



**Gleichstellungsplan**  
**Stadt Zürich**  
**2019–2022**  
**Zwischenbericht**

# Vorwort

**Gleichstellungsthemen sind Alltagsthemen. Das hat nicht zuletzt die Corona-Pandemie deutlich vor Augen geführt. Eine kürzlich veröffentlichte Studie der Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich kommt zum Schluss: Die Corona-Pandemie verschärft die Ungleichheiten in der Schweiz. Und die Krise trifft Frauen tendenziell härter. Viele Frauen arbeiten im durch die Pandemie stark belasteten Gesundheitsbereich und in Tieflohnbranchen, die von der Pandemie stark betroffen sind.**

**Das gleichzeitige Homeoffice und der Fernunterricht im Frühjahr 2020 waren für Familien mit Kindern besonders belastend. Die Stadt hat in den letzten Jahren viel in die familienergänzende Infrastruktur investiert, mit Tagesschulen und der familienergänzenden Kinderbetreuung. Hier müssen wir aufmerksam bleiben, um Rückschritte in Bezug auf die unbezahlte Haus- und Familienarbeit zu verhindern.**

**Die Stadt Zürich hat sehr früh damit begonnen, die Gleichstellung zu fördern. Bereits 1987 wurde eine Gleichstellungsbeauftragte im Personalamt angestellt, und 1990 wurde mittels einer Volksabstimmung ein Gleichstellungsbüro für die Bevölkerung eingesetzt. Die Aufgaben der beiden Stellen wurden 2005 in der Fachstelle für Gleichstellung zusammengeführt. Seit 2009 arbeitet die Stadt Zürich mit dem Gleichstellungsplan. Damit haben wir ein wirkungsvolles Instrument in der Hand, das Kräfte bündelt und die Gleichstellung in allen Lebensbereichen fördert. Gerade im Jubiläumsjahr des nationalen Frauenstimm- und Wahlrechts müssen und wollen wir weitere, deutliche Schritte machen.**

**Ein Thema, das mir besonders am Herzen liegt, ist, dass sich alle Stadtzürcherinnen und Stadtzürcher im öffentlichen Raum sicher und frei bewegen können. Deshalb habe ich zusammen mit Sicherheitsvorsteherin Karin Rykart das Projekt «Zürich schaut hin» lanciert, ein Projekt gegen sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben. Bis Ende 2022 werden wir in der Stadt Zürich ein Bündel an Massnahmen schrittweise umsetzen.**

**Auch sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz ist leider immer noch ein sehr aktuelles Thema. Die Fachstelle für Gleichstellung in meinem Departement bietet deshalb mit «KMU konkret +» neu ein ganzheitliches Angebot zur Prävention von sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz spezifisch für KMU an.**

**Das sind lediglich zwei Beispiele aus dem Gleichstellungsplan 2019–2022. Wir setzen an verschiedenen Stellen an. Und wir sind auf Kurs. Das ist auch nötig: Bis zur tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter gibt es weiterhin viel zu tun. Wir dürfen uns nicht auf bisherigen Erfolgen ausruhen, sondern müssen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten weiterhin und hartnäckig thematisieren und beseitigen. Dafür setze ich mich ein.**

**Allen Beteiligten am Gleichstellungsplan danke ich herzlich für ihre wichtige Arbeit.**



**Corine Mauch  
Stadtpräsidentin**



# Inhalt

## **Impressum**

Herausgeberin

Stadt Zürich

Fachstelle für Gleichstellung

Postfach, 8022 Zürich

T + 41 44 412 48 68

[stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)

## **Mitarbeit**

Kontaktpersonen Gleichstellungsplan:

Pius Landolt, Präsidialdepartement (PRD)

Elke Frost (bis März 2021), Janine Hosp (ab Mai 2021), 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)

Marcello Keller, Schul- und Sportdepartement (SSD)

Bea Troxler, Sozialdepartement (SD)

Dieser Bericht der Fachstelle für Gleichstellung im Auftrag des Stadtrats ist auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich aufgeschaltet:  
[stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)

## **Gestaltung**

Züriblaue

Zürich, im Mai 2021

<b>1. Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2. Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen 2019–2022</b>	<b>6</b>
<b>3. Fortschritte, Herausforderungen und Ausblick für die Weiterarbeit</b>	<b>7</b>
Schwerpunkt Erwerbsleben	7
Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie	16
Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit	19
Schwerpunkt Gewalt	22
Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation	24
Schwerpunkt Gesundheit	25
<b>4. Fazit und weiteres Vorgehen</b>	<b>27</b>
<b>5. Ausgewählte HR-Kennzahlen</b>	<b>28</b>

# 1. Einleitung

Die Stadt Zürich erfüllt eine Vielfalt von Aufgaben: Als Arbeitgeberin beschäftigt sie über 28 000 Mitarbeitende, als Dienstleisterin ist sie in den unterschiedlichsten Bereichen des alltäglichen Lebens der Zürcherinnen und Zürcher präsent. Sie sorgt zum Beispiel für die Abfallentsorgung, sie ist für den Schulunterricht und die schulische Betreuung zuständig, sie stellt die Energie- und Wasserversorgung der Stadt Zürich sicher, sie betreibt die Spitäler Waid und Triemli, und sie trägt zum Beispiel mit dem Museum Rietberg zum kulturellen Angebot der Stadt Zürich bei. Diese Aufgaben erfüllt sie zum Teil in Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Partnern, an die sie Aufträge vergibt oder mit denen sie Leistungsvereinbarungen trifft.

Die Stadt Zürich ist also zugleich Arbeitgeberin, Dienstleisterin und Auftraggeberin. In all diesen Funktionen hat sie die Möglichkeit und die Pflicht, die Gleichstellung aller Geschlechter voranzutreiben. Der Gleichstellungsplan bildet den Rahmen dazu: Er bündelt die Aktivitäten der Stadt, die sie für die Verwirklichung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung in der Stadtverwaltung und der Stadt Zürich unternimmt.

Der Stadtrat ist Auftraggeber des Gleichstellungsplans. Die Departemente und Dienstabteilungen erarbeiten in ihrem Tätigkeitsbereich – je nach Handlungsbedarf – Massnahmen, die die Gleichstellung voranbringen, und setzen sie um. Die Fachstelle für Gleichstellung leitet und koordiniert den Gleichstellungsplan im Auftrag des Stadtrats<sup>1</sup> und setzt eigene Massnahmen um.

Der Gleichstellungsplan befindet sich in der dritten Laufzeit. Im Mai 2019 genehmigte der Stadtrat das von der Fachstelle für Gleichstellung erarbeitete Konzept für den Gleichstellungsplan 2019–2022<sup>2</sup>. Dieser schliesst einerseits an das Engagement in den Vorjahren an. Andererseits orientiert er sich an wichtigen rechtlichen Grundlagen, an den «Strategien Zürich 2035» des Stadtrats und an der vom Stadtrat unterzeichneten Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor». Die Schwerpunkte des Gleichstellungsplans 2019–2022 tragen darüber hinaus verschiedenen zu erfüllenden politischen Vorstössen Rechnung, die vom Parlament überwiesen wurden.<sup>3</sup>

Im Februar 2020 genehmigte der Stadtrat die Schwerpunkte und Ziele sowie die von den Departementen definierten Massnahmen für den Gleichstellungsplan 2019–2022, die diese bis 2022 umsetzen wollen.<sup>4</sup>

Der vorliegende Zwischenbericht fasst zusammen, was seit Beginn der dritten Laufzeit in den einzelnen Schwerpunkten geleistet wurde, welche Fortschritte erzielt wurden und welche Schwierigkeiten dabei auftraten. Die Fachstelle für Gleichstellung hat dazu – in Zusammenarbeit mit den Kontaktpersonen aus allen Departementen – eine Online-Befragung der Massnahmenverantwortlichen durchgeführt.

Ergänzt werden die Ergebnisse durch Personalkennzahlen von Human Resources Management der Stadt Zürich sowie Zahlen und Fakten auf der Website der Fachstelle. Der Zwischenbericht macht ausserdem einen Ausblick auf die Weiterarbeit und enthält Beispiele von bereits fortgeschrittenen Massnahmen und Aktivitäten der Departemente und der Fachstelle für Gleichstellung.

<sup>1</sup> Zur Projektorganisation siehe Bericht «Gleichstellungsplan 2019–2022. Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen», S. 19–20.

<sup>2</sup> Stadtratsbeschluss Nr. 425 vom 22. Mai 2019 zum Bericht Gleichstellungsplan 2014–2018 und zum weiteren Vorgehen

<sup>3</sup> Siehe dazu Bericht «Gleichstellungsplan 2019–2022. Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen», Seite 5.

<sup>4</sup> Stadtratsbeschluss Nr. 142 vom 26. Februar 2020 zu den Schwerpunkten, Zielen und Massnahmen des Gleichstellungsplans 2019–2022

<sup>5</sup> Siehe [stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellung) > Zahlen & Fakten.

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

Die Massnahmen des Gleichstellungsplans 2019–2022 lassen sich sechs Schwerpunkten und dreizehn Zielen zuordnen:



### **Schwerpunkt Erwerbsleben**

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

**Ziel 2:** Die Stadt Zürich setzt sich in ihrem Einflussbereich für die konsequente Realisierung der Lohnleichheit 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 technischen Berufen nimmt der Frauenanteil zu.

### **Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie**

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

### **Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit**

**Ziel 8:** Die Stadt Zürich verstärkt ihr Engagement gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und 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

# Ziel 1: Die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengleichheit auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt.

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

## Zwischenstand

Die zum Ziel 1 definierten Massnahmen sind vielfältig. Ein Grossteil davon konzentriert sich auf die Stadt als Arbeitgeberin. Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sollen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität und ihrer sexuellen Orientierung sowie ihrer persönlichen Lebenssituation über die gleichen Chancen verfügen.

Die Massnahmen umfassen geschlechtergerechte Stellenausschreibungen, eine diskriminierungsfreie Führungs- und Arbeitskultur, die Beseitigung von Diskriminierung im Zuge von Schwangerschaft, Mutter- oder Vaterschaft. Auf der strukturellen Ebene braucht es dazu Regelungen im Personalrecht. Wichtig für diskriminierungsfreie Anstellungs- und Arbeitsbedingungen ist jedoch auch das Wissen über und ein Bewusstsein für geschlechtsspezifische Vorurteile.

Ein weiterer Teil der Massnahmen betrifft den Städtzürcher Arbeitsmarkt. Sie zielen auf Berufsgruppen mit prekären Arbeitsbedingungen wie etwa Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter sowie auf Personen, die von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind, wie etwa Migrantinnen.

Um geschlechtsspezifische Diskriminierungen auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt zu bekämpfen, ist es zudem wichtig, dass juristische Fachpersonen, Beratungsstellen und Behörden die gesetzlichen Grundlagen wie das Gleichstellungsgesetz kennen und anwenden.

Die Umsetzung der Massnahmen zu Ziel 1 kommt gut voran. Ein Grossteil der Massnahmen setzt bei der Schulung und Information von Personalverantwortlichen und Führungskräften zu geschlechtsspezifischen Diskriminierungen an. Viele der geplanten Schulungen haben bereits stattgefunden. Aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie wurde, wo immer möglich, auf Online-Formate umgestellt oder die Veranstaltung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Auch die Massnahmen, die auf die Behebung von prekären Arbeitsbedingungen zielen, schreiten voran. Es wurde Grundlagenarbeit geleistet, so wurden beispielsweise Expertisen erstellt oder die Bedürfnisse der entsprechenden Berufsgruppen analysiert. Darauf aufbauend werden nun konkrete (Unterstützungs-)Angebote entwickelt und aufgelegt.

## Ausblick

Die Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie bringen die Gefahr mit sich, dass Berufsgruppen wie Care-Migrantinnen und Sexarbeiterinnen weiter prekariert werden, etwa durch ein Berufsverbot. Wie Anfragen im Rahmen der Beratungstätigkeit der Fachstelle für Gleichstellung zeigen, haben zudem diskriminierende Kündigungen von Schwangeren und Müttern aufgrund der Corona-Pandemie zugenommen.

Bemühungen für Chancengleichheit auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt müssen in ausserordentlichen Zeiten aufrechterhalten oder sogar verstärkt werden. Das gilt etwa für Informationen zu Anlauf- und Beratungsstellen im Gleichstellungsbereich sowie Schulungen von Anwältinnen und Anwälten sowie Rechtsberatungsstellen zum Gleichstellungsgesetz.

## Massnahmen-Beispiele

- Die Fachstelle für Gleichstellung gab eine Expertise zu den Arbeitsbedingungen von Nannys in der Stadt Zürich in Auftrag. Aufbauend auf deren Ergebnissen erstellte die Fachstelle einen Online-Ratgeber<sup>6</sup>. Er informiert Privathaushalte, auf welche rechtlichen Aspekte sie bei der Anstellung einer Nanny achten müssen und wie sie ihr faire Arbeitsbedingungen bieten. Der Online-Ratgeber wird laufend aktualisiert. Er wird rege genutzt und ist seit längerer Zeit die meistbesuchte Webseite der Fachstelle.
- Die Fachstelle für Gleichstellung hat zwei Rechtsberatungsstellen zum Gleichstellungsgesetz geschult. Zwei weitere Schulungen mussten aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf Mitte 2021 verschoben werden.
- Die Integrationsdienste der Stadt Zürich organisierten gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung eine Veranstaltung zu den Schwierigkeiten, denen (gut qualifizierte) Migrantinnen im Schweizer Arbeitsmarkt begegnen.<sup>7</sup>
- Die Sozialen Einrichtungen und Betriebe der Stadt Zürich gaben gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung bei der Fachhochschule St. Gallen eine Bedarfs- und Angebotsanalyse zu Umstiegshilfen für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter in Auftrag. Darauf aufbauend wird ein Folgeprojekt aufgelegt.
- Das Gesundheits- und Umweltschutzdepartement und das Finanzdepartement haben gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung eine rechtliche Lösung betreffend Mutterschaftsurlaub von befristet angestellten Assistenzärztinnen vorbereitet.
- An einem Kaderanlass setzten sich die Führungskräfte von Geomatik + Vermessung mit diskriminierungsfreier Führung und Abteilungskultur auseinander.

