



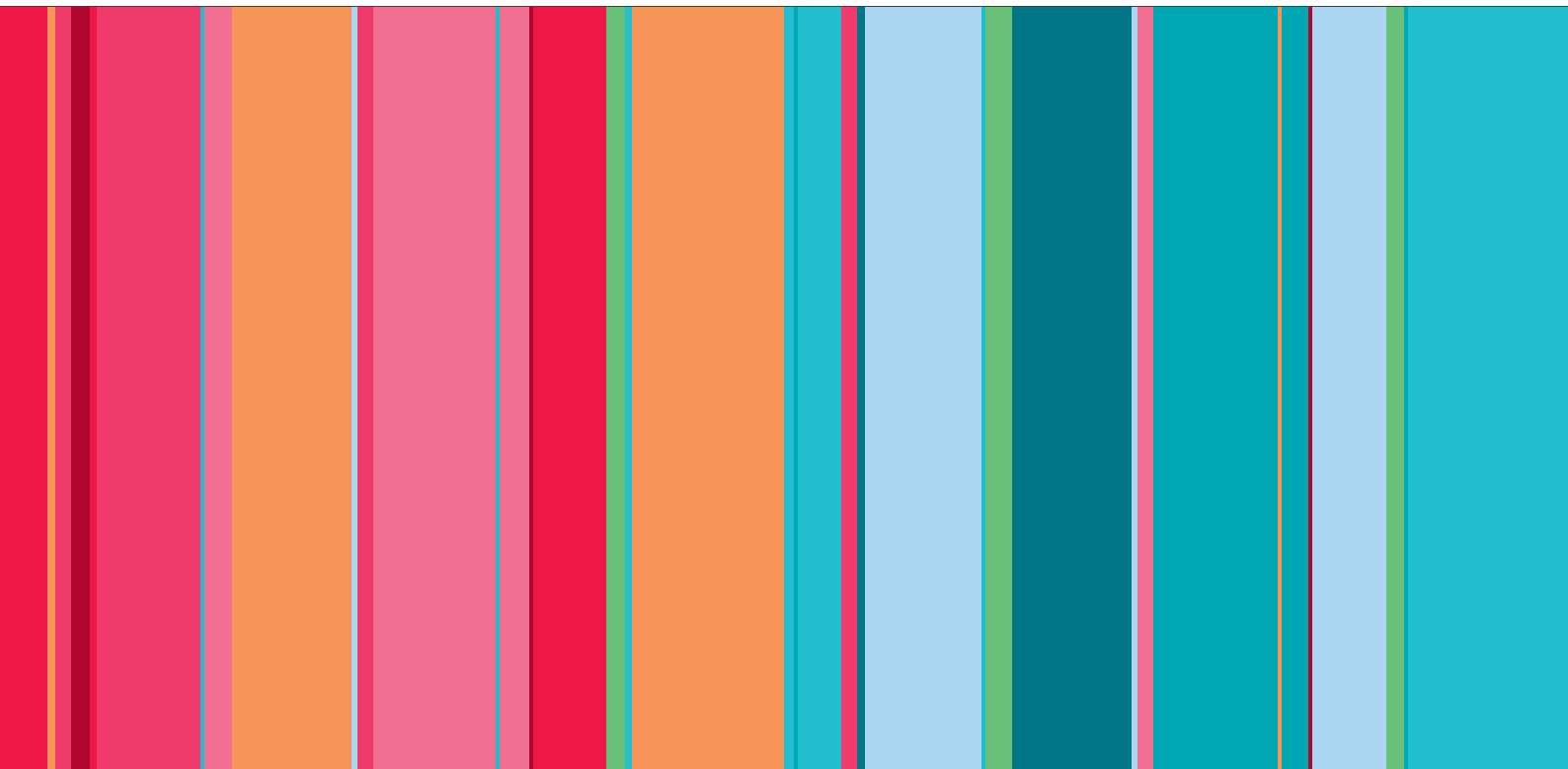
**Beilage zu STRB Nr. 142/2020**

# **Gleichstellungsplan**

## **Stadt Zürich**

2019–2022

Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen



# Impressum

---

Genehmigung durch den Stadtrat mit Stadtratsbeschluss (STRB) vom 26. Februar 2020

## **Herausgeberin und Verfasserin**

Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

## **Mitarbeit**

Kontaktpersonen Gleichstellungsplan:

Pius Landolt, Präsidialdepartement (PRD)

Elke Frost, Finanzdepartement (FD)

Dayana Mordasini, Sicherheitsdepartement (SID)

Gabriele Schmid-Riedo, Gesundheits- und Umweltdepartement (GUD)

Kristin Hoffmann, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (TED)

Katja Matthies, Hochbaudepartement (HBD)

Susanne Eberle, Departement der Industriellen Betriebe (DIB)

Esther Hossli-Lussy, Schul- und Sportdepartement (SSD)

Bea Troxler, Sozialdepartement (SD)

## **Bezugsadresse**

Fachstelle für Gleichstellung, Stadthaus, Stadthausquai 17, 8001 Zürich

Telefon 044 412 48 68, [gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch), [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)

Zürich, im Februar 2020

## Vorwort

---

Die Gleichstellung aller Geschlechter hat für den Zürcher Stadtrat seit vielen Jahren hohe Priorität. Die Förderung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung ist auch in der Bevölkerung breit abgestützt. Das zeigte unter anderem die eindruckliche Beteiligung von hunderttausenden Frauen und Männern am Frauen\*streik am 14. Juni 2019 in Zürich. Auch die Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2019 sind deutlich: 45 Prozent der Stadtzürcherinnen und Stadtzürcher finden das Engagement der Stadt genau richtig, 48 Prozent meinen, für die Gleichstellung von Mann und Frau sollte von städtischer Seite sogar mehr getan werden.

Seit 2009 setzt der Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre Schwerpunkte und Ziele und bündelt die Aktivitäten, die die Stadt Zürich für die Förderung und Umsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter unternimmt. Mit dem Gleichstellungsplan macht die Stadt Zürich sichtbar, was sie für die Gleichstellung tut und wo sie jeweils für vier Jahre Akzente setzt.

Die Resultate nach zwei Laufzeiten des «Gleichstellungsplans» sind erfreulich:

- Die Stadt Zürich überprüfte die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern sowohl bei den Mitarbeitenden der Stadt Zürich als auch stichprobenmässig bei den Unternehmen, die einen Auftrag von der Stadt Zürich erhalten oder eine Leistungsvereinbarung mit ihr haben. Mit positiven Ergebnissen: Der nicht erklärbare Lohnunterschied zwischen den angestellten Frauen und Männern in der Stadtverwaltung beträgt vergleichsweise tiefe 0,6 Prozent. Und von den 20 kontrollierten Unternehmen und Organisationen hielten 19 die im Beschaffungs- und Leistungsvereinbarungswesen gültigen Lohngleichheits-Kriterien ein.
- Der Frauenanteil im Kader der Stadtverwaltung ist weiter gestiegen: Ende 2018 betrug er 39 Prozent. Im obersten Kader stieg er, verglichen mit August 2015, von 22,7 auf 27,5 Prozent. Das Ziel sind 35 Prozent pro Kaderebene und pro Departement.
- Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Stadtrat mit der Anfang 2018 in Kraft gesetzten,

revidierten Verordnung über die familienergänzende Kinderbetreuung weiter vorangetrieben. Für alle Familien mit Anspruch steht damit ein subventionierter Betreuungsplatz in einer Kita zur Verfügung.

- Als erste Schweizer Verwaltung bekannte sich die Stadt Zürich 2018 zu einem respektvollen Umgang mit trans Menschen am Arbeitsplatz. Anfang 2020 wurde uns – ebenfalls als erste Schweizer Verwaltung – das «Swiss LGBTI-Label» verliehen.
- Die Bekämpfung und Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und häuslicher Gewalt wurde verstärkt. Im neuen Gleichstellungsplan setzen wir einen Fokus auch auf sexuelle und sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben.

All dies zeigt: Wir sind mit dem Gleichstellungsplan auf einem guten Weg. Doch wir sind nicht am Ziel. Es gibt weiterhin viel zu tun. Als Stadtpräsidentin stehe ich weiterhin engagiert für die Gleichstellung aller Geschlechter ein.

Ich danke allen Mitwirkenden ganz herzlich für ihr Engagement und ihre Unterstützung bei der Umsetzung des dritten Gleichstellungsplans 2019–2022!