<sup>6</sup> Online Ratgeber «Nanny beschäftigen – das müssen Sie wissen»

<sup>7</sup> Siehe dazu den Bericht in der Jahreszeitung der Fachstelle für Gleichstellung «einblicke 2020», Seite 6.

- ERZ Entsorgung + Recycling Zürich hat ein neues Leitbild erstellt. Rund 160 Führungskräfte waren an der Ausarbeitung beteiligt und wurden unter anderem für Gleichstellungsthemen sensibilisiert. Das Leitbild wurde in allen Bereichen von ERZ mit Hilfe von Workshops und zielgruppenspezifischen Massnahmen eingeführt und diskutiert.

## 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.**

### Zwischenstand

Die Stadt Zürich geht in ihrem Einflussgebiet entschlossen gegen Lohnungleichheit vor, einerseits in ihrer Rolle als Dienstleistungserbringerin sowie Auftraggeberin und andererseits als Arbeitgeberin. Dies hat sie 2016 mit der Unterzeichnung der «Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» bekräftigt.

Seit 2016 überprüft die Stadt Zürich mittels Stichproben die Einhaltung der Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag der Stadt erhalten haben oder eine Leistungsvereinbarung mit ihr haben. Als Arbeitgeberin hat die Stadt 2017 das städtische Lohnsystem auf die systematische Einhaltung der Lohngleichheit überprüft.

Die stichprobenmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe (Beschaffungswesen und Leistungsvereinbarungen) erfolgt planmässig. Jährlich werden rund zwölf Stichproben bei der Auftragsvergabe durchgeführt. Die Akzeptanz bei den überprüften Firmen und Leistungserbringerinnen und -bringern ist hoch.

Die 2020 in Kraft getretenen revidierten Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes haben der Überprüfung der Lohngleichheit zusätzliche Legitimität verschafft. Sie sehen vor, dass Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden bis Ende Juni 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen. Die im Jahr 2020 kontrollierten Unternehmen, die die systematische Lohngleichheit einhalten, sind von dieser Verpflichtung befreit. Sie wurden frühzeitig darüber informiert.

Das Sozialdepartement hat 2017 Lohngleichheitsüberprüfungen bei verschiedenen Kontraktpartnerinnen und -partnern durchgeführt. Daraufhin wurde eine Selbstdeklaration eingeführt, die bei einer Leistungsfinanzierung ausgefüllt und unterzeichnet werden muss. Sie enthält nebst der Einhaltung der Lohngleichheit auch Angaben zur Personalführung, die die Chancengleichheit fördern und Diskriminierung entgegenwirken soll.

### Ausblick

Die Stadt Zürich hat 2017 die interne Lohngleichheit überprüft. Da das revidierte Gleichstellungsgesetz eine Lohngleichheitsanalyse vorschreibt, wird die Stadt diese Überprüfung wiederholen.

### Massnahmen-Beispiele

- Die Stadt Zürich führte 2019 und 2020 jeweils bei 13 Firmen, die einen Auftrag der Stadt erhalten hatten oder eine Leistungsvereinbarung mit ihr haben, eine Lohngleichheitsanalyse durch.
- Die Alterszentren der Stadt Zürich haben die Lohneinstufungen bei den Mitarbeitenden und im oberen und obersten Kader der Hotellerie sowie im obersten Kader im Bereich Betreuung und Pflege überprüft und angepasst. Die Überprüfung der Lohneinstufungen im unteren Kader Hotellerie hat sich aufgrund der Corona-Pandemie verzögert, sollte jedoch im ersten Quartal 2021 abgeschlossen werden können.

## 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.**

### Zwischenstand

Die zum Ziel 3 getroffenen Massnahmen setzen auf verschiedenen Ebenen an:

- **Personalmarketing:** Es wird auf die gendersensible Formulierung der Stelleninserate und eine entsprechende Bildauswahl geachtet.
- **Rekrutierung:** In einigen Dienstabteilungen wird das untervertretene Geschlecht bei Kader-Stellenbesetzungen bei gleichwertiger Qualifikation und gleichwertiger Eignung bevorzugt. In mehreren Dienstabteilungen und Departementen muss der Entscheid, eine Kaderstelle nicht mit dem untervertretenen Geschlecht zu besetzen, gegenüber der Personalabteilung oder der Vorsteherin oder dem Vorsteher des Departements begründet werden. Es handelt sich dabei um angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung im Sinne von Artikel 3 Absatz 3 des Gleichstellungsgesetzes.
- **Arbeitspensum:** Führungsfunktionen werden vermehrt zu einem variablen Pensum angeboten. Viele Dienstabteilungen schreiben ihre Kaderstellen zu 80 bis 100 Prozent aus, vereinzelte zu 60 bis 100 Prozent.
- **Arbeitszeitgestaltung:** Flexible Arbeits(zeit)modelle sollen dazu beitragen, Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

- **Geschlechterstereotype:** Personalverantwortliche und Führungskräfte werden für (un-)bewusste Geschlechterstereotype, die sich auf die Rekrutierung, die Arbeitskultur sowie auf Beförderungen auswirken, sensibilisiert.
- **Talentförderung:** Es werden Konzepte zur Talentförderung sowie für eine gezielte Nachfolge- und Nachwuchspannung mit Fokus auf das untervertretere Geschlecht entwickelt. Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich für Führungsfunktionen zu bewerben.
- **Controlling:** Die Entwicklung der Zahlen im Vergleich mit dem Zielwert wird in allen Departementen über Kennzahlen und interne Controllings festgehalten.

Die Umsetzung der Massnahmen zu Ziel 3 schreitet gut voran. Zwei Drittel der Massnahmen wurden bereits umgesetzt oder stehen kurz davor. Im Vordergrund standen Grundlagenarbeit sowie Schulungen und Workshops. Es wurden zudem Richtlinien und Vorgaben erstellt und in Prozessen und Strukturen verankert. In einigen Dienstabteilungen zeigt sich der Erfolg der Massnahmen in steigenden Zahlen des untervertretenen Geschlechts im Kader.

### Stand Zielvorgabe Ende 2020

Über alle Kaderstufen hinweg beträgt der Frauenanteil in der Zürcher Stadtverwaltung Ende 2020 40,8 Prozent. Im obersten Kader (Funktionsstufen 16–18) stieg er, verglichen mit August 2015<sup>8</sup>, von 22,7 auf 29,9 Prozent. Im oberen Kader (FS 14–15) erhöhte er sich im gleichen Zeitraum von 27,3 auf 31,5 Prozent, im mittleren Kader von 41,6 auf 44,3 Prozent. Den grössten Aufholbedarf gibt es weiterhin im obersten Kader (FS 16–18) und im oberen Kader (FS 14–15). Gleichzeitig sind im obersten Kader mit einer Steigerung des Frauenanteils von gut 7,2 Prozentpunkten zwischen August 2015 und Ende 2020 die positivsten Entwicklungen zu verzeichnen.

Bezogen auf die einzelnen Departemente sind weiterhin grosse Unterschiede festzustellen. Einzig im Sozialdepartement sind Ende 2020 Frauen und Männer in allen drei Kaderebenen mit mehr als 35 Prozent pro Geschlecht vertreten. Im obersten Kader (FS 16–18) erreichen das Präsidialdepartement, das Hochbaudepartement sowie das Sozialdepartement per Ende 2020 den Zielwert von mindestens 35 Prozent. Auf der obersten Kaderebene sind das Departement der Industriellen Betriebe mit einem Frauenanteil von 10,5 Prozent sowie das Schul- und Sportdepartement mit einem Frauenanteil von 18,2 Prozent am weitesten vom Zielwert entfernt.<sup>9</sup> Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung von August 2015 bis Ende 2020 gesondert nach Departement und Kaderebene auf.

### Entwicklung Zielvorgabe 35 Prozent, Aug. 2015 bis Ende 2020

Total	12–18	12–13	14–15	16–18
Stadt	✓	✓	+	++
PRD	✓	✓	-	✓
FD	+	+	•	++
SID	+	+	-	++
GUD	✓	✓	✓	-
TED	++	++	++	++
HBD	✓	✓	++	✓
DIB	+	+	+	+
SSD	✓	✓	+	•
SD	✓	✓	✓	✓

#### Legende

- ✓ **erreicht**  
Ziel 35 % gehalten von August 2015 bis Dezember 2020
- **grosse Änderungen weg vom Ziel**  
5 Prozentpunkte und mehr weg vom Ziel 35 %
- **kleine Änderungen weg vom Ziel**  
zwischen 1 und 4,9 Prozentpunkte weg vom Ziel 35 %
- **unverändert**  
keine Veränderungen (weniger als +/- 1 Prozentpunkte)
- + **kleine Änderungen hin zum Ziel**  
zwischen 1 und 4,9 Prozentpunkte hin zum Ziel 35 %
- ++ **grosse Änderungen hin zum Ziel**  
5 Prozentpunkte und mehr hin zum Ziel 35 %

**Lesebeispiel: Im Tiefbau- und Entsorgungsdepartement ist der Anteil des untervertretenen Geschlechts in den Funktionsstufen 14 bis 15 von August 2015 bis Ende 2020 um über 5 Prozentpunkte in Richtung Zielwert 35 Prozent gestiegen. Im Präsidialdepartement hat sich dieser Anteil im selben Zeitraum zwischen 1 und 4,9 Prozentpunkte vom Zielwert entfernt. Im Hochbaudepartement konnte das Ziel von mindestens 35 Prozent in den obersten Funktionsstufen 16–18 gehalten werden.**

<sup>8</sup> Die vom Stadtrat beschlossene Zielvorgabe von 35 Prozent Frauen beziehungsweise Männeranteil im obersten, oberen und mittleren Kader gilt seit August 2015. Vgl. Stadtratsbeschluss STRB 618/2014.

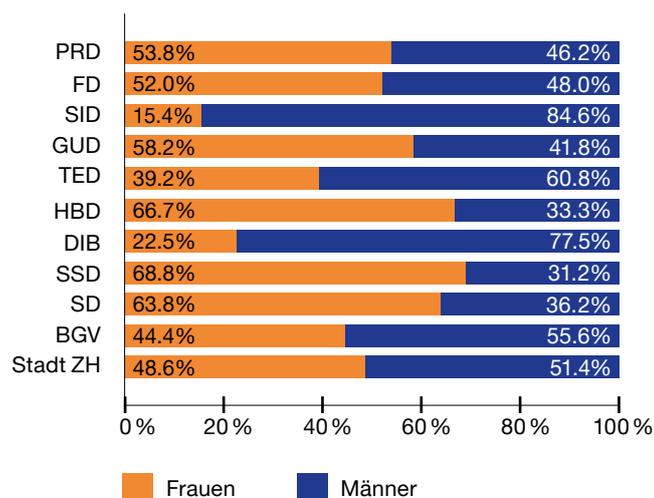
<sup>9</sup> Detaillierte Zahlen zur Geschlechtervertretung im Kader der Stadtverwaltung und der einzelnen Departemente finden sich im Anhang dieses Berichts.

### Beförderungen nach Geschlecht

Die Beförderungen von Mitarbeiterinnen sind in den letzten Jahren in der Stadtverwaltung von 39,1 auf 48,6 Prozent gestiegen. Frauen und Männer werden somit in der Stadtverwaltung mittlerweile in etwa gleich häufig befördert. Der Frauenanteil an den Beförderungen ist jedoch in den einzelnen Departementen unterschiedlich.

Im Präsidialdepartement, im Hochbaudepartement, im Gesundheits- und Umweltsdepartement, im Sozialdepartement und im Schul- und Sportdepartement beträgt der Frauenanteil an den Beförderungen über 50 Prozent. Im Sicherheitsdepartement und im Departement der Industriellen Betriebe ist er am tiefsten.

Abbildung: Beförderungen nach Geschlecht



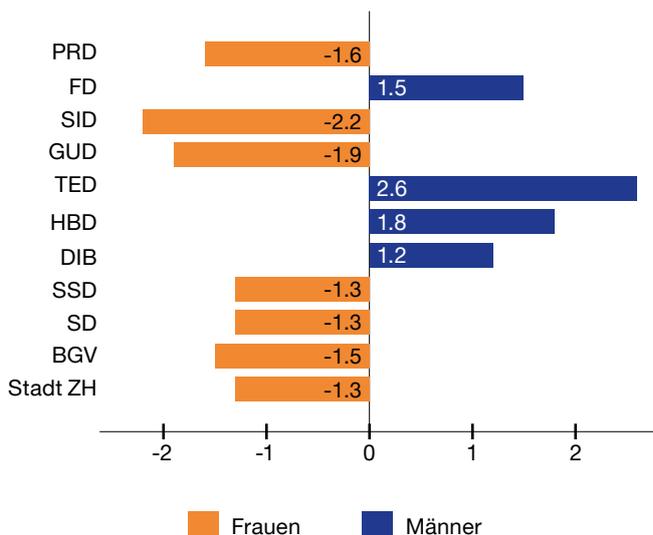
Quelle: Human Resources Management Stadt Zürich

### Beförderungsindex nach Geschlecht

Der Beförderungsindex vergleicht die Geschlechterverteilung bei den Beförderungen mit der Geschlechterverteilung bei den Mitarbeitenden. Bei einem Index über 1 werden Frauen verhältnismässig häufiger befördert als Männer. Bei einem Index unter 1 werden Männer verhältnismässig häufiger befördert.