Corine Mauch, Stadtpräsidentin



# Inhalt

---

<b>1. Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2. Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen 2019–2022</b>	<b>6</b>
6 Schwerpunkte, 13 Ziele	6
Schwerpunkt Erwerbsleben	7
Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie	10
Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit	12
Schwerpunkt Gewalt	14
Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation	15
Schwerpunkt Gesundheit	16
<b>3. Umsetzung</b>	<b>19</b>
Steuerung und Organisation	19
Ressourcen	20

# 1. Einleitung

---

Die Förderung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung aller Geschlechter auf kommunaler Ebene ist ein Verfassungsauftrag. 2007 unterzeichnete der Stadtrat die «Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene».<sup>1</sup> Die Stadt Zürich hat sich damit verpflichtet, einen Massnahmenplan zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter zu erarbeiten. Der Gleichstellungsplan, wie der Massnahmenplan in der Stadt Zürich heisst, hat zum Ziel, das Engagement für die Verwirklichung der Gleichstellung zu verstärken und gesamtschädtisch zu koordinieren.

Der Gleichstellungsplan ist für alle Menschen da, die in der Stadt Zürich leben und arbeiten. Er bezieht die Departemente und Dienstabteilungen vermehrt in die Gleichstellungsarbeit ein. Die Fachstelle für Gleichstellung leitet den Gleichstellungsplan im Auftrag des Stadtrats.

Der Gleichstellungsplan setzt seit 2009 für jeweils vier Jahre Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung in der Stadt Zürich. Nach erfolgreicher Umsetzung der Gleichstellungspläne 2009–2013 und 2014–2018 legt die Stadt Zürich nun den dritten Gleichstellungsplan vor.

Der Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018 zeigt auf, welche Fortschritte in den letzten Jahren erreicht wurden und wo weitere Lücken zu schliessen sind.<sup>2</sup> Der Gleichstellungsplan 2019–2022 schliesst einerseits an das Engagement in den Vorjahren an. Andererseits orientiert er sich an wichtigen rechtlichen Grundlagen<sup>3</sup>, an den Strategien Zürich 2035 des Stadtrats<sup>4</sup> und an der vom Stadtrat unterzeichneten Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor». Der Gleichstellungsplan berücksichtigt auch aktuelle Forschungsergebnisse aus Studien, beispielsweise des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte.<sup>5</sup>

Die Schwerpunkte des Gleichstellungsplans 2019–2022 tragen darüber hinaus den zu erfüllenden politischen Vorstössen Rechnung, die vom Parlament überwiesen wurden:

- Motion GR-Nr. 2015/40: Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung
- Postulat GR-Nr. 2015/356: Ausserfamiliäre Betreuungseinrichtungen, Erhöhung des Anteils an männlichem Personal
- Postulat GR-Nr. 2017/377: Aktionsplan zur Gleichstellung und zur Sicherung der Grundrechte von trans\* Personen
- Postulat GR-Nr. 2015/355: Städtische Mütter- und Väterberatung, Erhöhung des Anteils an männlichem Personal

Die Erkenntnisse aus den Fokusgruppengesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Gleichstellungsarbeit, Wissenschaft sowie Zivilgesellschaft im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsplans 2014–2018 fliessen ebenfalls in den neuen Plan ein. Es zeigte sich in den Gesprächen insbesondere, dass verschiedene, miteinander verschränkte Diskriminierungsformen stärker berücksichtigt werden sollten: Menschen können mehrfach von Benachteiligungen betroffen sein, beispielsweise junge, alleinerziehende Mütter mit Migrationshintergrund in einem schlechtbezahlten Beruf oder Frauen mit Beeinträchtigungen im Hinblick auf ihre Altersrente.

1 STRB 641/2007.

2 [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung) > Publikationen > Gleichstellungsplan > Bericht 2014–2018.

3 UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenkonvention, CEDAW); vom Bundesrat ratifizierte Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt; Schweizerische Bundesverfassung (Art. 8, SR 101); Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG; SR 151.1); Art. 11 Abs. 3 der Kantonsverfassung; Art. 67 Bst. g der Gemeindeordnung.

4 Vgl. Strategien 2035 des Stadtrats «Wie leben wir: Solidarische Gesellschaft» und «Interne Organisation».

5 [www.skmr.ch](http://www.skmr.ch) > Themenbereiche > Geschlechterpolitik > Publikationen.

## 2. Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen 2019–2022

Die Gleichstellung aller Geschlechter betrifft Menschen jeden Alters und in allen Lebensbereichen. Dem Handlungsspielraum einer Stadt sind im föderativen Kontext Grenzen gesetzt. Dennoch haben Politik und Verwaltung eine breite Palette an Möglichkeiten, die Gleichstellung voranzubringen und Diskriminierungen zu verhindern. Und zwar in den folgenden Rollen der Stadt:

- Dienstleisterin für die Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt Zürich
- Auftraggeberin für Unternehmen und Institutionen, die mit der Stadt Zürich zusammenarbeiten
- Arbeitgeberin für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung

Das Kreisdiagramm verdeutlicht, dass die sechs Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen des Gleichstellungsplans 2019–2022 in enger Verbindung miteinander stehen. Die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen wurden von den Departementen in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung erarbeitet.



## 6 Schwerpunkte, 13 Ziele

### Schwerpunkt Erwerbsleben

**Ziel 1:** Die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengerechtigkeit auf dem Zürcher Arbeitsmarkt.

**Ziel 2:** Die Stadt Zürich setzt sich in ihrem Einflussbereich für die konsequente Realisierung der Lohngleichheit ein.

**Ziel 3:** Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um.

**Ziel 4:** In den pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung nimmt der Männeranteil zu. In den technischen Berufen nimmt der Frauenanteil zu.

### Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie

**Ziel 5:** Die Stadt Zürich fördert die Kompetenzen zur Geschlechtergleichstellung im schulischen und ausser-schulischen Bereich.

**Ziel 6:** Die Stadt Zürich unterstützt Kinder und Jugendliche bei einer Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen.

**Ziel 7:** Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.

### Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

**Ziel 8:** Die Stadt Zürich verstärkt ihr Engagement gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität im öffentlichen Raum, im Nachtleben und am Arbeitsplatz.

**Ziel 9:** Die Stadt Zürich setzt sich ein für ein offenes, respektvolles und diskriminierungsfreies Zusammenleben, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.



## Schwerpunkt Gewalt

---

**Ziel 10:** Die Stadt Zürich engagiert sich in der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen sowie gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen. Die zuständigen Stellen pflegen einen fachlichen Austausch und eine Zusammenarbeit untereinander und mit externen Organisationen.

## Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation

---

**Ziel 11:** Die Stadt Zürich fördert den gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen, Angeboten und Infrastruktur für alle Geschlechter. Die Bemühungen zur Sichtbarkeit aller Geschlechter werden verstärkt.

## Schwerpunkt Gesundheit

---

**Ziel 12:** Die Stadt Zürich entwickelt Massnahmen im Bereich Gender Health und setzt diese um.

**Ziel 13:** Die Stadt Zürich engagiert sich für die Gleichstellung im Sport- und Freizeitbereich.

## Schwerpunkt Erwerbsleben

---

Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsgebot sind in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Die Verfassung gebietet unter anderem die Gleichstellung in der Familie, bei der Arbeit und der Ausbildung. Sie legt darüber hinaus fest, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben: bei der Anstellung, beim Lohn, bei Beförderungen und Arbeitsbedingungen, bei der Aufgabenteilung, bei Weiterbildung und Kündigung. Zudem verbietet das Gleichstellungsgesetz sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz.

Die finanzielle Unabhängigkeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Gleichstellung. Sie ist zum Beispiel auch bei einer Scheidung wichtig, ebenso zur Verhinderung von Altersarmut. Die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Stadt Zürich ist in den letzten Jahren stark angestiegen: Zwei Drittel der Frauen sind heute erwerbstätig, gut die Hälfte davon arbeitet Teilzeit. Bei den Männern arbeitet knapp ein Viertel Teilzeit.<sup>6</sup> Die hohe Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass sie nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit tragen (siehe dazu auch Schwerpunkt «Kinder, Jugendliche und Familien»).

Auch was die Erwerbsbranchen angeht, sind deutliche Unterschiede auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt erkennbar: Der Männeranteil in den Berufsgruppen mit hohem Verdienst ist grösser als in den Berufen mit niedrigem Verdienst. Gerade umgekehrt präsentiert sich die Situation der Frauen: Mit lediglich 9 Prozent bei den akademischen Fachkräften in der IT-Branche, mit 32 Prozent bei den Führungskräften im kaufmännischen Bereich und mit 27 Prozent bei den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern sind sie in den bestverdienenden Berufsgruppen deutlich unterrepräsentiert. In gering entlohnten Berufen hingegen sind Frauen in der Mehrzahl: 76 Prozent der Reinigungskräfte und 64 Prozent der Verkaufskräfte sind Frauen.<sup>7</sup> Zudem sind viele der Angestellten im ebenfalls niedrig entlohnten Pflegebereich Migrantinnen. Die Stadtverwaltung hat

<sup>6</sup> Quelle: Statistik Stadt Zürich, «Gleichstellung in Politik und Gesellschaft? - Präsentationsfolien Statistik um 12» vom 5. Dezember 2019, Seite 34.