Bei den Behörden und der Gesamtverwaltung, dem Präsidialdepartement, dem Sicherheitsdepartement, dem Gesundheits- und Umweltsdepartement, dem Sozialdepartement und dem Schul- und Sportdepartement werden Männer bei den Beförderungen im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Mitarbeitenden stärker berücksichtigt. Im Departement der Industriellen Betriebe, dem Finanzdepartement, dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement und dem Hochbaudepartement hingegen werden verhältnismässig mehr Frauen befördert.

Abbildung: Beförderungsindex nach Geschlecht

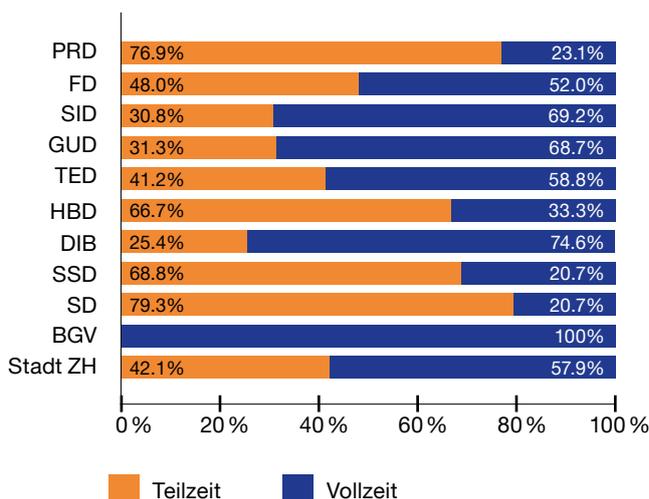


Quelle: Human Resources Management Stadt Zürich

### Beförderungen nach Beschäftigungsgrad

Aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad zeigt sich, dass Beförderungen relativ oft an Mitarbeitende in vollzeitnahen Pensen gehen. Allerdings finden sich auch hier Unterschiede zwischen den Departementen. Im Präsidialdepartement, Hochbaudepartement, Sozialdepartement und im Schul- und Sportdepartement machen Mitarbeitende in Teilzeitpensen mindestens zwei Drittel der Beförderten aus. In den anderen Departementen werden mehrheitlich Mitarbeitende in Vollzeitpensen befördert.

Abbildung: Beförderungen nach Beschäftigungsgrad (Teilzeit/Vollzeit)



Quelle: Human Resources Management Stadt Zürich

## Ausblick

Die meisten Departemente fokussieren auf die Rekrutierung, um die Zielvorgabe von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts zu erreichen oder sie zu halten. Künftig könnte vermehrt auch ein Augenmerk auf Austritte und Beförderungen gelegt werden. Wie gelingt es, Frauen in Führungspositionen zu halten? Wie kann das Potential an Führungsfrauen innerhalb der Verwaltung ausgeschöpft werden?

Nachwuchsförderung und Talentmanagement mit Fokus auf das untervertretene Geschlecht sind gerade im Hinblick auf anstehende Pensionierungen essentiell. Eine Analyse der Altersstruktur der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung hat gezeigt, dass in den nächsten 10 bis 15 Jahren über 40 Prozent der Kadermänner pensioniert werden.

Job- und Topsharings sind in der Stadtverwaltung nach wie vor wenig verbreitet. Gerade für Mitarbeitende mit Aufgaben in der Familien- oder Angehörigenbetreuung wäre Jobsharing eine Möglichkeit, in Führungsfunktionen zu bleiben oder dorthin zu gelangen, ohne in hohen Pensionen arbeiten zu müssen.

## Massnahmen-Beispiele

- Aus fast allen Departementen haben Teams oder Abteilungen an «Unconscious Bias Trainings» teilgenommen, die von der Fachstelle für Gleichstellung und der Universität St. Gallen angeboten werden. Einzelne Dienstabteilungen haben eigene Workshops zu diesem Thema durchgeführt.
- Im Präsidialdepartement teilen sich die neuen Direktorinnen der Kulturabteilung die Stelle in einer Co-Leitung. Auch die Direktion Statistik Stadt Zürich ist mit einer Co-Leitung mit zwei Männern besetzt.
- Das Tiefbauamt ermöglicht Führungsfunktionen in Teilzeitarbeit (60 bis 80 Prozent). Wenn dies betrieblich nicht umsetzbar ist, muss es bei der Personalabteilung begründet werden.
- Die Städtischen Gesundheitsdienste haben ein Konzept für die Nachfolgeplanung erstellt und mit dessen Umsetzung begonnen. Strategisch wichtige Funktionen sind definiert. Potentielle Nachfolgerinnen und Nachfolger werden unter Berücksichtigung des Zielwerts von 35 Prozent gezielt gefördert.
- Beim Tiefbauamt wird das untervertretene Geschlecht bei qualitativer Gleichwertigkeit bevorzugt eingestellt. Sofern es betrieblich vertretbar ist und es die Marktsituation erlaubt, wird ein längerer Rekrutierungsprozess in Kauf genommen. Wenn die Massnahme betrieblich nicht vertretbar oder marktbedingt nicht umsetzbar ist, muss dies gegenüber der Personalabteilung begründet werden.
- Die Stadtpolizei hat die Leitung der Stabsabteilung und die Kommunikationsleitung mit einer Frau besetzt. Im Rahmen der regelmässigen Netzwerktreffen mit den Führungsfrauen von Schutz & Rettung Zürich wird jährlich mindestens ein Austausch mit männlichen Führungskräften durchgeführt, um konkrete Massnahmen

hinsichtlich Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Betreuungsaufgaben, Förderung von Frauen in Führungspositionen und Teilzeitarbeit etc. zu diskutieren.

- Geomatik + Vermessung hat die Prozentzahlen zum Anteil des untervertretenen Geschlechts im Führungcockpit ergänzt und wertet diese monatlich aus. Die Kennzahlen werden vierteljährlich in der Geschäftsleitung besprochen.
- Das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement führt 2021 ein einheitliches Gender-Monitoring ein, mittels dessen Kennzahlen regelmässig ausgewiesen und analysiert werden. In Abhängigkeit davon werden Korrekturen vorgenommen, um allfällige geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu verhindern.

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

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

## Zwischenstand

Die Massnahmen zum Ziel 4 konzentrieren sich auf Personalmarketing und -rekrutierung. Dabei wird insbesondere in der Ausschreibung von Stellen darauf geachtet, das untervertretene Geschlecht direkt anzusprechen. Dies geschieht beispielsweise, indem auf die Familienfreundlichkeit des jeweiligen Betriebs hingewiesen wird. Beim Bild- und Videomaterial wird darauf geachtet, Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen zu zeigen. Ausserdem wurden Personalverantwortliche zur Rekrutierung und Selektion des untervertretenen Geschlechts geschult. Weiter wird daran gearbeitet, die Bekanntheit sowie die Attraktivität des Betriebs bei der jeweiligen Zielgruppe zu erhöhen, beispielsweise mit Auftritten an Berufsmessen und -anlässen. Dazu findet auch eine Zusammenarbeit mit Branchenverbänden statt.

Ein Teil der Massnahmen wurde bereits umgesetzt und zeigt auch bereits Wirkung. So ist zum Beispiel die Anzahl der Bewerbungen von Frauen bei der Stadtpolizei sowie beim Fahrdienst des Bestattungsamts gestiegen; in beiden Fällen hat der Anteil des jeweils untervertretenen Geschlechts zugenommen. Die dadurch gewonnene Diversität von Teams wirkt sich auf die Arbeitsweise aus: Die von den Mitarbeitenden generierten Ideen und Lösungsvorschläge sind vielfältiger.

Das Schulamt und die Schulen waren aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie mit aussergewöhnlichen Herausforderungen wie der kurzfristigen Umstellung auf Online-Unterricht stark beansprucht. Die Massnahme, mehr Männer für die Primarschule zu rekrutieren, konnte daher nicht wie geplant entwickelt und vorangetrieben werden.

### Ausblick

Die Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern ist ein längerfristiger Prozess. Wie die Massnahmen zeigen, zahlen sich auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Marketingmassnahmen aus. Diese sollten beibehalten und bei Bedarf ausgebaut werden. Die Zusammenarbeit mit Branchenverbänden, Fach- und Hochschulen erlaubt es, bereits früh mit potentiellen Mitarbeitenden in Kontakt zu treten. Diesbezüglich könnte sich auch eine Zusammenarbeit mit Berufs- und Laufbahnberatungsstellen als gewinnbringend erweisen. Die Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie wirken sich wirtschaftlich auf bestimmte Berufsgruppen besonders schwer aus. Bei diesen könnte gezielt für «krisenresistente» Berufe wie denjenigen des Primarlehrers oder der Primarlehrerin geworben werden.

### Massnahmen-Beispiele

- ERZ Entsorgung + Recycling Zürich hat 2020 erfolgreich eine Personalmarketingkampagne lanciert, um Mitarbeiterinnen für die Stadtreinigung zu gewinnen. Die Kampagne umfasste einen Film auf YouTube sowie Flyer und Plakate in Tram und Bussen. Im Bildmaterial für die Lehrstellen sind junge Frauen in den typischen Männerberufen von ERZ dargestellt.<sup>10</sup>
- Grün Stadt Zürich weist auf der Website sowie in Inseraten und Broschüren auf seine familienfreundlichen Arbeitsbedingungen hin. Es wurden zudem Filme mit Frauen in handwerklichen Berufen produziert.
- Der Geschäftsbereich Kinderbetreuung der Sozialen Einrichtungen und Betriebe hat sich zum Ziel gesetzt, mehr männliche Lernende und Mitarbeitende zu gewinnen. In zwei Personalmarketing-Videos erzählen je eine Erzieherin und ein Erzieher im Team über die Arbeit in den stadtteigenen Kitas.<sup>11</sup>
- Das Schulamt und die Fachstelle für Gleichstellung haben ausgehend von einer Ist-Analyse mögliche Massnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Primarlehrerberuf ausgelotet. Das Schulamt prüft die Möglichkeit einer Marketing- und Imagekampagne, die auf Quereinsteiger zielt.
- Die Stadtpolizei spricht in ihren Stelleninseraten explizit Frauen an. Während eines bestimmten Zeitraums wurden nur Frauen gesucht und angestellt.
- Das Tiefbauamt und das Departement der Industriellen Betriebe haben am «Engineers Day» im März 2021 je ein Online-Podium durchgeführt. Die Amtsdirektorin des Tiefbauamts diskutierte mit Gästen über den «Traumberuf Ingenieurin», den Reiz des Ingenieurberufs, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung des Ingenieurwachstums.<sup>12</sup> Der Vorsteher des Departements der Industriellen Betriebe, hat den «Engineers Day» mit einem Video-Clip in den sozialen Medien beworben und die Einführung ins Online-Podium gemacht. In diesem haben zwei Ingenieure und eine Ingenieurin des ewz, der VBZ und WVZ von ihrer Arbeit erzählt und die Vielfalt an IngenieurInnen-Berufen im Departement der Industriellen Betriebe vorgestellt.<sup>13</sup>
- Organisation und Informatik Zürich OIZ organisiert regelmässig interne Vernetzungsanlässe für Informatikerinnen. OIZ arbeitet dabei mit der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN zusammen.

<sup>10</sup> Das dazu produzierte Werbevideo ist auf der Website von ERZ Entsorgung + Recycling Zürich aufgeschaltet.

<sup>11</sup> Die Videos sind auf der Website des Sozialdepartements aufgeschaltet: Video Fachperson Betreuung EFZ Fachrichtung Kinder, Video Kindererzieher/in Höhere Fachschule.

<sup>12</sup> Die Videoaufzeichnung des Online-Podiums ist auf Youtube aufgeschaltet.

<sup>13</sup> Die Videoaufzeichnung des Online-Podiums ist auf Youtube aufgeschaltet.



# **Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie**

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

**Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement**

### Zwischenstand

Die Massnahmen zum Ziel 5 konzentrieren sich darauf, die Genderkompetenz beim Schulpersonal zu erhöhen. Genderkompetenz umfasst verschiedene Elemente wie Wissen zu Geschlecht und Gleichstellung, Reflexion von eigenen Normvorstellungen sowie den Aufbau von gendersensiblen Handlungsstrategien.

Die Massnahmen bestehen überwiegend aus Workshops für Lehrpersonen, Betreuerinnen und Betreuer und weitere professionell Tätige an der Schule, beispielsweise in den Bereichen Schulpsychologie und Schulsozialarbeit. Die Schulen sollen zudem mit Hilfsmitteln wie Schulentwicklungsprogrammen und Unterrichtsmaterialien bei der Umsetzung der im Lehrplan 21 festgehaltenen Kompetenzen zu Geschlecht, Gleichstellung und Vielfalt unterstützt werden.

Die zum Ziel 5 getroffenen Massnahmen sind aufgegleist, konnten jedoch aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie nur teilweise umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für Workshops und Schulungen. Die Schulen waren zudem mit der kurzfristigen Umstellung auf Fernunterricht stark gefordert, wodurch andere Themen in den Hintergrund traten.

### Ausblick

In der Stadtverwaltung sind viel Wissen und viele Angebote zur Umsetzung der Gleichstellung in der Schule, wie sie der Lehrplan 21 vorsieht, vorhanden. Diese werden bisher von den Schulen noch wenig zur Kenntnis genommen. Die Bewerbung und Verbreitung der Angebote ist deshalb mit geeigneten Kommunikationsmassnahmen weiter voranzutreiben.

### Massnahmen-Beispiele

- Die Fachstelle für Gleichstellung hat in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Zürich ein Schulentwicklungsprogramm zu Gleichstellung und Geschlecht erarbeitet.<sup>14</sup>
- Die Fachstelle für Gleichstellung hat auf ihrer Website die Rubrik «Bildung und Berufswahl» überarbeitet. Neu finden sich dort Informationen zu Geschlecht und Gleichstellung im Lehrplan 21, Umsetzungshilfen in Form von Unterrichtsmaterial und Broschüren sowie Weiterbildungsangebote für das Schulpersonal.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Das Schulentwicklungsprogramm kann auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung heruntergeladen werden.

<sup>15</sup> Siehe [stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellung) > Themen > Bildung & Berufswahl.

- Die Angebote der Fachstelle für Gleichstellung zum Thema Bildung, Geschlecht und Gleichstellung werden in Zusammenarbeit mit dem Schulamt voraussichtlich im September 2021 an einer Schulleitungskonferenz vorgestellt. Dies im Rahmen eines Themenschwerpunktes zur im Lehrplan 21 verankerten Leitidee «Bildung für nachhaltige Entwicklung».
- Die Fachstelle hat gemeinsam mit Transgender Network Switzerland (TGNS) mehrere Workshops zu trans Kindern in der Schule für Schulsozialarbeitende durchgeführt. Weitere Workshops sind bereits terminiert und werden laufend durchgeführt.

## 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.**

### Zwischenstand

Die zum Ziel 6 getroffenen Massnahmen haben zum Inhalt, Kindern und Jugendlichen die in den jeweiligen Dienstabteilungen vertretenen Berufe näher zu bringen. Insbesondere Departemente und Dienstabteilungen mit einem geringen Frauen- oder Männeranteil sowie mit einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel sind bemüht, Mädchen und Jungen für ihre Berufe zu interessieren. Dies gilt beispielsweise für Pflegeberufe, aber auch für Informatikberufe. Am Nationalen Zukunftstag erhalten Mädchen und Jungen in der ganzen Deutschschweiz die Möglichkeit, in sogenannten «geschlechtsuntypischen» Berufen zu schnuppern. Viele Dienstabteilungen der Stadtverwaltung beteiligen sich bereits seit vielen Jahren an dieser Aktion, weitere haben im Rahmen des laufenden Gleichstellungsplans beschlossen, ebenfalls ein entsprechendes Angebot zu erarbeiten und anzubieten. Aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie musste der Zukunftstag 2020 schweizweit abgesagt werden.

### Ausblick

Nebst dem Nationalen Zukunftstag bieten weitere Organisationen in der Deutschschweiz in Zusammenarbeit mit interessierten Betrieben Projekte an, die es Schülerinnen und Schülern ebenfalls ermöglichen, in (geschlechtsuntypischen) Berufen zu schnuppern und sich mit ihrer Berufswahl auseinanderzusetzen. So zum Beispiel die Projektwoche AVANTI.<sup>16</sup> Mit einer Beteiligung an diesen Projekten könnten die Dienstabteilungen der Stadt Zürich ihre Berufe noch breiter bei den Schülerinnen und Schülern bekannt machen. Wie bei Ziel 4 («In den pädagogischen,

<sup>16</sup> Projektwoche «AVANTI Talentsuche»

sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung nimmt der Männeranteil zu. In technischen Berufen nimmt der Frauenanteil») könnte sich auch bei Ziel 6 eine Zusammenarbeit mit Berufsberatungsstellen als gewinnbringend erweisen. Auch sollte der Auftritt an Berufswahlmessen, wie ihn verschiedene Dienstabteilungen bereits praktizieren, weitergeführt werden, sobald es die Corona-Situation wieder erlaubt.

#### Massnahmen-Beispiele

- Die Stadtspitäler Waid und Triemli haben damit begonnen, ihr Konzept zum Nationalen Zukunftstag zu überarbeiten. Aufgrund der Absage des Zukunftstags wurde die Überarbeitung ausgesetzt.
- Das Departementssekretariat des Gesundheits- und Umweltdepartements hat zusammen mit verschiedenen Dienstabteilungen ein Angebot für den Nationalen Zukunftstag ausgearbeitet. Dieses liegt für eine nächste Durchführung vor.

## 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.**

#### Zwischenstand

Der Hauptfokus von Ziel 7 liegt bei flexiblen Arbeits(zeit)modellen. Stellen werden verbreitet zu 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben. Vereinzelt wird dabei bei Ausschreibungen, unter anderem auf Social Media, auf die Möglichkeit eines Jobsharings hingewiesen. Führungs- und Projektleitungsstellen werden vermehrt zu Pensen ab 60 Prozent ermöglicht. In einzelnen Departementen wird Topsharing auf Führungsebene gefördert.

Einige Dienstabteilungen machen ihre Mitarbeitenden mit Flyern, Workshops und Internet-Beiträgen gezielt auf Angebote zu Kinder- und Angehörigenbetreuung oder auf Still- und Ruheräume an ihrem Arbeitsort aufmerksam.

Die Förderung von Teilzeitarbeit wird auch auf Ebene der Betriebskultur angegangen. Dazu findet beispielsweise ein Erfahrungsaustausch unter Führungskräften statt. In Form von Kennzahlen wird zudem erhoben, wie sich der Anteil der Teilzeitarbeitenden nach Geschlecht entwickelt.

Die Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben zur Verbreitung von mobilem Arbeiten in der Stadtverwaltung geführt und einen Kulturwandel beschleunigt. Viele Dienstabteilungen haben sich vorgenommen, ihren Mitarbeitenden mobiles Arbeiten auch längerfristig zu ermöglichen.

Die Umsetzung der Massnahmen schreitet gut voran. Vereinzelt treten arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten auf, beispielsweise bei Teilzeitarbeit im Schichtbetrieb. Ein Hindernis für Teilzeitarbeit sind teilweise auch finanzielle Einbussen bei Mitarbeitenden in tieferen Funktionsstufen.

#### Ausblick

Massnahmen zur Rückkehr von Müttern nach dem Mutterschaftsurlaub fehlen im Gleichstellungsplan bislang weitgehend. Wie Anfragen an die Fachstelle für Gleichstellung im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit zeigen, führen der Wunsch nach unbezahltem zusätzlichem Urlaub oder die Reduktion des Arbeitspensums nach dem Mutterschaftsurlaub immer wieder zu Konflikten. Es empfiehlt sich, Wünsche und Befürchtungen seitens der Mitarbeiterinnen sowie der Führungskräfte frühzeitig anzusprechen.

Rollenvorbilder und Erfahrungsberichte können dabei helfen, Vorbehalte gegenüber als problematisch eingeschätzten oder bisher nicht erprobten Arbeits(zeit)modellen abzubauen. Dazu könnten zum Beispiel Führungskräfte, die aufgrund von Kinder- oder Angehörigenbetreuung Teilzeit arbeiten, innerhalb der Dienstabteilung oder dem Departement in geeigneten Kommunikationsgefässen portraitiert werden.

Die Fachstelle für Gleichstellung hat in Zusammenarbeit mit der Leiterin Stadtraum im Amt für Städtebau im Rahmen der «Stadtbox»<sup>17</sup> einen Prototypen für eine stadtweite Mentoring-Plattform von und für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung ausgearbeitet. Die Plattform «Dranbleiben!» greift Fragestellungen in den Bereichen Karriereplanung, Führung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Zudem sollen auf der Plattform Rollenvorbilder aus der Stadtverwaltung portraitiert werden. Für die Realisation der Mentoring-Plattform werden derzeit Pilotdepartemente gesucht.

<sup>17</sup> Seit Herbst 2019 existiert im Rahmen von Smart City Zürich das Programm StadtBox. Mit einer StadtBox erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, eigene Ideen zur weiteren Verbesserung der Stadtverwaltung zu entwickeln und in einem Projekt zu konkretisieren.

## Massnahmen-Beispiele

- Im Präsidialdepartement ist Teilzeitarbeit in allen Funktionsstufen möglich und wird durch die Ausarbeitung verschiedener Organisations- und Arbeitsformen gefördert.
- Im Hochbaudepartement haben in den letzten Jahren das Departementssekretariat und drei Dienstabteilungen – Immobilien Stadt Zürich, Amt für Hochbauten, Amt für Städtebau – das «Prädikat UND»<sup>18</sup> erhalten. Diese vier Abteilungen sind daran, das Prädikat zu erneuern. Das Amt für Baubewilligungen strebt an, das Prädikat in diesem Jahr zu erwerben.
- Die Pflegezentren der Stadt Zürich haben ein Konzept erstellt, das den Mitarbeitenden eine Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit ermöglichen soll. Das Konzept gewährt den Vorgesetzten viel Spielraum in der Arbeitsplanung, um auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht nehmen zu können. Gute Beispiele werden im Intranet veröffentlicht.
- Im Hochbaudepartement werden keine Stellen mehr ausschliesslich zu 100 Prozent ausgeschrieben.
- Das Sicherheitsdepartement hat einen Workshop mit Mitarbeitenden zu spezifischen Hürden bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ausserberuflichem Engagement bei (Schicht)-Berufen durchgeführt. Die daraus resultierenden Massnahmen werden in einem weiteren Workshop mit den Verantwortlichen auf ihre Umsetzung hin geprüft.
- Liegenschaften Stadt Zürich ermöglicht Müttern, nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Pensum zu reduzieren, auch in Kaderpositionen. Es besteht zudem die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub mit unbezahltem Urlaub zu verlängern. (Finanzdepartement)
- Im Verwaltungsgebäude der Stadtpolizei wurde ein Still- und Ruheraum eingerichtet.
- Im Departementssekretariat des Hochbaudepartements wird es auch nach der Corona-Pandemie möglich sein, einen Teil des Erwerbspensums im Home-Office zu arbeiten.

<sup>18</sup> «Prädikat UND» zeichnet Unternehmen und Organisationen aus, die Vereinbarkeit und Gleichstellung in Strategie, Struktur und Kultur verankert haben und über ihre internen Prozesse aktiv fördern. Es muss alle drei Jahre erneuert werden (Rezertifizierung).

# **Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit**

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

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

### Zwischenstand

Mit dem departementsübergreifenden Projekt «Zürich schaut hin. Gemeinsam gegen sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen und Übergriffe im öffentlichen Raum und im Nachtleben» setzt die Stadt Zürich ein klares Signal gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit. In den Jahren 2020 bis 2022 wurden und werden Massnahmen in den Bereichen Prävention, Sensibilisierung, Schulung und Meldemöglichkeiten entwickelt und umgesetzt.<sup>19</sup> Vier Departemente sind bisher an der Umsetzung des Projekts beteiligt, die Federführung liegt beim Präsidentsdepartement und beim Sicherheitsdepartement.

Die Massnahmen zum Projekt «Zürich schaut hin» schreiten gut voran. Es wurde viel Grundlagenarbeit geleistet. Ein Workshop mit Personen aus der Zivilgesellschaft diente dazu, als hilfreich empfundene Unterstützungsmassnahmen bei Belästigungen im öffentlichen Raum zu definieren. Darauf aufbauend, entwickelten die Projektbeteiligten zusammen mit potentiellen Nutzerinnen und Nutzern gemeinsam das niederschwellige Online-Meldetool «Zürich schaut hin».<sup>20</sup> Das neue Tool ging im Mai 2021 online. Es konnte dank eines Beitrags aus dem städtischen Innovationskredit entwickelt werden. Auf dem Meldetool können Belästigungen sichtbar gemacht und geteilt werden. Zudem werden Informationen über rechtliche Möglichkeiten und Angaben zu Hilfsangeboten zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig hat die Stadt im Mai 2021 die Kampagne «Zürich schaut hin» lanciert. Im Zusammenhang mit dem Projekt realisierte das Befragungsinstitut Sotomo die Umfrage «Unterwegs in Zürich: Wie geht es Ihnen dabei?». Deren Ergebnisse wurden ebenfalls im Mai 2021 veröffentlicht. Eine weitere Massnahme beinhaltete eine Umfrage bei Bars, Clubs und anderen Zürcher Veranstalterinnen und Veranstaltern zu ihren präventiven Massnahmen und ihren Vorgehensweisen bei Belästigungen und Übergriffen im Nachtleben. Die Ergebnisse der Umfrage bilden die Basis für Massnahmen.

Die Kampagne wird von einer breiten Allianz bestehend aus der Stadt und zivilgesellschaftlichen Organisationen getragen. Nach dem Kampagnenstart im Mai 2021 sollen weitere Departemente ins Projekt eingebunden werden. Bei verwaltungsexternen Stellen stösst die geplante Kampagne auf grosse Zustimmung und Unterstützungsbereitschaft.

Ein zweiter Teil der Massnahmen zum Ziel 8 beinhaltet die Verhinderung und Bekämpfung von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Viele Dienstabteilungen der Stadtverwaltung informieren ihre Mitarbeitenden in Workshops und Veranstaltungen über gesetzliche Grundlagen, Interventionsmöglichkeiten und Anlaufstellen bei Fällen von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Personalverantwortliche und Führungskräfte werden spezifisch zu ihren Aufgaben und Pflichten geschult. Die alle zwei Jahre durchgeführten institutionalisierten Gespräche zwischen den Vertrauenspersonen und Führungskräften in den einzelnen Departementen dienen der Prävention und Früherkennung.