<sup>7</sup> Webartikel «Wer, wo, wieviel? Löhne in der Stadt Zürich», Statistik Stadt Zürich, 22. Mai 2017.

sich bereits früh zum Ziel gesetzt, die Sprachkompetenz von Frauen mit Migrationshintergrund zu erweitern und ihnen eine berufliche Entwicklung zu ermöglichen. In den städtischen Alters- und Pflegezentren beispielsweise werden Migrantinnen mit in den Berufsalltag integrierten Deutschkursen unterstützt. Insbesondere migrantische Frauen stehen bei der Integration in den Arbeitsmarkt grösseren Schwierigkeiten gegenüber als Männer. Dies betrifft auch gut qualifizierte Migrantinnen.<sup>8</sup> Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben müssen deshalb sowohl im qualifizierten Arbeitsmarkt als auch für die Existenzsicherung von Frauen in unqualifizierten Tätigkeiten ergriffen werden.

**Ziel 1:** Die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengerechtigkeit auf dem Zürcher Arbeitsmarkt.

Beteiligte Departemente: Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

#### Massnahmen-Beispiele:

- Im Rahmen eines Praxisprojekts erstellt die Fachhochschule St. Gallen im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung und der Sozialen Einrichtungen und Betriebe der Stadt Zürich eine Bedarfsanalyse zu Aus- und Umstiegshilfen für Sexarbeiter\*innen. Aus der Bedarfsanalyse werden entsprechende Massnahmen abgeleitet. (Präsidialdepartement, Sozialdepartement)
- Die Integrationsförderung und die Fachstelle für Gleichstellung prüfen gemeinsam, welche Massnahmen für die Stadt Zürich sinnvoll und umsetzbar sind, um insbesondere qualifizierte Migrantinnen bei der beruflichen Integration zu unterstützen. (Präsidialdepartement)
- Die Verkehrsbetriebe legen einen Fokus auf die (Weiter-)Beschäftigung von älteren Mitarbeiterinnen. (Departement der Industriellen Betriebe)
- Die Fachstelle für Gleichstellung führt Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz durch für Organisationen, die rechtliche Beratung anbieten (wie beispielsweise die Rechtsberatung des «Beobachter»). (Präsidialdepartement)
- HRZ erarbeitet unter Einbezug der Fachstelle für Gleichstellung und des Gesundheits- und Umweltschutzdepartements eine rechtliche Lösung zur aktuellen Regelung des Mutterschaftsurlaubs nach Ablauf einer befristeten Anstellung von Assistenzärztinnen.

Geprüft wird zudem, ob, und, falls ja, weitere Berufsgruppen mit vergleichbarer Ausgangslage zu berücksichtigen sind. (Präsidialdepartement, Finanzdepartement, Gesundheits- und Umweltschutzdepartement)

Männer verdienen im Schnitt in der Gesamtwirtschaft der Stadt Zürich 2'000 Franken mehr als Frauen. Rund 30 Prozent der Lohndifferenz sind auf der Grundlage der Lohnstrukturerhebung nicht erklärbar.<sup>9</sup> Die Lohnungleichheit beginnt bereits lange vor der Familiengründung, wie eine aktuelle Studie zeigt.<sup>10</sup>

Der Stadtrat hat Anfang 2019 entschieden, die Stichproben zur Einhaltung der Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe an Unternehmen weiterzuführen. Ende 2020 wird Bilanz gezogen. Auch stadintern wird die Einhaltung der Lohngleichheit erneut überprüft. Damit will der Stadtrat sicherstellen, dass keine Steuergelder in diskriminierende Löhne fließen.<sup>11</sup>

**Ziel 2:** Die Stadt Zürich setzt sich in ihrem Einflussbereich für die konsequente Realisierung der Lohngleichheit ein.

Beteiligte Departemente: Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

- In den Jahren 2019 bis 2022 werden unter der Leitung der Fachstelle für Gleichstellung jährlich zwölf Stichproben bei der Auftragsvergabe im Beschaffungswesen und bei Leistungsvereinbarungen durchgeführt. (Alle Departemente)
- Unternehmen in der Stadt Zürich werden über die Anpassungen im Gleichstellungsgesetz informiert. (Präsidialdepartement)

<sup>8</sup> Siehe dazu beispielsweise NZZ vom 11. September 2019 «Gut gebildet, verheiratet – und in der Schweiz arbeitslos gestrandet».

<sup>9</sup> Quelle: Statistik Stadt Zürich, «Gleichstellung in Politik und Gesellschaft? - Präsentationsfolien Statistik um 12» vom 5. Dezember 2019, Seite 38.

<sup>10</sup> B. Combet & D. Oesch, «Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern beginnt lange vor der Familiengründung». Social Change in Switzerland N° 18. DOI: 10.22019/SC-2019-00004.

<sup>11</sup> Am 1. Juli 2020 tritt die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung in Kraft. Diese verlangt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen müssen. Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse muss bis spätestens Ende Juni 2022 durchgeführt werden (Art. 13e Abs. 3 GIG). Die Arbeitnehmenden sowie die Aktionärinnen und Aktionäre müssen bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden (Art. 13g und Art. 13h GIG). Die neuen Bestimmungen gelten für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ob privat oder öffentlich. Weiterführende Informationen siehe [www.bj.admin.ch](http://www.bj.admin.ch) > Staat & Bürger > Laufende Rechtssetzungsprojekte > Lohngleichheit.



- HRZ überprüft bis 2022 erneut die stadtverwaltungsinterne Lohngleichheit. (Finanzdepartement)
- Die LohnEinstufungen der Mitarbeitenden von Hotellerie und Pflege in den Alterszentren der Stadt Zürich werden überprüft. (Gesundheits- und Umweltdepartement)
- Das Tiefbauamt überprüft laufend geschlechtsspezifisch Löhne, Lohnerhöhungen und Funktionsstufen und passt diese bei Bedarf an. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)

2015 legte der Stadtrat eine verbindliche Zielvorgabe von 35 Prozent Frauen bzw. Männer im obersten, oberen und mittleren Kader der Stadtverwaltung fest.<sup>12</sup> Dies gilt auch für die einzelnen Departemente. Der Zielwert ist noch nicht in allen Departementen und auf allen Kaderebenen erreicht.

Gut 1'000 Kaderpersonen der Stadtverwaltung im mittleren und oberen Kader gehen in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren in Pension, davon sind zwei Drittel Männer. Dies bietet die Möglichkeit, den Frauenanteil in diesen Stufen zu erhöhen. Dafür ist sicherzustellen, dass Beförderungen auf reflektierten und transparenten Prozessen beruhen. Wie eine vom Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen im Auftrag der Stadt Zürich 2018 durchgeführte Analyse unter anderem zeigt, wurden Frauen im Jahr 2017 bei internen Beförderungen klar weniger häufig berücksichtigt als Männer.

**Ziel 3:** Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um.

Beteiligte Departemente: Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

#### Massnahmen-Beispiele:

- In allen Departementen finden von der Universität St. Gallen durchgeführte Weiterbildungen zu «unbewussten Vorurteilen» (Unconscious Bias) statt.
- Stellenbesetzungen, die der Zielvorgabe zuwiderlaufen, müssen im Präsidialdepartement, im Sicherheitsdepartement und im Schul- und Sportdepartement gegenüber der Departementsvorsteherin/dem Departementsvorsteher begründet werden. Im Präsidialdepartement gilt dieses Vorgehen auch bei der Besetzung von Geschäftsleitungsstellen.
- Die Direktorinnen und Direktoren des Tiefbau- und Ent-

sorgungsdepartements erstatten dem Vorsteher jährlich Bericht über die erzielten Fortschritte im Hinblick auf das 35-Prozent-Ziel und definieren ergänzende Massnahmen, wenn die bestehenden Massnahmen wenig Wirkung zeigen. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)

- Bei der ÄrztlInnenschaft in den Stadtspitälern Waid und Triemli werden Frauen im Kader gefördert. (Gesundheits- und Umweltdepartement)
- Beim Elektrizitätswerk und bei den Verkehrsbetrieben sowie im Tiefbau- und Entsorgungsdepartement werden bei Bewerbungen oder Austrittsgesprächen relevante Daten (zum Beispiel Auswahlkriterien) erhoben, fachliche Weiterbildung und interne Stellenwechsel gefördert sowie die Bildsprache und Texte im Personalmarketing oder im Unternehmensimage verbessert. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Departement der Industriellen Betriebe)
- Die Dienstabteilungen des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements fördern die berufliche Entwicklung von Frauen durch Coachings, Mentorings und kollegiale Beratungen. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)

**Ziel 4:** In den pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung nimmt der Männeranteil zu. In den technischen Berufen nimmt der Frauenanteil zu.

Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Hochbaudepartement, Departement der Industriellen Betriebe, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement

#### Massnahmenbeispiele:

- Der Männeranteil in den Quartierteams und Intakes erhöht sich bis 2022 im Bereich Sachbearbeitung auf 40 Prozent, im Bereich Sozialarbeit auf 33 Prozent. Das Projekt wird weitergeführt und ausgeweitet auf die Erhöhung des Männeranteils in Mütter- und Väterberatungen. (Präsidialdepartement, Sozialdepartement)
- Eine Projektgruppe des Schulamts, der Schulkreispräsidien und der Fachstelle für Gleichstellung konkretisiert Massnahmen, um den Männeranteil in der Primarschule zu erhöhen. (Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement)
- Das Bevölkerungsamt steigert den Männeranteil im Zivilstandsamt und den Frauenanteil im Fahrdienst. (Präsidialdepartement)

<sup>12</sup> STRB 2015/40.



## Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie

Vorstellungen darüber, wie Mädchen und Jungen, Frauen und Männer «sind» oder zu sein haben, sind tief in unserer Kultur und unserem Denken verankert. Dies behindert die individuelle Entfaltung und führt zu Vorurteilen und Benachteiligungen. Gleichzeitig blenden diese Annahmen die Tatsache aus, dass die gefühlte Geschlechtsidentität nicht bei allen Menschen mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

Die Schule ist ein wichtiger Lern- und Entwicklungsort für Kinder. Gemeinsames Lernen und Zusammenleben lehrt die Kinder, schrittweise Verantwortung für sich selbst, ihre Umwelt und die Gemeinschaft zu übernehmen. Die Schule hat den Auftrag, Kinder und Jugendliche bei der Verwirklichung ihrer Entwicklungsmöglichkeiten zu unterstützen. Im Lehrplan 21 ist deshalb festgehalten, dass sich Schülerinnen und Schüler auch mit der Gleichstellung der Geschlechter in Familie, Ausbildung und Arbeit auseinandersetzen und Geschlechterrollen und -stereotype reflektieren.

Jugendlichen stehen heutzutage unabhängig vom Geschlecht die gleichen Möglichkeiten bei der Berufswahl offen. Trotzdem ist die geschlechtsspezifische Berufswahl nach wie vor sehr ausgeprägt. Geschlechterstereotype bewirken, dass sich Jugendliche in ihrer Berufswahl einschränken: Während Frauen in den Gesundheits- und Betreuungsberufen übervertreten sind, entscheiden sich nach wie vor mehr Männer für Berufe wie Informatiker oder Elektroinstallateur (siehe dazu auch Schwerpunkte «Erwerbsleben» sowie «Gesundheit»). Frauen wählen zudem immer noch aus einem kleineren Spektrum von Berufen als Männer. Die eingeschränkte Berufswahl hindert junge Menschen daran, ihren Talenten nachzugehen und ihr Potenzial auszuschöpfen. Zusätzlich gehen damit insbesondere Branchen mit Personalmangel Nachwuchskräfte verloren. Sogenannte «Frauenberufe» werden häufig schlecht entlohnt und bieten kaum Weiterbildungsmöglichkeiten. In sogenannten «Männerberufen» ist es heutzutage häufig noch nicht üblich, das Erwerbsspensum zu reduzieren. Dies wirkt sich auf die Rollenteilung bei der Familiengründung aus.

**Ziel 5:** Die Stadt Zürich fördert die Kompetenzen zur Geschlechtergleichstellung im schulischen und auserschulischen Bereich.

Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement

### Massnahmen-Beispiele:

- Der Pädagogische KITS-Support unterstützt die Schulen bei der Einführung des neuen Fachs «Medien und Informatik». Der Frauenanteil beim pädagogischen KITS-Support wird erhöht. Die Unterstützungsmassnahmen werden an die vorwiegend weibliche Zielgruppe angepasst. (Schul- und Sportdepartement)
- Die Schulen werden im Rahmen des Lehrplans 21 bei der Umsetzung des Kompetenzbereichs Rollenbilder/Gleichstellung unterstützt. (Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement)
- Für Zürcher Schulen und die offene Jugendarbeit werden Workshops zum Lehrmittel «be yourself!» (Filmszenen mit Begleitmaterial zu Selbstwahrnehmung, Geschlechterrollen und Grenzen) angeboten. (Präsidialdepartement, Sozialdepartement)
- Es findet ein Runder Tisch zum Thema Backlash in der Gleichstellung bei Jugendlichen statt. (Präsidialdepartement, Sozialdepartement, OJA offene Jugendarbeit Zürich)
- Die Fachstelle für Gleichstellung führt im Januar 2020 an der Pädagogischen Hochschule Zürich eine eintägige interaktive Weiterbildung zu Geschlechterstereotypen, häuslicher Gewalt sowie zum Umgang mit trans Kindern in der Schule durch. Diese richtet sich an Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule. (Präsidialdepartement)

**Ziel 6:** Die Stadt Zürich unterstützt Kinder und Jugendliche bei einer Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen.

Beteiligte Departemente: Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

### Massnahmen-Beispiele:

- Das Elektrizitätswerk bietet gemeinsam mit dem Berufsinformationszentrum BIZ technische Nachmittagskurse für Schulklassen an. (Departement der Industriellen Betriebe, Sozialdepartement)
- Die Stadtverwaltung nimmt am Nationalen Zukunftstag teil und beteiligt sich an den Spezialprogrammen



- für Mädchen und Jungen (beispielsweise am Angebot «Ein Tag als Chefin»).
- Das Laufbahnzentrum überprüft sein Beratungskonzept auf gleichstellungsrelevante Themen. (Sozialdepartement)
  - Entsorgung und Recycling Zürich erarbeitet Massnahmen, die darauf abzielen, die Fluktuation von Frauen deutlich zu reduzieren und den Frauenanteil unter den Lernenden in technischen Berufen zu erhöhen. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)
  - Geomatik und Vermessung legt einen Fokus auf die Rekrutierung von weiblichen Lernenden mit Migrationshintergrund. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)
  - Das Tiefbauamt bietet am «Tag der Ingenieurinnen und Ingenieure 2021» ein Gefäss für Gymnasiastinnen und Studentinnen der Ingenieurwissenschaften an. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)

Die Stadtzürcherinnen und -zürcher sind im Schnitt deutlich jünger als die Schweizer Bevölkerung. Mit knapp einem Viertel der Wohnbevölkerung machen die 20- bis 39-Jährigen die grösste Altersgruppe in Zürich aus. Berufseinstieg, Familiengründung, Elternschaft und Wiedereinstieg nach einer Familienphase sind also entscheidende Momente für viele Stadtzürcherinnen und Stadtzürcher.

Ob bezahlt oder unbezahlt: Die Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit liegt nach wie vor fast ausschliesslich in Frauenhänden. Dies hat einen direkten Einfluss auf Berufsverläufe, Arbeitsbedingungen, Löhne und Altersvorsorge von Frauen.

Aktuelle Zahlen des Bundes zeigen, dass sich die Einstellung gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter in der Schweizer Bevölkerung seit den 1990er Jahren verändert hat.<sup>13</sup> Sie wird heute von einer Mehrheit der Frauen und Männern befürwortet. Nichtsdestotrotz vertritt ein beträchtlicher Anteil der Männer (36 Prozent) aber auch der Frauen (27 Prozent) die Meinung, dass Kinder im Vorschulalter unter der Erwerbstätigkeit von Müttern leiden. Aus den Zahlen des Bundes geht zudem hervor, dass schweizweit drei Viertel der Frauen mit Tertiärabschluss befürchten, die Geburt eines Kindes wirke sich negativ auf ihre berufliche Entwicklung aus. Bei Frauen mit tieferem Bildungsstand sowie Männern liegen die Anteile deutlich tiefer.

Benachteiligungen von schwangeren Frauen und von Müttern auf dem Arbeitsmarkt und bei der Berufstätigkeit widerspiegeln sich auch in der Beratungstätigkeit der Fachstelle für Gleichstellung: Die Anfragen zu diskriminierenden Kündigungen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie die Herabstufung von bisherigen Tätigkeiten nach dem Wiedereinstieg sind in den letzten Jahren stark angestiegen. Die Ergebnisse einer schweizweiten Studie zu Erwerbsunterbrüchen bestätigen diese Tendenz: Fünfzehn Prozent der Frauen legen nach der Geburt gegen ihren Willen eine Erwerbspause ein. In elf Prozent der Fälle ist der Grund eine Kündigung oder die fehlende Möglichkeit, das Erwerbsspensum zu reduzieren.<sup>14</sup>

Kinder wachsen heute in vielfältigen Familien auf: mit oder ohne Geschwister, mit Mutter und Vater, in einer Eineltern- oder Patchworkfamilie, mit Halbgeschwistern, mit zwei Vätern, mit zwei Müttern, in einem Mehrgenerationenhaushalt. Eine Familie zu sein, heisst: gegenseitige Fürsorge pflegen, Vertrauen haben, Verantwortung tragen, Sicherheit geniessen, geborgen sein. Je selbstbestimmter die Eltern und Betreuungspersonen, je unterstützender das soziale Umfeld, desto gestärkter und glücklicher können Kinder ihr Leben angehen, unabhängig von Blutsverwandtschaft und biologischem Geschlecht.