Für kleine und mittlere Betriebe in der Stadt Zürich bietet die Fachstelle für Gleichstellung das speziell auf deren Bedürfnisse und den jeweiligen Kontext zugeschnittene Weiterbildungsangebot «KMU konkret +» an. «KMU konkret +» ist ein umfassendes Präventionsangebot und beinhaltet einen Weiterbildungsteil für Kader, einen Informationsanlass für Mitarbeitende und die Entwicklung eines betriebsinternen Leitfadens. Das Angebot wird pandemiebedingt auch online angeboten. Für die Umsetzung des Projekts arbeitet die Fachstelle für Gleichstellung mit der Abteilung Chancengleichheit des Kantons Appenzell Ausserrhoden zusammen. Das Projekt wird mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt. Damit kann «KMU konkret +» für teilnehmende KMU praktisch kostenlos angeboten werden. Eine Resonanzgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Kaufmännischen Verbands Zürich, des Amts für Wirtschaft und Arbeit Appenzell Ausserrhoden, der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, des Zürcher Hotelier Verbands und von Arbeitgeber Zürich VZH, begleitet die Umsetzung des Projekts.

### Ausblick

Die Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung ist eine Daueraufgabe. Die Stadtverwaltung nimmt ihre diesbezüglichen Pflichten ernst, wie die weit verbreitete Durchführung von Informations- und Schulungsworkshops zeigt. Nebst den Mitarbeitenden sowie den Personal- und Führungsverantwortlichen sind Berufsbildnerinnen und Berufsbildner eine weitere wichtige Zielgruppe bei der Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Sie sollten spezifisch mit auf die Situation von Lernenden zugeschnittenen Workshops für ihre Pflichten geschult werden. Zugleich zeigen Anfragen an die Fachstelle für Gleichstellung, dass Führungskräfte sich bei Meldungen zu Belästigungen vermehrt frühzeitig informieren und beraten lassen.

<sup>19</sup> Mehr Informationen zur Entstehung und zu den Grundlagen des Projekts sowie über bisher Geleistetes und geplante Massnahmen finden sich auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung: [stadt-zuerich.ch/hinschauen](http://stadt-zuerich.ch/hinschauen).

<sup>20</sup> Meldetool «Zürich schaut hin»

Im Projekt «Zürich schaut hin » werden bis Ende der Laufzeit des Projekts weitere Massnahmen erarbeitet. Vorgehen sind Schulungen für Berufsgruppen der Stadtverwaltung, die im öffentlichen Raum unterwegs sind. Es werden zudem Angebote zur Förderung von Zivilcourage und Selbstbehauptung entwickelt. Zudem sind alle Departemente und Dienstabteilungen dazu aufgerufen, sich an der Kampagne zu beteiligen.

#### **Massnahmen-Beispiele**

- Im Rahmen des departementsübergreifenden Projekts «Zürich schaut hin. Gemeinsam gegen sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen und Übergriffe im öffentlichen Raum und im Nachtleben» wurde das Online-Meldetool «Zürich schaut hin» entwickelt. Es wurde im Mai 2021 in Betrieb genommen. Begleitend dazu hat die Stadt Zürich eine Kampagne mit Plakaten, Pins, Flyern und Stickern lanciert.
- In den Pflegezentren der Stadt Zürich nahmen 2019 alle Kadermitarbeitenden, alle Bildungs- und Ausbildungsverantwortlichen sowie sogenannte «Peers», die den Mitarbeitenden bei Fällen von sexueller und sexistischer Belästigung zur Seite stehen, an einem Workshop teil.

Zudem wird jeweils für alle Lernenden im ersten Lehrjahr ein Workshop zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz organisiert. Die Direktion vertritt eine «Null Toleranz»-Haltung und kommuniziert diese allen, auch neu eintretenden Mitarbeitenden. Zugleich informiert sie über Anlaufstellen bei Fällen von sexueller und sexistischer Belästigung. Ein Prozess für das Vorgehen bei solchen Fällen wurde entwickelt, sie werden erfasst.

- Mit «KMU konkret +» bietet die Fachstelle für Gleichstellung Präventionspaket mit Weiterbildung, Informationsanlass und der Erstellung eines Leitfadens speziell für KMUs an. Es wird 2021 durch eine virtuelle Plattform mit Self-Check, eine Methodenbox und mit E-Learning ergänzt.
- Die Integrationsdienste, die Fachstelle für Gleichstellung und die Sozialen Dienste haben einen interaktiven Workshop zum Umgang mit sexistischen und rassistischen Äusserungen von Klientinnen und Klienten entwickelt. Eine erste, für November 2020 geplante Durchführung musste aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie verschoben werden und wird voraussichtlich 2021 stattfinden.

## 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.**

### Zwischenstand

Die zu Ziel 9 getroffenen Massnahmen betreffen die Stadt Zürich einerseits als Arbeitgeberin, andererseits als Dienstleisterin. Mit Unterstützung des Informationsportals «trans welcome» bekannte sich die Stadt bereits 2018 als erste Schweizer Verwaltung zu einem respektvollen Umgang mit trans Menschen am Arbeitsplatz. 2020 erhielt sie, ebenfalls als erste staatliche Institution, das «Swiss LGBTI-Label». Dieses zeichnet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für einen wertschätzenden und offenen Umgang mit homo- und bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen aus.

Die Massnahmen, die die Stadt als Dienstleisterin betreffen, konzentrieren sich auf den Umgang mit LGBTI-Personen in Bade- und Sportanlagen sowie in den Stadtspitälern.

Ein Grossteil der Massnahmen zum Ziel 9 ist bereits fast vollständig umgesetzt. Viele der Massnahmen beinhalten Schulungen. Diese mussten aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

### Ausblick

Das «Swiss LGBTI-Label» wird jeweils für eine Dauer von drei Jahren vergeben. Danach muss es erneut beantragt und die dazu erforderlichen Bedingungen müssen erfüllt und nachgewiesen werden. Für die Stadt Zürich steht die erneute Erlangung des Labels im Jahr 2022 an.

Um die Anforderungen des Labels weiterhin zu erfüllen, ist es wichtig, dass alle Departemente auch weiterhin Massnahmen erarbeiten und umsetzen, die die Inklusion von homo- und bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen fördern.

### Massnahmen-Beispiele

- Die Stadt Zürich hat 2020 das «Swiss LGBTI-Label» erhalten. Die Auszeichnung erfolgte auf Basis einer Selbstdeklaration mittels Fragebogen. Überprüft wurden unter anderem Leitbilder und Strategien, konkrete Massnahmen und Projekte, Personalpolitik, gesetzliche Vorschriften, verbindliche Vorgaben sowie die Kommunikation.
- Das Sportamt hat in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung ein Factsheet zu Trans für Mitarbeitende der Bade- und Sportanlagen erarbeitet. Das Thema Trans wird in die Schulung für das Personal der Bade- und Sportanlagen integriert. Die Unterlagen für die Schulung liegen vor. Weiter wurde ein Vorgehen betreffend die Benutzung separater Garderoben und Duschen festgelegt.
- Die Stadtspitäler Waid und Triemli thematisieren LGBTI-Themen regelmässig in ihren Ausbildungsgefässen, so zum Beispiel bei Fortbildungen und Lehrplansitzungen der Ausbildungsverantwortlichen und Lehrpersonen innerhalb des Stadtspitals.

# 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.

**Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Finanzdepartement, Sicherheitsdepartement, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Hochbaudepartement**

## Zwischenstand

Ein Teil der Massnahmen zu Ziel 11 konzentriert sich auf die städtische Infrastruktur wie fehlende genderneutrale Toiletten oder fehlende betriebliche Einrichtungen für Frauen. Ein weiterer Teil zielt auf die Kommunikation der Stadt gegen innen und aussen. In Sprache und Bild sollen alle Geschlechter angesprochen und sichtbar gemacht werden. Die Abteilung Kultur der Stadt und die dazu gehörenden kulturellen Institutionen wollen Gleichstellungs- und Geschlechterthemen vermehrt in ihre Aktivitäten integrieren. Zudem soll sichergestellt werden, dass Frauen und Männer in der Kultur- oder Wirtschaftsförderung gleichermaßen von Geldern der Stadt profitieren.

Die Umsetzung der Massnahmen kommt voran. Es wurden neue sanitäre Einrichtungen eingerichtet und bestehende umfunktioniert oder erweitert. Diese Massnahmen stossen auf grosse Akzeptanz.

Die Kulturbranche ist stark von den Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffen. Das kulturelle Leben in der Stadt Zürich musste stark eingeschränkt werden. Ausstellungen und Veranstaltungen wurden abgesagt oder verzögert. Die Ressourcen der Abteilung Kultur waren zudem in starkem Masse von der Bewältigung der Corona-Pandemie beansprucht.

## Ausblick

Wie die Einführung von genderneutralen Toiletten im Stadthaus zeigt, kann bestehende Infrastruktur durch verhältnismässig kleine Anpassungen erweitert werden. Dieses Vorgehen sollte in weiteren Einrichtungen und Anlagen der Stadt geprüft werden.

Massnahmen, die aufgrund der Corona-Pandemie nicht oder nur teilweise umgesetzt werden konnten, sollten so bald als möglich in Angriff genommen werden. Dies gilt insbesondere auch für die gerechte Verteilung von Ressourcen.

## Massnahmen-Beispiele

- Im Stadthaus Zürich gibt es neu – zusätzlich zu den Frauen- und Herrentoiletten – auf jedem Stockwerk zwei genderneutrale Toiletten. Diese stehen allen Menschen offen, unabhängig von ihrem Geschlecht. Die neu in allen Toiletten für Rollstuhlfahrende montierten Wickeltische sind Menschen jeglichen Geschlechts zugänglich. Die Toiletten bleiben aber wie bisher den Rollstuhlfahrenden vorbehalten. Die Einrichtung der genderneutralen Toiletten erfolgte in Zusammenarbeit der Fachstelle für Gleichstellung, der Betriebskommission des Stadthaus und Immobilien Stadt Zürich.
- Entsorgung + Recycling Zürich hat an ihren Standorten eine Bestandsaufnahme der Infrastruktur für Frauen erhoben. Wo baulich möglich, wird die Infrastruktur um Garderoben, Duschen und Toiletten für Frauen ergänzt.
- Das geltende Reglement der Stadt Zürich für die sprachliche Gleichstellung in behördlichen Texten stammt aus dem Jahr 1996. Dieses Reglement sieht keine sprachlichen Mittel vor, die alle Geschlechter – auch trans und non-binäre Menschen – gleichberechtigt ansprechen und bezeichnen (wie beispielsweise ein typografisches Zeichen wie den Genderstern). Eine Revision des Reglements wird zurzeit geprüft.
- Die Strassenbenennungskommission griff den Vorschlag der Fachstelle für Gleichstellung auf, acht Strassen mit Frauennamen weiblichen historischen Persönlichkeiten zu widmen. Der Stadtrat beschloss im Dezember 2020, dass diese acht Strassen mit Widmungstafeln versehen werden sollen.<sup>21</sup>
- Die Dienstabteilung Kultur der Stadt Zürich zeigt von Juni bis Dezember 2021 im Stadthaus die Ausstellung «Was wollt ihr denn noch?» zu 50 Jahre Frauenstimm- und Wahlrecht in der Schweiz und in Zürich.
- Im Museum Rietberg waren 2019 in der Ausstellung «Spiegel» in einer kulturübergreifenden Ausstellung erstmals mehr Werke von Künstlerinnen als von Künstlern im Bereich Fotografie und zeitgenössische Kunst vertreten. Das Thema Spiegel und Geschlecht wurde in die Führungen zur Ausstellung integriert.

<sup>21</sup> STRB Nr. 1212/2020: «Strassenbenennungskommission, Hinweistafeln unter bestehende Strassenschilder in Zürich, Kreise 1, 3, 4 und 7, zur Erhöhung der Sichtbarkeit weiblicher Persönlichkeiten»

# Schwerpunkt Gesundheit

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

**Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement**

### Zwischenstand

Die zum Ziel 12 festgelegten Massnahmen sind vielfältig. Einige beinhalten die Verbesserung der Gesundheitsversorgung vulnerabler Personen wie zum Beispiel Migrantinnen. Andere Massnahmen zielen darauf, das Gesundheitspersonal zu Gender Health zu schulen. Dazu gehört die Vermittlung von Wissen über geschlechtsspezifische Risikofaktoren, Krankheitsmechanismen und Arzneimittelwirkungen, aber auch der Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Pflege und Betreuung.

Die Umsetzung der Massnahmen ist unterschiedlich weit fortgeschritten. Die Städtischen Gesundheitsdienste konnten ihre Spezialsprechstundenangebote für Migrantinnen leicht ausbauen. Durch die erhöhte Kapazität müssen weniger Patientinnen abgewiesen werden, und es sind mehr individuelle Beratungen möglich. Dadurch steigt die Zufriedenheit sowohl bei den Patientinnen als auch beim Personal. Allerdings musste der Betrieb der Gesundheitsdienste aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie vorübergehend auf nicht aufschiebbare gynäkologische Behandlungen eingeschränkt werden.

Die Schulung der Ausbildungsverantwortlichen der Gesundheitseinrichtungen der Stadt Zürich zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ist für 2021 geplant.

### Ausblick

Aufgrund des hohen Patientinnenaufkommens möchten die Städtischen Gesundheitsdienste ihr Angebot weiter ausbauen. Die Sprechstunden werden auch von Migrantinnen, die in anderen Kantonen gemeldet sind, genutzt. Für den Ausbau des Angebots wäre eine finanzielle Beteiligung dieser Kantone vonnöten. Der Kantonsärztliche Dienst des Kantons Zürich hat das Mitfinanzierungsanliegen bereits wiederholt in der Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren eingebracht.

Ein Pilotprojekt zur Schulung der Mitarbeitenden für die Pflege und Behandlung von homo- und bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Personen im Alterszentrum Bürgerasyl-Pfrundhaus musste aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie verschoben werden. Die Schulung wird voraussichtlich Ende 2021 nachgeholt. Das Angebot soll in einem zweiten Schritt allen Alterszentren der Stadt Zürich zur Verfügung stehen.

### Massnahmen-Beispiele

- Die Städtischen Alterszentren haben einen Vortrag für Mitarbeitende zum Thema Herz-Kreislauf-Krankheiten bei Frauen durchgeführt.
- Die Städtischen Gesundheitsdienste haben ihre Spezialsprechstundenangebote für Migrantinnen ausgebaut. Durch die erhöhte Kapazität müssen weniger Patientinnen abgewiesen werden, und es sind mehr individuelle Beratungen möglich.
- Die Fachstelle für Gleichstellung hat auf ihrer Website die Gleichstellungsindikatoren um Zahlen zu Gesundheit und Geschlecht erweitert.<sup>22</sup>

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

**Beteiligte Departemente: Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement**

### Zwischenstand

Die Massnahmen zum Ziel 13 haben die Förderung des Mädchensports in der Stadt Zürich – insbesondere in Sportarten, in denen der Anteil der Mädchen gering ist – zum Ziel. Das Sportamt unterstützt dazu Mädchensportprojekte durch den Beitrag zur Jugendsportförderung der Stadt Zürich. Es lanciert zudem bei Bedarf auch eigene Projekte.

Die Massnahme kommt gut voran. Fünf Projekte zur Förderung des Mädchensports in der Stadt Zürich haben einen finanziellen Zuschuss erhalten. Das Sportamt hat zudem eine externe Fachperson mit dem Projekt «Mädchenanteil im Vereinssport» beauftragt. Dabei wird unter Einbezug von Fachpersonen aus Wissenschaft, Sportvereinen und der Gleichstellungsarbeit ein Massnahmenplan erarbeitet, der ab 2022 umgesetzt werden soll. Der erste, ursprünglich für 2020 geplante Workshop wurde aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie erst im März 2021 und zudem online durchgeführt.

### Ausblick

Die Zwischenbilanz zu den Massnahmen zum Ziel 13 fällt positiv aus. Es gilt, die Massnahmen weiter voranzutreiben. In den nächsten Jahren sollen weitere Mädchensportprojekte durch den Beitrag zur Jugendsportförderung unterstützt werden. Es lohnt sich, diese Projekte frühzeitig und breit bei interessierten Organisationen und Vereinen bekannt zu machen.

<sup>22</sup> Siehe [stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellung) > Zahlen & Fakten.

### **Massnahmen-Beispiele**

- Der Gemeinderat hat 2019 den jährlich wiederkehrenden Beitrag der Stadt Zürich an die im Jugendsport aktiven Organisationen erhöht. Davon sind jährlich 100 000 Franken ausschliesslich für Massnahmen zur Erhöhung des Mädchenanteils in Sportarten, in denen dieser Anteil gering ist, zu verwenden.
- Das Sportamt hat 2020 fünf in der Förderung des Mädchensports in der Stadt Zürich tätigen Organisationen und Vereinen einen finanziellen Beitrag zugesprochen.
- Das Sportamt erarbeitet im Projekt «Mädchenanteil im Vereinssport» gemeinsam mit Fachpersonen aus Wissenschaft, Sportvereinen und der Gleichstellungsarbeit einen Massnahmenplan, der ab 2022 umgesetzt werden soll.



# 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.

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

## Zwischenstand

Die meisten zum Ziel 10 getroffenen Massnahmen betreffen die Schulung von Mitarbeitenden zur Früherkennung von Fällen von Häuslicher Gewalt und zur Unterstützung von Betroffenen, etwa bei Patientinnen und Patienten im Gesundheitsbereich oder bei Kindern in der Schule. Auch die Stadtpolizei schult ihre Mitarbeitenden regelmässig zur Häuslicher Gewalt. Gewaltschutzmassnahmen werden konsequent umgesetzt.

Die Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie stellen für Paare und Familien in belastenden Situationen eine besondere Herausforderung dar. Im Jahre 2020 hat die Anzahl polizeilicher Interventionen im Zusammenhang mit Häuslicher Gewalt im Kanton Zürich einen Höchstwert erreicht. Die Fachstelle organisierte während des Lockdowns innert kürzester Zeit zwei Angebote zur Entschärfung von Krisen im Zusammenhang mit Häuslicher Gewalt. In Zusammenarbeit mit dem Zürcher Hotelier Verein ermöglichte sie stark belasteten Frauen und ihren Kindern einen Aufenthalt in einem Zürcher Hotel. Zudem richtete sie für Jugendliche in angespannten und gewaltbelasteten familiären Verhältnissen gemeinsam mit dem Schlupfhuus Zürich, kokon Zürich, OJA Offene Jugendarbeit Zürich und dem Mädchenhaus Zürich den Instagram-Kanal #stressdihei ein. Dort finden Jugendliche Informationen über Hilfsangebote und darüber, wie sie Freundinnen und Freunde in schwierigen Situationen unterstützen können.

Einen grossen Stellenwert nimmt bei den Massnahmen zum Ziel 10 die Zusammenarbeit mit verwaltungsinternen und -externen Akteurinnen und Akteuren ein. Im Gesundheitsdepartement hat sich ein fachlicher Austausch etabliert, an dem regelmässig auch externe Fachpersonen sowie die Fachstelle für Gleichstellung teilnehmen. Die Stadtpolizei pflegt zudem einen institutionalisierten Austausch mit kantonalen und weiteren externen Fachstellen.

Die meisten der Massnahmen zum Ziel 10 sind aufgegleist oder werden bereits umgesetzt. Die Stadtspitäler waren 2020 von der Corona-Pandemie stark beansprucht. Deshalb fehlten teilweise die Kapazitäten, um Personalschulungen durchzuführen.

## Ausblick

Hausärztinnen und Hausärzte sowie die Notfallstationen der Stadtspitäler können Anlaufstellen bei Häuslicher Gewalt sein. Die Opfer sprechen aber häufig nicht von sich aus über die Ursachen von Verletzungen und Beschwerden. Medizinisches Personal, das zur Thematik geschult ist, kann es bei einem Verdacht auf Häusliche Gewalt durch sensibles Ansprechen ermöglichen, dass Gewaltopfer Hilfe in Anspruch nehmen. Es ist deshalb wichtig, dass bestehende Leitlinien in den Stadtspitälern regelmässig auf den neusten Stand gebracht und die Mitarbeitenden geschult werden. Klar definierte Ansprechpersonen und Zuständigkeiten sind wichtige Voraussetzungen, damit das Thema im Alltagsgeschäft oder aus Ressourcengründen nicht untergeht.

Kinder, die von Häuslicher Gewalt (mit-)betroffen sind, sind besonders auf aufmerksame Erwachsene angewiesen, die reagieren und Unterstützung aufgleisen. Präventive Massnahmen im Schul- und Betreuungsbereich sind deshalb zu intensivieren. Im April und Mai 2021 führt die Bildungsdirektion des Kantons Zürichs in Kooperation mit der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich und der Interventionsstelle gegen Häusliche Gewalt des Kantons Zürich dazu Online-Weiterbildungen durch. Ein weiteres Angebot zu Häuslicher Gewalt, das sich an Betreuungspersonen im Schulumfeld richtet, ist in Planung. Das Präventionsprogramm «Herzprung – Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt» steht weiterhin für städtische Schulklassen der Sekundarstufe 1 und für das Berufsvorbereitungsjahr der Fachschule Viventa zur Verfügung. Das Programm zur Stärkung von Beziehungskompetenzen leistet einen wichtigen Beitrag zur Prävention von Häuslicher Gewalt und könnte von den Schulen noch stärker genutzt werden.

## Massnahmen-Beispiele

- Städtische und kantonale Stellen sowie eine Delegation der Behindertenkonferenz des Kantons Zürich haben gemeinsam ein Austauschgefäss ins Leben gerufen. Ziel ist ein verstärkter Einbezug der Bedürfnisse von Frauen und Mädchen mit Behinderung bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention. Von Seiten der Stadt sind die Beauftragte für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und die Fachstelle für Gleichstellung in der Austauschgruppe vertreten.
- Die Stadtpolizei konnte die Fachgruppe Bedrohungsmanagement, die auch mögliche schwere Fälle von Gewalt in Beziehungen bearbeitet, um eine Stelle aufstocken. Für die Fachstelle Häusliche Gewalt ist eine Aufstockung in Planung.
- Die Fachstelle für Gleichstellung richtete für Jugendliche in angespannten und gewaltbelasteten familiären Verhältnissen gemeinsam mit dem Schlupfhuus Zürich, kokon Zürich, OJA Offene Jugendarbeit Zürich und dem

Mädchenhaus Zürich den Instagram-Kanal #stressdihei ein. Dort finden Jugendliche Informationen über Hilfsangebote und erfahren, wie sie Freundinnen und Freunde unterstützen können.

- Während des Lockdown im Frühjahr 2020 ermöglichte die Fachstelle für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Zürcher Hotelier Verein stark belasteten Frauen und ihren Kindern einen Aufenthalt in einem Zürcher Hotel.
- Die Stadtspitäler Waid und Triemli haben sich an der vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann aufgrund der Corona-Pandemie lancierten Plakatkampagne gegen Häusliche Gewalt beteiligt.
- Die Stadtspitäler Waid und Triemli haben ihr Schulungs- und Informationsmaterial überarbeitet. Die Schulung des Personals musste aufgrund der Corona-Pandemie verschoben werden.

<sup>22</sup> Siehe [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung) > Zahlen & Fakten.



# 4. Fazit und weiteres Vorgehen

**Die Zwischenbilanz zum Gleichstellungsplan 2019–2022 fällt insgesamt positiv aus. Wie die Ergebnisse der Befragung der Massnahmenverantwortlichen und die Zwischengespräche der Kontaktpersonen mit der Fachstelle für Gleichstellung zeigen, wurde bei fast allen Massnahmen mit der Umsetzung begonnen. Es wurden Konzepte erarbeitet und Abklärungen getroffen, die nun für die weitere Umsetzung der Massnahme verwendet werden können. Auch fand bei vielen Massnahmen eine Vernetzung innerhalb der Stadtverwaltung wie auch mit externen Akteurinnen und Akteuren statt.**

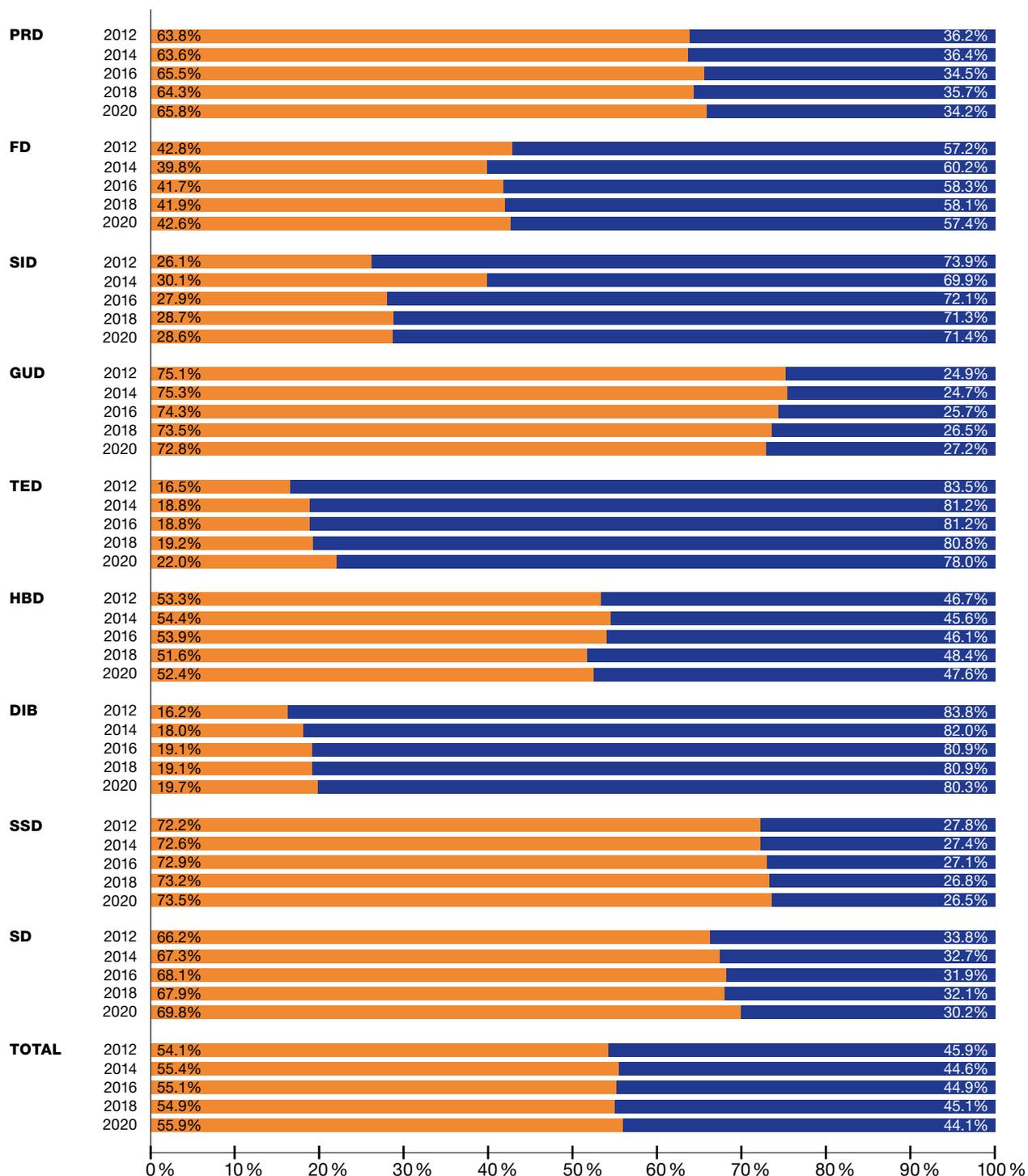
**Auf das bisher Geleistete kann aufgebaut werden. Die Entwicklung der Corona-Pandemie ist weiterhin unsicher. Im Verlaufe des Jahres 2021 ist jedoch mit einer Entspannung zu rechnen. Es ist zu hoffen, dass dann die aufgestockten und aufgeschobenen Massnahmen bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019–2022 weiter vorangetrieben und umgesetzt werden können. Der Gleichstellungsplan 2019–2022 befindet sich in der Halbzeit der Umsetzung. Ende 2022 wird die Fachstelle für Gleichstellung zusammen mit den Kontaktpersonen und den Massnahmenverantwortlichen erneut Bilanz ziehen, dem Stadtrat Bericht erstatten und ihm einen Vorschlag für das Vorgehen mit dem nächsten Gleichstellungsplan unterbreiten.**

<sup>23</sup> Siehe Weisung des Stadtrats «Förderung des ausserschulischen Jugendsports, Erhöhung des Beitrags (Jugendsportbeitrag)», GR Nummer 2019/349.