**Ziel 7:** Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.

Beteiligte Departemente: Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

#### Massnahmen-Beispiele:

- Sämtliche Mitarbeiterinnen des Steueramts erhalten nach der Niederkunft ein Stellenangebot für eine Teilzeitanstellung. Diese Massnahme erfolgt aufgrund einer Austrittsanalyse. (Finanzdepartement)
- Teilzeitarbeit ist für Mitarbeitende des Bevölkerungsamts auf allen Stufen möglich. Als Grundlage dafür dienen Auswertungen nach Geschlecht, Alter, Teams, Funktionsstufe. Mit Teams mit wenig Teilzeitarbeit wird der Dialog gesucht, und betrieblich sinn-

<sup>13</sup> Erhebung zu Familien und Generationen 2018. Erste Ergebnisse. Bundesamt für Statistik, 2018.

<sup>14</sup> Büro BASS im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt, 2018.



- volle Lösungen werden evaluiert. (Präsidialdepartement)
- Im Sicherheitsdepartement wird geprüft, welche Massnahmen im Bereich der Kinderbetreuung, speziell bei Schichtarbeit, nötig sind. Im Intranet wird auf eine gute Information zum Thema Kinderbetreuung geachtet. (Sicherheitsdepartement)
  - Das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement ermöglicht Führungsfunktionen auch in Teilzeit. Im Tiefbauamt und bei Grün Stadt Zürich können unter anderem Projektleitungsfunktionen mit einem 60-Prozent-Pensum ausgeübt werden. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)
  - Das Tiefbauamt fördert Homeoffice, mobiles Arbeiten und Ferienmodelle. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)

## Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

Der öffentliche Raum als potentieller «Angstraum für Frauen» erhielt bis Mitte der 1990er Jahre zunehmend Aufmerksamkeit. Die Forderungen nach mehr Sicherheit zielten vor allem auf die Gestaltung des öffentlichen Raums und auf die Vertretung der Frauen im Planungsbereich ab. Wege und Plätze wurden heller und übersichtlicher gestaltet, in Parkhäusern entstanden Frauenparkplätze, und Frauen wurden vermehrt in Planungsprozesse einbezogen. Selbstverteidigungskurse für Mädchen und Frauen erlebten einen Aufschwung und erhielten finanzielle Zuschüsse von der öffentlichen Hand.

Wie eine aktuelle Studie von gfs.bern im Auftrag von Amnesty International verdeutlicht, sind sexuelle und sexistische Belästigungen sowohl im öffentlichen Raum als auch am Arbeitsplatz heute wieder vermehrt Thema.<sup>15</sup> 40 Prozent der Frauen machen sich in ihrem Alltag Sorgen, sexuell belästigt zu werden. Ein erheblicher Teil der Frauen hat schon unterschiedlichste Belästigungsformen erlebt. Am häufigsten sind unerwünschte Berührungen, Küsse oder Umarmungen. Sexuelle Belästigungen finden am häufigsten auf der Strasse (56 Prozent der Frauen, die belästigt wurden) oder im öffentlichen Verkehr (46 Prozent) statt. Belästigungen erleben Frauen auch in Bars oder Clubs (42 Prozent) oder am Arbeitsplatz (33 Prozent).

Auch die städtische Bevölkerungsbefragung 2019 zeigt Handlungsbedarf: 33 Prozent der befragten Zür-

cherinnen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren gaben an, in den vergangenen 12 Monaten mindestens einmal ausserhalb des Zuhauses belästigt worden zu sein – mehr als die Hälfte davon mehrfach. Insgesamt berichtete rund jede zehnte Stadtzürcherin, sie sei im vergangenen Jahr belästigt worden.<sup>16</sup>

Jüngste Beispiele aus der Stadt Zürich zeigen, dass nicht nur das Geschlecht, sondern auch die sexuelle Orientierung und/oder die Geschlechtsidentität Auslöser für Belästigungen und Übergriffe sind. So zum Beispiel die Attacke gegen einen Regenbogen-Stand in der Stadt Zürich am Internationalen Tag gegen Homophobie und Transphobie (IDAHOT) 2019 sowie wiederholte homophobe Übergriffe auf schwule Paare in der Öffentlichkeit.

Damit ein respektvolles Zusammenleben im öffentlichen Raum gelingt, braucht es vielfältige und sich ergänzende Massnahmen im Bereich der Prävention, die sich an die Urheber und Urheberinnen von Belästigungen sowie an die (potentiellen) Opfer und an das Umfeld richten, niederschwellige Meldemöglichkeiten, kompetente Beratung und Begleitung von Opfern sowie eine sensibilisierte Strafverfolgung.

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgebende, präventive Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen. Erfreulicherweise ist das Interesse von Unternehmen an Weiterbildungen zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten Jahren in der Stadt Zürich gestiegen, wie die Anzahl Anfragen an die Fachstelle für Gleichstellung zeigt. Trotz des gestiegenen Bewusstseins ist sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor ein Tabu.

Lesben, Schwule und Bisexuelle sowie trans Menschen erleiden sexistische und sexuelle Belästigung auch aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität. Im Rahmen einer Umfrage der Universität Genf gaben 70 Prozent der befragten schwulen oder lesbischen Angestellten an, dass sie an ihrem Arbeitsplatz homofeindliche Stimmung erlebt haben. Vor allem lesbische Frauen wurden sexuell belästigt. Die Studie zeigt zudem, dass nur 39 Prozent

<sup>15</sup> Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet, gfs.Bern, 2019.

<sup>16</sup> [www.stadt-zuerich.ch/bevoelkerungsbefragung](http://www.stadt-zuerich.ch/bevoelkerungsbefragung).

der lesbischen Frauen am Arbeitsplatz vollständig geoutet sind. Bei den schwulen Männern sind es 49 Prozent.<sup>17</sup>

**Ziel 8:** Die Stadt Zürich verstärkt ihr Engagement gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität im öffentlichen Raum, im Nachtleben und am Arbeitsplatz.

Beteiligte Departemente: Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

#### Massnahmen-Beispiele:

- Mit einem departementsübergreifenden Projekt gegen sexuelle und sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben setzt die Stadt Zürich ein klares Signal gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit sowie sexuelle Gewalt im öffentlichen Raum und im Nachtleben. Die Wahrnehmung der Thematik soll geschärft und Verhaltensweisen, die bisher als trivial und tolerierbar eingestuft werden, sollen hinterfragt werden. Im Fokus stehen strafrechtlich relevante Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, Nötigung und Vergewaltigung, aber auch Verhaltensweisen, die sich im rechtlichen Graubereich abspielen. (Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement)
- Mit dem Projekt «KMU konkret» erarbeitet die Fachstelle für Gleichstellung mit Unterstützung von Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz ein Angebot für KMUs für präventive Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz, wie sie gemäss Gleichstellungsgesetz von Unternehmen verlangt werden. Das Angebot besteht aus Schulungen für Kader und Mitarbeitende. Zudem wird ein massgeschneidertes Reglement ausgearbeitet. (Präsidialdepartement)
- In der Stadtverwaltung finden im Sinne der Früherkennung alle zwei Jahre institutionalisierte Gespräche zwischen oberster Führung und Vertrauenspersonen zur Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz statt. Die Fachstelle für Gleichstellung schult die Vertrauenspersonen der Stadtverwaltung zweimal jährlich zu ihren Aufgaben.
- Die Fachstelle für Gleichstellung, die Integrationsdienste sowie die Sozialen Dienste entwickeln ein Workshopangebot zum Umgang mit sexistischen und rassistischen Äusserungen von Klientinnen und Klienten. Bei den Sozialen Diensten findet 2020 ein

Pilotprojekt statt. (Präsidialdepartement, Sozialdepartement)

- Alle Kadermitarbeitenden, alle Bildungs- und Ausbildungsverantwortlichen, alle Peers in den Pflegezentren nehmen 2020 an einem Workshop gegen sexuelle und sexistische Belästigung teil. Dabei gilt die Haltung «Null Toleranz» bei sexueller und sexistischer Belästigung. Die Aktion wird durch eine Plakatkampagne unterstützt. (Gesundheits- und Umweltdepartement)

Als erste Schweizer Verwaltung bekannte sich die Stadt Zürich 2018 zu einem respektvollen Umgang mit trans Menschen am Arbeitsplatz. Dieses Engagement gilt es weiterzuführen.