<sup>24</sup> Die unterstützten Projekte sind auf der Website des Sportamts beschrieben.

# 5. Ausgewählte HR-Kennzahlen

Abbildung 1: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile nach Departement, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020<sup>25</sup>



**Abkürzungen**

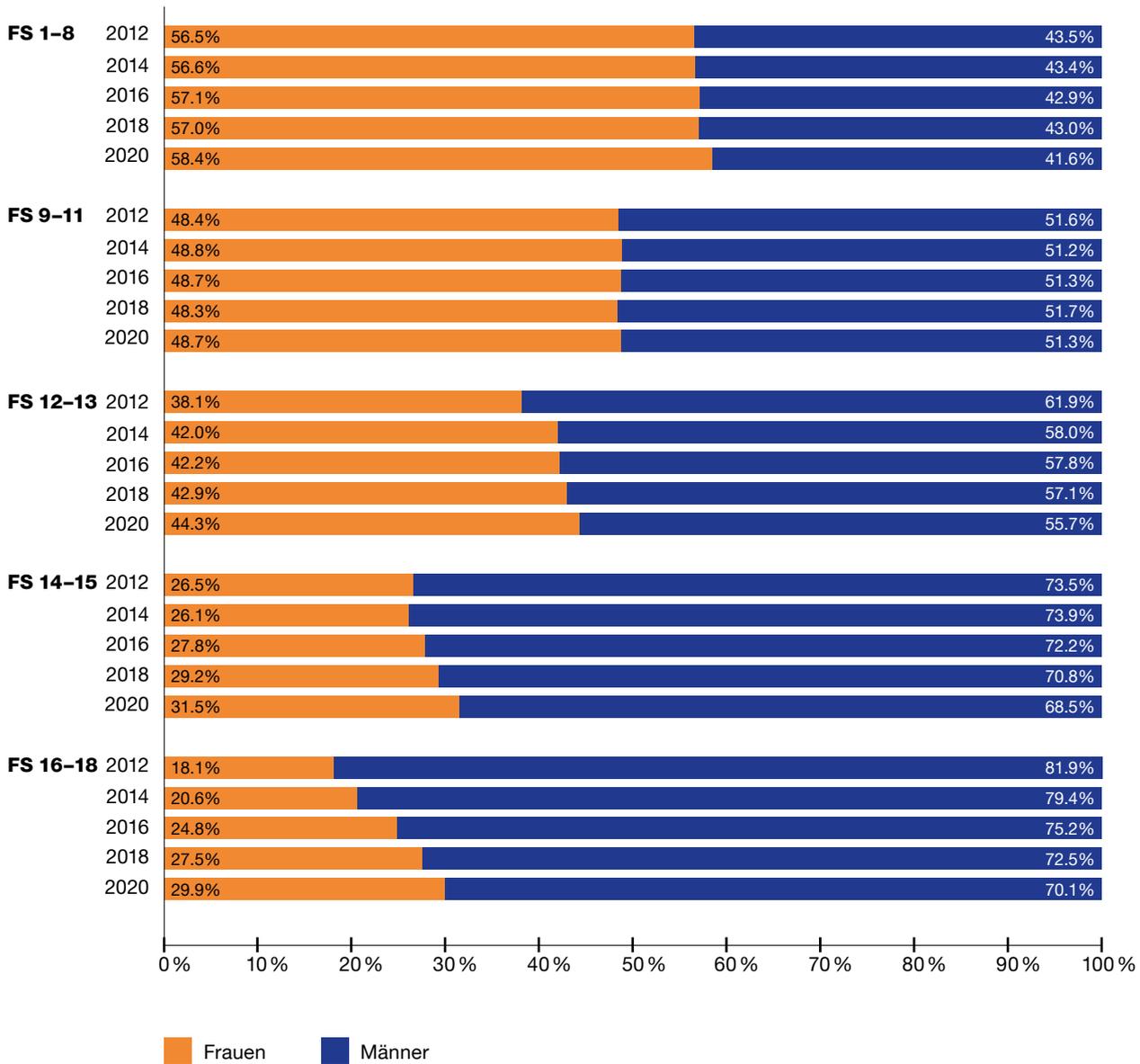
- PRD Präsidialdepartement
- FD Finanzdepartement
- SID Sicherheitsdepartement
- GUD Gesundheits- und Umweltdepartement
- TED Tiefbau- und Entsorgungsdepartement
- HBD Hochbaudepartement
- DIB Departement der Industriellen Betriebe
- SSD Schul- und Sportdepartement
- SD Sozialdepartement

■ Frauen ■ Männer

<sup>25</sup> In den Totalzahlen sind neben den neun Departementen auch die unter «Behörden und Gesamtverwaltung» geführten Mitarbeitenden

der Stadt ausgewiesen (2008: 339 Personen, 2012: 363 Personen, 2016: 281 Personen, 2018: 289 Personen, 2020: 288 Personen)

**Abbildung 2: Frauen- und Männeranteile in den Funktionsstufen, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020** <sup>26</sup>

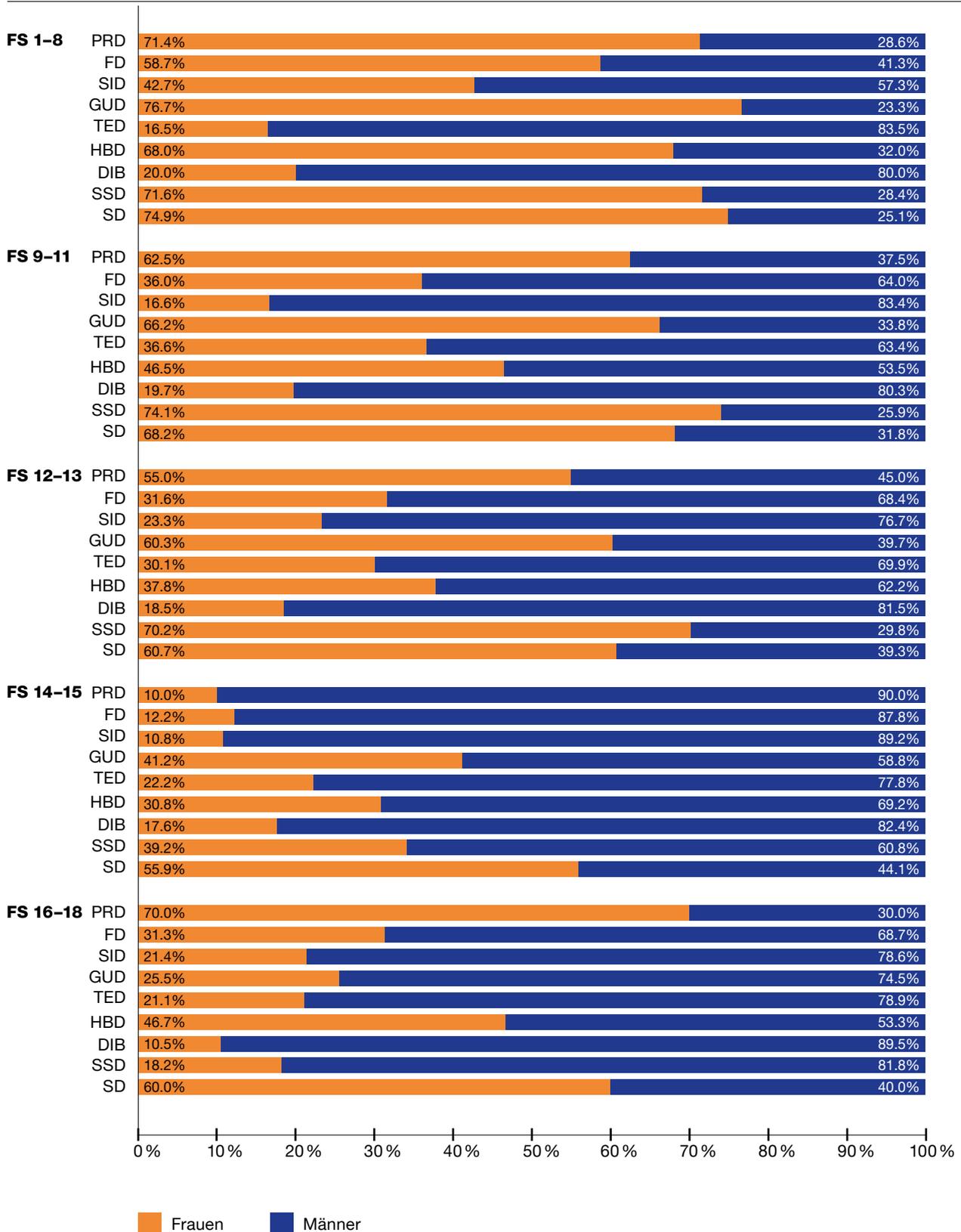


**Abkürzung:**

FS = Funktionsstufe (1 ist die niedrigste Funktionsstufe, 18 die höchste)

<sup>26</sup> In dieser und in den folgenden Auswertungen zu den Frauen- und Männeranteilen in den Funktionsstufen sind auch die Mitglieder des Stadtrats berücksichtigt.

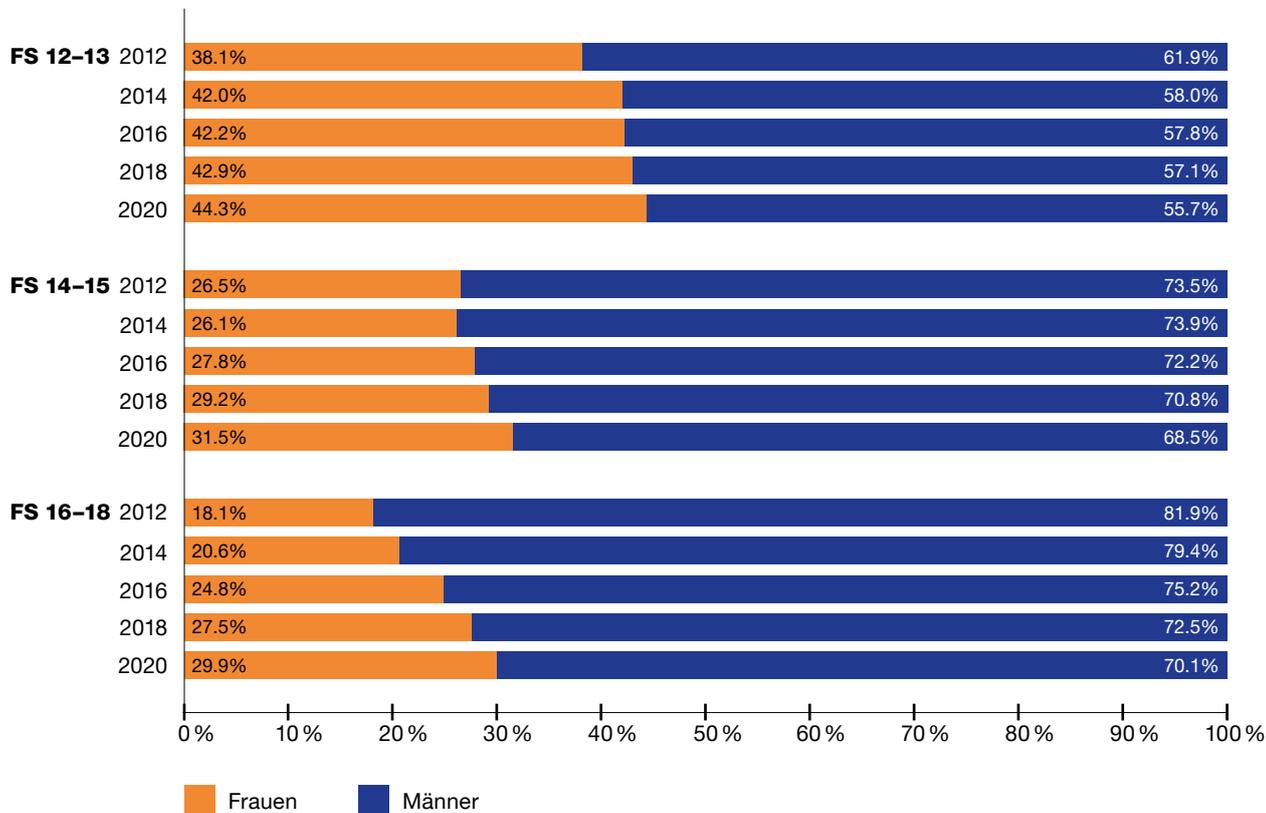
**Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile in den Funktionsstufen nach Departement, 2020**  
Stand 31.12.2020