Zwei von Transgender Network Switzerland (TGNS) ausgewertete Umfragen zur Arbeitssituation von trans Menschen in der Schweiz und zum Coming-out am Arbeitsplatz machen deutlich, dass Informationen, Wissen und eine klare Haltung zu Transidentität notwendig sind.<sup>18</sup> Gemäss TGNS war ein wichtiges Ergebnis der Umfrage, dass 82 Prozent der befragten Menschen nach ihrem Coming-out mehrheitlich oder vollständig in ihrem Geschlecht von den Arbeitgebern akzeptiert wurden. Dennoch wurde 10 Prozent von ihnen die Arbeitsstelle gekündigt und 9 Prozent kündigten diese selber.

**Ziel 9:** Die Stadt Zürich setzt sich ein für ein offenes, respektvolles und diskriminierungsfreies Zusammenleben, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.

Beteiligte Departemente: Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

#### Massnahmen-Beispiele:

- Die Stadtverwaltung erlangt das «Swiss LGBTI-Label».
- In Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerorganisationen und Dienstabteilungen führt die Fachstelle für Gleichstellung Workshops und Weiterbildungsveranstaltungen für verschiedene Zielgruppen in der Stadtverwaltung durch (etwa Berufsbildende, Schul-

<sup>17</sup> Lorena Parini und Anouk Lloren, Discriminations envers les homosexuel-le-s dans le monde du travail en Suisse, Travail, genre et sociétés 2017/2 (n° 38), Seiten 151 bis 169.

<sup>18</sup> Siehe Website TGNS, Coming out am Arbeitsplatz mehrheitlich erfolgreich, 2018.



personal, Pflegepersonal sowie Mitarbeitende mit Publikumskontakt).

- Die Fachstelle für Gleichstellung entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Sportamt ein Factsheet zum Thema Trans für Mitarbeitende der Bade- und Sportanlagen. Die Bedürfnisse von trans Menschen in Bade- und Sportanlagen werden geprüft und wo möglich Verbesserungsvorschläge erarbeitet. (Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement)
- Bei der Stadtpolizei und bei Schutz und Rettung werden in der Ausbildung Schulungssequenzen zu Ethik, Rassismus und Menschenrechten durchgeführt, ausserdem wird die Sensibilisierung für LGBTI-Themen gefördert. (Sicherheitsdepartement)
- Die genderneutrale Beschriftung der öffentlichen Züri-WC wird durch den Umwelt- und Gesundheitsschutz geprüft. (Gesundheits- und Umweltdepartement)

## Schwerpunkt Gewalt

Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt)<sup>19</sup>, die im April 2018 in der Schweiz in Kraft getreten ist, haben sich Bund, Kantone und Gemeinden verpflichtet, alle notwendigen Massnahmen im Bereich der Intervention und Prävention zu treffen, um Frauen umfassend vor Gewalt zu schützen. Die Konvention gilt ausdrücklich für alle Gewaltbetroffenen, unabhängig «des biologischen oder sozialen Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität, des Alters, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, des Familienstands, des Migranten- oder Flüchtlingsstatus oder des sonstigen Status».<sup>20</sup>

Hauptpfeiler der Istanbul-Konvention sind Gewaltprävention, Gewaltschutz sowie Strafverfolgung. Die Kantone spielen bei der Umsetzung eine zentrale Rolle. Auch die Stadt Zürich steht in der Pflicht. Sie ist gefordert, ihre bereits bestehenden Angebote und Aktivitäten weiterzuführen und zu verstärken. Dazu gehört die Sensibilisierung und Weiterbildung der verschiedenen Berufsgruppen im Sozial- und Gesundheitsbereich, bei der Polizei und im Schulbereich. Das Augen-

merk soll vermehrt auch auf Zielgruppen liegen, die besonders verletzlich sind und deren Zugang zu Hilfsangeboten erschwert ist: Kinder und Jugendliche, Frauen und Mädchen mit Behinderungen, asylsuchende Frauen, Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen.

Die Fachstelle für Gleichstellung hat zusammen mit der Stadtpolizei Einsitz im strategischen Kooperationsgremium, das von der Sicherheitsdirektion des Kantons Zürich eingesetzt wurde und von der IST - Interventionsstelle gegen Häusliche Gewalt der Kantonspolizei Zürich geleitet wird. Als Vertreterin der Stadt hat die Fachstelle zugleich Einsitz in der Arbeitsgruppe KIK (Koordination Istanbul-Konvention).

**Ziel 10:** Die Stadt Zürich engagiert sich in der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen sowie gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen. Die zuständigen Stellen pflegen einen fachlichen Austausch und eine Zusammenarbeit untereinander und mit externen Organisationen.

Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Schul- und Sportdepartement

### Massnahmen-Beispiele:

- Mögliche Fälle von schwerer, zielgerichteter Gewalt im Rahmen von bestehenden oder aufgelösten Beziehungen werden rechtzeitig erkannt und Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen. (Sicherheitsdepartement)
- Die nationale und internationale Vernetzung und Zusammenarbeit im Bereich Menschenhandel wird weiter intensiviert, sowohl mit staatlichen als auch mit nichtstaatlichen Organisationen. (Sicherheitsdepartement)
- Das Netzwerk Behörden und Beratungsstellen gegen Zwangsheirat, koordiniert von der Fachstelle für Gleichstellung, prüft Verbesserungsmöglichkeiten in den Abläufen bei Fällen von Zwangsheiraten. (Präsidialdepartement)
- Das Schulpersonal wird für das Erkennen von Kindern und Jugendlichen, die von häuslicher Gewalt

<sup>19</sup> Siehe Website des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frauen und Männern: [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) > Themen > Internationales Recht > Europarat > Istanbul-Konvention sowie [www.istanbulkonvention.ch](http://www.istanbulkonvention.ch).

<sup>20</sup> Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, Art. 4.

- 
- betroffen sind, sensibilisiert. (Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement)
- Bestehende Konzepte und Leitlinien (in der Frauenklinik Maternité des Stadtspitals Triemli und im Notfall des Stadtspitals Waid) zu häuslicher Gewalt (Erkennung, Unterstützung Betroffener, Information, Dokumentation) werden laufend weiterentwickelt und an beiden Standorten implementiert. Die Mitarbeitenden der Pflege und der Ärzteschaft werden umfassend und laufend geschult und für das Thema sensibilisiert. (Gesundheits- und Umweltdepartement)
  - Im Rahmen eines Runden Tisches wird eruiert, welche Lücken in der Stadt Zürich beim barrierefreien Zugang zu Beratungsstellen im Bereich Gewalt gegen Frauen bestehen. Aus der Bedarfsanalyse wird der Handlungsbedarf abgeleitet. (Präsidialdepartement)

## Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation

---

Die Verteilung von Ressourcen und ein gerechter Zugang zu Dienstleistungen und Angeboten sind entscheidende Faktoren für die kulturelle, soziale und gesellschaftliche Partizipation der Bevölkerung.

Die Angebote und Dienstleistungen der Stadtverwaltung sollen allen Menschen offenstehen. In der Stadt Zürich leben gemäss Schätzungen zwischen 2'250 und 13'500 trans Menschen. Trans Menschen sollen aufgrund ihrer Transidentität keine Nachteile bei der Inanspruchnahme von städtischen Dienstleistungen und städtischer Infrastruktur erfahren. Dies gilt beispielsweise für die Benutzung von Garderoben, Duschen oder Toiletten. Es gilt, eine Lösung zu finden, in der sich alle Personen sicher und wohl fühlen und die praktisch umsetzbar ist.

Die Stadt Zürich hat einen vielfältigen Handlungsspielraum in der Gestaltung des öffentlichen und halböffentlichen Raums und seiner Infrastruktur – als Grundeigentümerin von Bauten, aber auch bei Vergaben von Förderbeiträgen oder Preisen bei Wettbewerben sowie bei der Benennung von Örtlichkeiten über die im Jahr 1906 vom Stadtrat eingesetzte Strassenbenennungskommission. Sie hat damit auch Einfluss darauf, wer wie sichtbar ist, wie sie ihre Kommunikation mit der

Bevölkerung gestaltet und wem welche öffentlichen und halböffentlichen Räume zugänglich sind.

Zürich ist eine Kulturstadt. Als grösste Schweizer Stadt sieht sich Zürich in einer besonderen kulturpolitischen Verantwortung. Kulturförderung und ein vielfältiges kulturelles Angebot sind für Zürich zentrale öffentliche Aufgaben.

In Zürich gibt es viele Künstlerinnen. Doch auch hier sind sie oft zu wenig sichtbar. Zwar studieren an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHDK) mittlerweile mehr Frauen als Männer Kunst (55 Prozent gegenüber 45 Prozent im 2018), doch in der Vergangenheit haben Kunstwerke von Frauen viel seltener Eingang in Museen gefunden als jene von Künstlern. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Kunst im öffentlichen Raum. Bis heute gibt es deutlich weniger Einzelausstellungen von Künstlerinnen in Schweizer Institutionen, wie eine kürzlich erschienene Recherche zeigt.<sup>21</sup> Lange hat man die mangelnde Vertretung der Frauen in der etablierten Kunstszene mit qualitativen Argumenten begründet. Mittlerweile beginnt sich die Einsicht durchzusetzen, dass Frauen aus verschiedenen Gründen bis heute viel grössere Schwierigkeiten haben als Männer, sich in der Kunstszene zu etablieren. Hier kann die städtische Kulturförderung ansetzen: Indem Auswahlkommissionen und -juries bewusst divers besetzt und die mit öffentlichen Mitteln geförderten Institutionen gezielt sensibilisiert werden.

Diskriminierung findet nicht nur auf materieller Ebene statt. Die Stadt Zürich hat sich verhältnismässig früh mit der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter beschäftigt. In der Schweiz entstanden in den 1990er Jahren zahlreiche Richtlinien und Leitfäden zur Verwendung einer Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. 1994 trat das verbindliche Reglement für die sprachliche Gleichstellung für die Behördenkommunikation der Stadtverwaltung in Kraft, 1996 wurde es leicht modifiziert. Seit der Auftragserweiterung der Fachstelle für Gleichstellung hat die Stadt Zürich auch den Auftrag, sich für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen einzusetzen. Damit stellt sich auch die Frage einer Erweiterung des Reglements für die sprachliche Gleichstellung der Stadtverwaltung um trans-inklusive Sprache.

21 Siehe [www.swissinfo.ch](http://www.swissinfo.ch), Datenrecherche «Schweizer Museen zeigen wenig Kunst von Frauen», 7.6.2019.



**Ziel 11:** Die Stadt Zürich fördert den gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen, Angeboten und Infrastruktur für alle Geschlechter. Die Bemühungen zur Sichtbarkeit aller Geschlechter werden verstärkt.

Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Hochbaudepartement

#### Massnahmen-Beispiele:

- Eine Erweiterung des Reglements für die sprachliche Gleichstellung wird geprüft. (Präsidialdepartement, Stadtkanzlei)
- Immobilien Stadt Zürich, die Fachstelle für Gleichstellung und die Betriebskommission des Stadthauses prüfen in einem Pilotprojekt, im Stadthaus genderneutrale Toiletten mit Wickeltisch einzuführen, die für alle Geschlechter zugänglich sind. Getrennte Frauen- und Männer-Toiletten sollen nach wie vor zur Verfügung stehen. (Präsidialdepartement, Hochbaudepartement)
- Der Bereich Gesellschaft und Raum der Stadtentwicklung setzt sich mit Unterstützung des Vereins für alltags- und gendergerechtes Bauen LARES mit gendergerechtem Bauen und Planen auseinander. (Präsidialdepartement)
- 2021 findet im Stadthaus eine Ausstellung zu 50 Jahre Frauenstimmrecht statt. (Präsidialdepartement)
- Die Kulturförderung der Stadt Zürich überprüft den Status Quo bei der Vergabe von Fördergeldern, Stipendien, Preisen und in der Zusammensetzung von Kommissionen und Jurys. Aus den Zahlen werden geeignete Massnahmen abgeleitet. (Präsidialdepartement)
- Die Dienstabteilungen des Sicherheitsdepartements achten bei Kommunikationsmitteln, HR-Marketing und -Konzepten sowie Präventionsprojekten darauf, Rollenstereotype aufzubrechen, das untervertretene Geschlecht anzusprechen sowie eine inklusive Sprache zu verwenden. Kampagnen werden im Austausch mit der Departementsleitung und unter Einbezug der Fachstelle für Gleichstellung besprochen. (Sicherheitsdepartement)

## Schwerpunkt Gesundheit

Das Geschlecht spielt auch bei der Gesundheit eine wichtige Rolle. Sozialisationsbedingte, biologische sowie soziale und kulturelle Faktoren führen dazu, dass sich das Gesundheitsverhalten, die gesundheitlichen Risiken und der Gesundheitszustand von Frauen und Männern unterscheiden. Die Vernachlässigung geschlechtsspezifischer Unterschiede kann sich sowohl negativ auf die Gesundheit der Einzelnen auswirken als auch gesundheitspolitische Folgen haben.<sup>22</sup>

Gender Health bezieht die Geschlechterkomponente systematisch in alle Bereiche der öffentlichen Gesundheit (Prävention, Therapie, Rehabilitation, Pflege) ein. Gender Health ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal von Versorgungsstrukturen und Behandlungsprozessen in der heutigen Gesundheitsversorgung.<sup>23</sup> Neben dem Geschlecht wirken sich auch die kulturelle Herkunft, der Bildungsstand sowie der soziale Status auf das Gesundheitsverhalten und den Gesundheitszustand aus. Eine bedarfsgerechte medizinische Versorgung bedingt eine gesamtheitliche Perspektive.

Das Bewusstsein für Genderfragen im Gesundheitswesen ist erst im Entstehen. Die Stadt Zürich hat bereits früh einzelne Schritte in Richtung Gender Health unternommen, beispielsweise mit dem Projekt «Häusliche Gewalt – wahrnehmen – intervenieren» in der Frauenklinik Maternité des Stadtspitals Triemli. In einem nächsten Schritt sollen die Mitarbeitenden der Stadtspitäler und das Pflegepersonal der Alterszentren der Stadt Zürich zu verschiedenen Aspekten von Gender Health geschult werden.

Gender Health verfolgt das Ziel, die Qualität der medizinischen Behandlung, Pflege und Betreuung für alle Menschen zu verbessern. Lesbische, schwule, bisexuelle und trans Seniorinnen und Senioren sind in einer Zeit aufgewachsen, in der Homosexualität tabuisiert war und niemand von Transidentität sprach. Dasselbe gilt für ihre heterosexuellen Altersgenossinnen und -genossen. Von den fast 2'000 Bewohnerinnen und Bewohnern der von der Stadt Zürich betriebenen Alterszentren bekennen sich nur 5 Personen offiziell zu

<sup>22</sup> Siehe dazu beispielsweise NZZ vom 17. Oktober 2019 «Der Mann sei in der Medizin noch immer der Prototyp, sagt die deutsche Kardiologin Vera Reitz-Zagrosek» oder NZZ am Sonntag vom 22. Juni 2019 «Demenz: Die Medizin soll Frauen nicht mehr benachteiligen».

<sup>23</sup> STRB 0135/2016.





ihrer Homosexualität. Weitere 18 haben einer Leiterin oder einem Leiter unter dem Siegel der Verschwiegenheit anvertraut, dass sie lesbisch oder schwul sind. Im Alter sind alle Menschen verletzlich. Diskriminierung und Ablehnung sowie das Bewusstsein, nicht anerkannt zu werden, erhöhen diese Verletzlichkeit. Die Bewohnerinnen und Bewohner von städtischen Alters- und Pflegezentren sollen sich in ihrem Zuhause wohl und sicher fühlen. Für ein Zusammenleben ohne Ausgrenzung und Diskriminierung braucht es einen offenen, wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Vielfalt sowohl von Seiten des Pflege- und Betreuungspersonals als auch der Bewohnerinnen und Bewohner untereinander.

Ein anderer Blickwinkel auf das Gesundheitswesen betrifft die Anteile der Geschlechter in den Gesundheitsberufen. Berufsschülerinnen aus der Stadt Zürich sind im ersten Ausbildungsjahr in den Gesundheits- und Betreuungsberufen stark übervertreten.<sup>24</sup> Frauen erbringen einen Grossteil der professionellen, ehrenamtlichen und privaten Leistungen im Pflegebereich.

Auch unter der ärztlichen Belegschaft hat der Frauenanteil in den letzten Jahren stark zugenommen. 2018 waren gemäss der Statistik des Berufsverbands der Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH) 37'525 Ärztinnen und Ärzte berufstätig (15'982 Frauen, 21'543 Männer).<sup>25</sup> Mittlerweile studieren mehr Frauen als Männer Humanmedizin. Der Frauenanteil bei den Ärztinnen und Ärzten, die 2018 den eidgenössischen Facharztstitel erworben haben, lag bei 56,5 Prozent. Der Anteil der Ärztinnen sinkt jedoch mit steigender Hierarchiestufe. Einzig bei den Assistenzärztinnen und -ärzten überwiegt der Frauenanteil (58,6 Prozent), danach nimmt er laufend ab (siehe dazu auch Schwerpunkt «Erwerbsleben»).

**Ziel 12:** Die Stadt Zürich entwickelt Massnahmen im Bereich Gender Health und setzt diese um.

Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement

#### Massnahmen-Beispiele:

- In den Alterszentren der Stadt Zürich findet eine Veranstaltung für Mitarbeitende zum Thema «Frau und Herz» statt. (Gesundheits- und Umweltdepartement)

- Die Alters- und Pflegezentren setzen sich mit dem Thema LGBTI auseinander. (Präsidialdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement)

Körperliche Aktivität und Bewegung wirken sich positiv auf die Gesundheit aus. Zürich ist eine sportliche Stadt. Die Stadtzürcher Bevölkerung treibt im Vergleich zur Gesamtschweiz überdurchschnittlich viel Sport.<sup>26</sup> Gemäss sportpolitischem Konzept der Stadt Zürich besteht die hauptsächliche Leistung der Stadt darin, durch gute Rahmenbedingungen und finanzielle Zuwendungen die sportliche Betätigung möglichst vieler Menschen in der Stadt Zürich zu fördern. Der sportlichen Betätigung von Kindern und Jugendlichen wird dabei ein besonderes Gewicht beigemessen. Kinder und Jugendliche sollen sich möglichst früh und in genügendem Ausmass bewegen können.

Die Stadt stellt sowohl für die individuelle sportliche Betätigung der Bevölkerung wie auch für den Vereinssport einen wichtigen Teil der Infrastruktur zur Verfügung. Rund ein Drittel der beitragsberechtigten Kinder und Jugendlichen war 2018 im Fussball aktiv. Gleichzeitig ging rund ein Drittel der von der Stadt an Sportorganisationen ausgezahlten Beiträge an Fussballvereine.

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich vor allem bei der Wahl der Sportart und des Ortes, wo Sport betrieben wird. Die Rasensportanlagen werden bislang vor allem von Jungen genutzt.<sup>27</sup> In der vom Sportamt im November 2016 verabschiedeten und vom Stadtrat im Januar 2017 zur Kenntnis genommenen Raumbedarfsstrategie Sport werden zahlreiche Massnahmen zur Erhöhung der Kapazität für den Fussball vorgeschlagen. Dazu gehören insbesondere der Bau von 14 neuen Rasenfeldern und 100 zusätzlichen Garderobeneinheiten sowie die Realisierung von 16 zusätzlichen beleuchteten Rasenfeldern. Fussball ist bei den Mädchen sehr beliebt. Die zusätzliche Inf-

24 [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung) > Zahlen & Fakten > Bildung & Berufswahl > Berufsbildung.

25 [www.fmh.ch](http://www.fmh.ch) > Themen > Ärztestatistik > FMH-Ärztestatistik.

26 Siehe Medienmitteilung vom 4. November 2014 des Schul- und Sportdepartements «Studie bestätigt: Zürcherinnen und Zürcher sind sportlich».

27 Siehe Antwort des Stadtrats zum Globalbudgetantrag von Natalie Eberle und Ezgi Akyol betreffend gleichwertiger Sportförderung von Mädchen und Knaben, Anpassung der Steuerungsvorgabe in der Produktgruppe «Sportförderung und Beratung», GR-Nummer 2019/73.

---

rastruktur für Rasensportarten bietet die Grundlage für die Förderung des Mädchen- und Frauenfußballs.

**Ziel 13:** Die Stadt Zürich engagiert sich für die Gleichstellung im Sport- und Freizeitbereich.

Beteiligte Departemente: Präsidi­aldepartement, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement

**Massnahmen-Beispiele:**

- Das Sportamt entwickelt Massnahmen, um den Mädchen- und Frauenfußball zu fördern. (Schul- und Sportdepartement)
- Das Kontraktmanagement unterstützt das Projekt «Eine eigene Liga! 50 Jahre Frauenfußball» mit einem finanziellen Beitrag. (Sozialdepartement)

### 3. Umsetzung

#### Steuerung und Organisation

Das Vorgehen für die Erarbeitung und Umsetzung des Gleichstellungsplans 2019–2022 wird mit wenigen Anpassungen aus dem Gleichstellungsplan 2014–2018 übernommen. Die Projektorganisation sowie die Definition der Rollen und Aufgaben haben sich bewährt. Diese werden im Gleichstellungsplan 2019–2022 beibehalten.

Wo sinnvoll und inhaltlich notwendig, stellt die Fachstelle für Gleichstellung den Einbezug von und die Zusammenarbeit mit Zuständigen für andere Diskriminierungsformen sicher, etwa mit der Integrationsförderung

oder den Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen der Stadt Zürich.

Für die Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Sicherung der Grundrechte von trans Menschen findet eine Zusammenarbeit und ein Austausch mit Transgender Network Switzerland (TGNS) statt.

Mit dem Einsitz der Fachstelle für Gleichstellung in der HR-Konferenz und in der Fachgruppe Mitarbeitendenbefragung sowie dem jährlichen Treffen mit dem Finanzvorstand und dem gesamtstädtischen HR ist eine gute Abstimmung mit den strategischen HR-Schwerpunkten der Stadt Zürich sichergestellt.

<b>Stadtrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ist Auftraggeber</li> <li>– verabschiedet den Bericht zum Gleichstellungsplan 2019–2022 (Frühjahr 2020)</li> <li>– nimmt den Zwischenbericht ab (1. Quartal 2021)</li> <li>– nimmt den Bericht zum Gleichstellungsplan 2019–2022 ab (1. Quartal 2023)</li> <li>– entscheidet über das weitere Vorgehen nach vier Jahren (1. Quartal 2023)</li> </ul>
<b>Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– genehmigen die Kernthemen und Massnahmen für ihr Departement (Herbst 2019)</li> <li>– ernennen die Kontaktpersonen</li> <li>– erteilen den Dienstabteilungen den Auftrag zur Entwicklung und Umsetzung der konkreten Massnahmen gemäss Kernthemen</li> </ul>
<b>Fachstelle für Gleichstellung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– steuert den Gesamtprozess</li> <li>– begleitet und berät die Departemente und Dienstabteilungen (Kontaktpersonen, Massnahmenverantwortliche) bei der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen</li> <li>– erstellt Entscheidungsgrundlagen zuhanden des Stadtrats</li> <li>– ist mit Einbezug der Kontaktpersonen und Massnahmenverantwortlichen zuständig für die Berichterstattung</li> <li>– ist zusammen mit den Kontaktpersonen gegenüber dem HRZ Personalcontrolling verantwortlich für das Reporting und die Evaluation</li> <li>– fördert mit dem Arbeitstreffen Kontaktpersonen und dem Arbeitstreffen der Massnahmenverantwortlichen den fachlichen Austausch, macht Good Practice bekannt, sorgt für die Weiterentwicklung der Genderkompetenz in der Stadtverwaltung und für den notwendigen Informationsfluss</li> </ul>
<b>Kontaktpersonen der Departemente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– unterstützen die Umsetzung des Gleichstellungsplans in ihrem Departement und sind die primären Ansprechpersonen für die Fachstelle für Gleichstellung</li> <li>– unterstützen die Fachstelle für Gleichstellung bei der Durchführung der Reportings und der Evaluation</li> <li>– treffen sich ein- bis zweimal jährlich auf Einladung der Fachstelle für Gleichstellung zu einem Arbeitstreffen der Kontaktpersonen</li> <li>– treffen sich ein- bis zweimal jährlich mit den Massnahmenverantwortlichen ihres Departements zum fachlichen Austausch und zur Umsetzung in ihrem Departement. Die Fachstelle für Gleichstellung bietet Unterstützung bei der Vorbereitung und der Durchführung des Arbeitstreffens mit den Massnahmenverantwortlichen</li> </ul>

<b>Departemente/ Dienstabteilungen und Massnahmen- Verantwortliche in den Departementen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeiten im Auftrag der Vorsteherin/des Vorstehers bei der Ausarbeitung der Massnahmen mit (bis November 2019) und sind verantwortlich für deren Umsetzung (bis Dezember 2022)</li> <li>- sind für das Reporting an die Kontaktpersonen verantwortlich</li> <li>- treffen sich ein- bis zweimal jährlich mit den Kontaktpersonen ihres Departements zum fachlichen Austausch</li> </ul>
---	--

### **Ressourcen**

Für das Projekt Gleichstellungsplan werden keine zusätzlichen personellen und finanziellen Ressourcen bereitgestellt. Die Kosten für die Umsetzung von Massnahmen werden den laufenden Rechnungen der Fachstelle für Gleichstellung sowie der jeweiligen Departemente/Dienstabteilungen belastet und sind in die Budgetplanungsprozesse einzubeziehen.