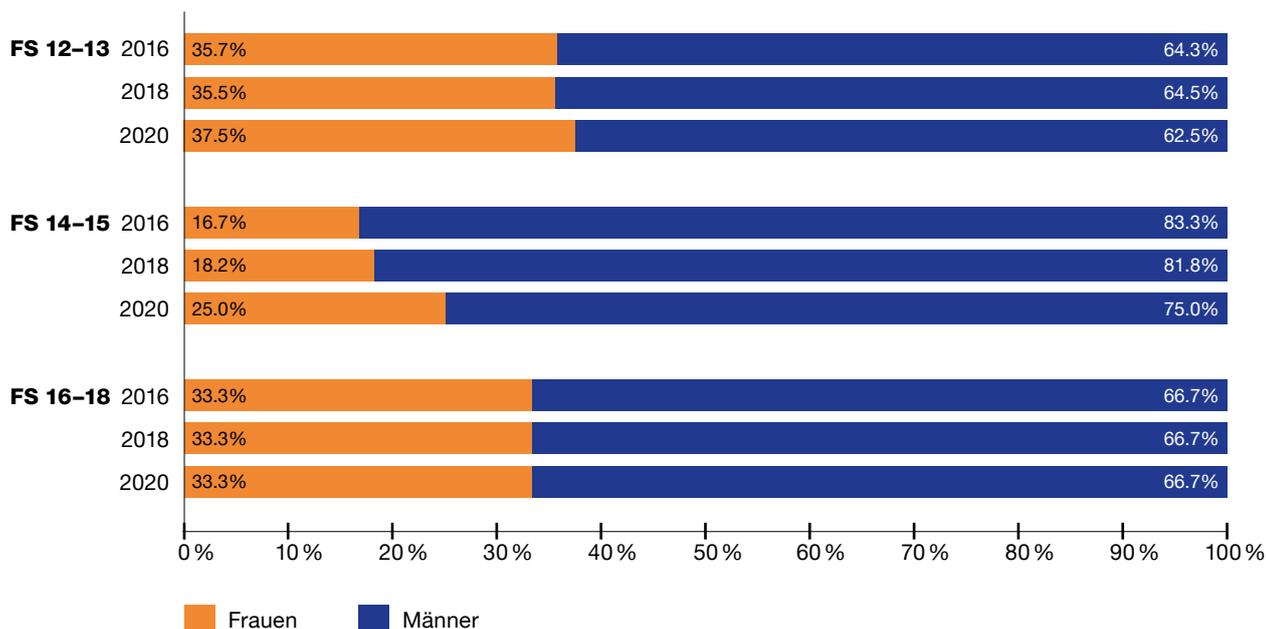
In dieser und in den folgenden Auswertungen zu den Frauen- und Männeranteilen in den Funktionsstufen sind auch die Mitglieder des Stadtrats berücksichtigt.

Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen der Behörden und Gesamtverwaltung wird erst seit 2016 erfasst.

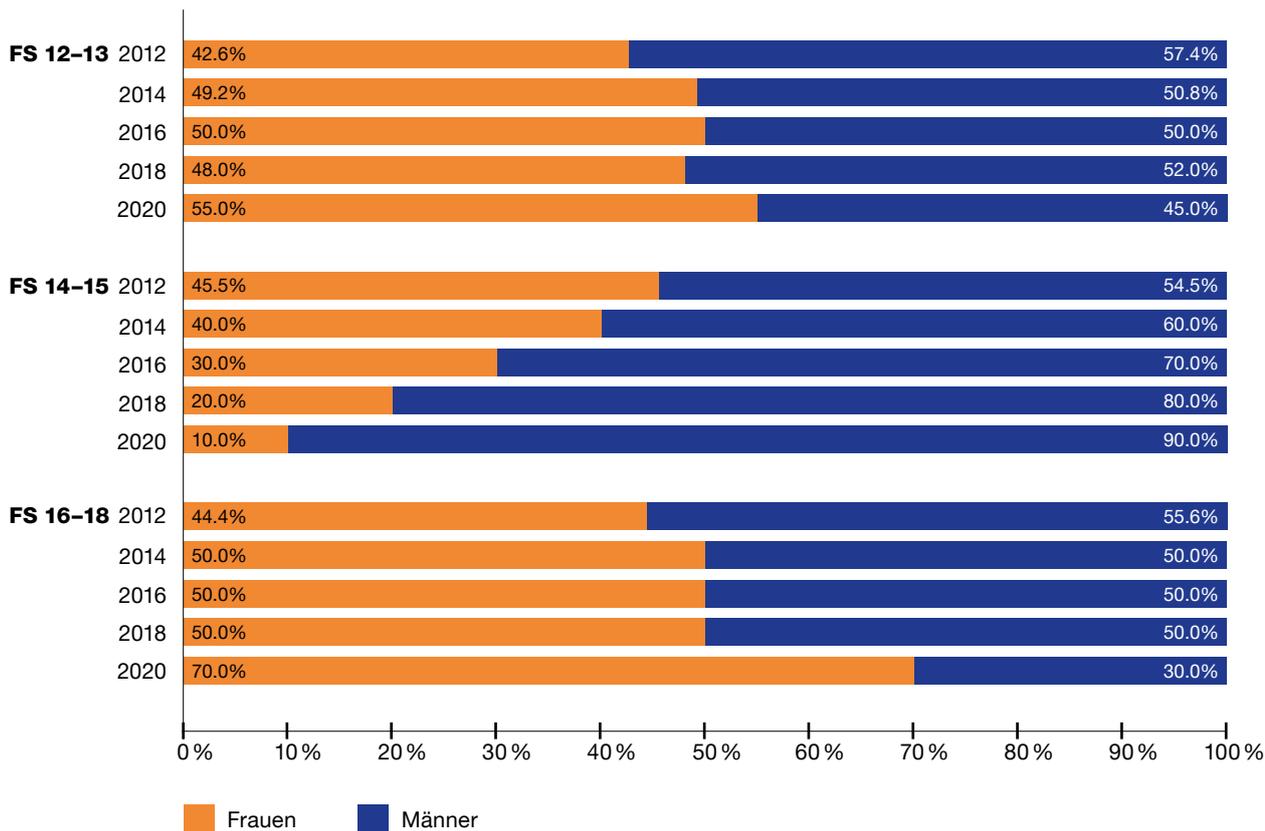
**Stadt Zürich: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



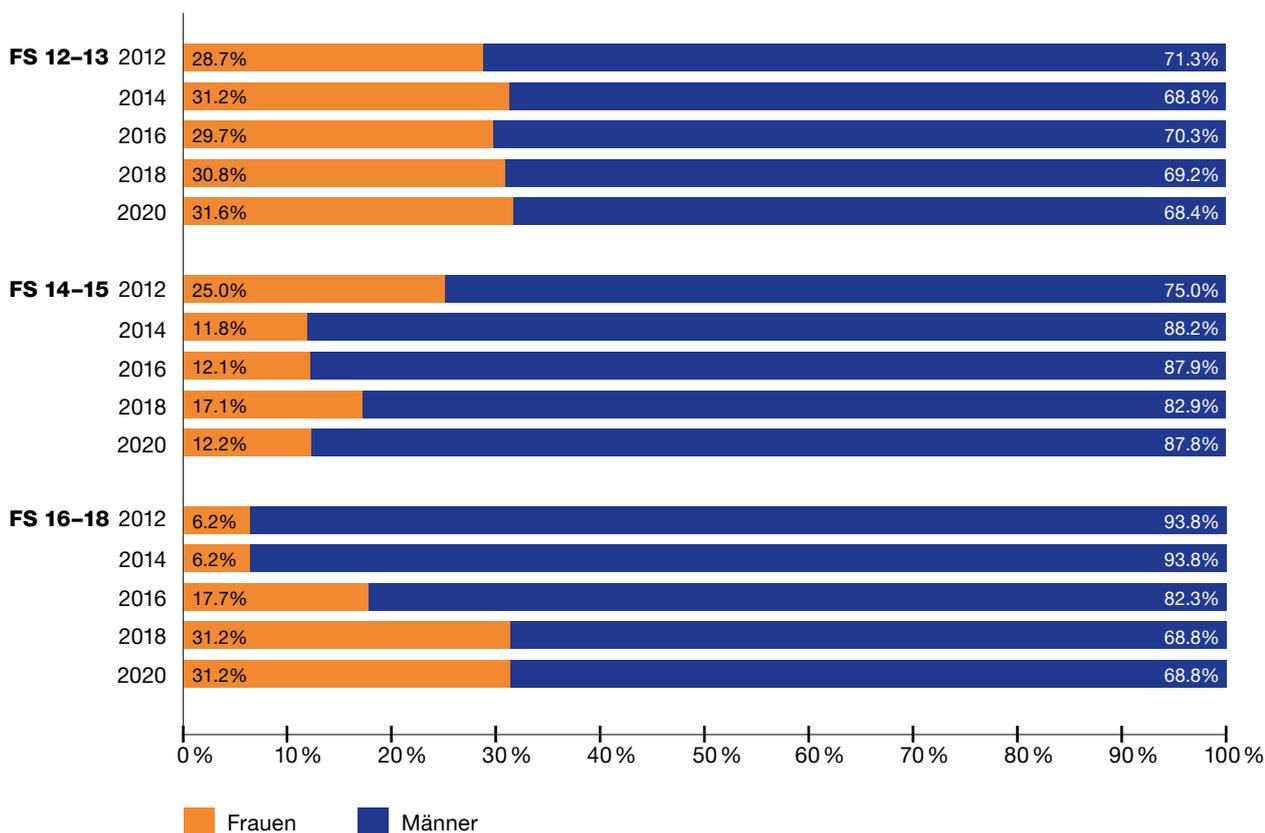
**BVG: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



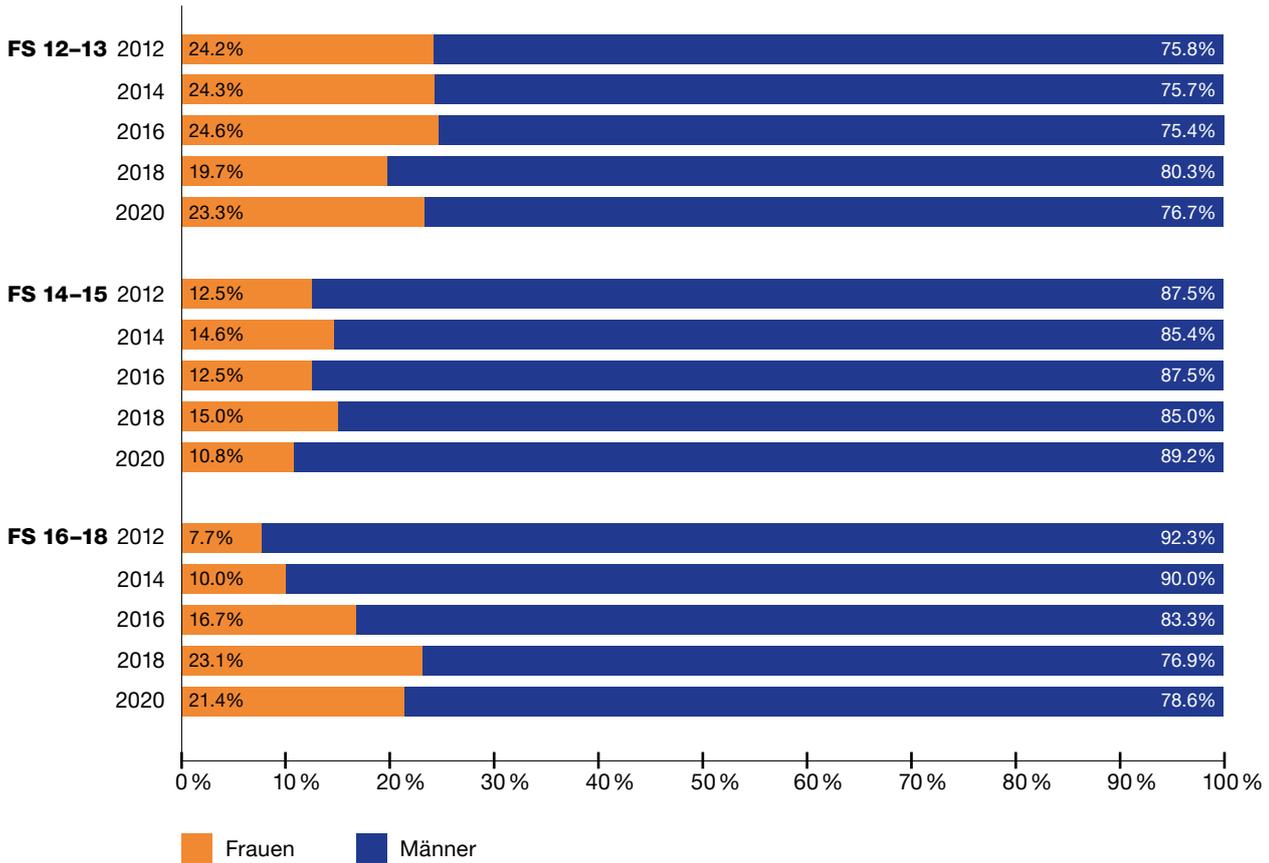
**PRD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



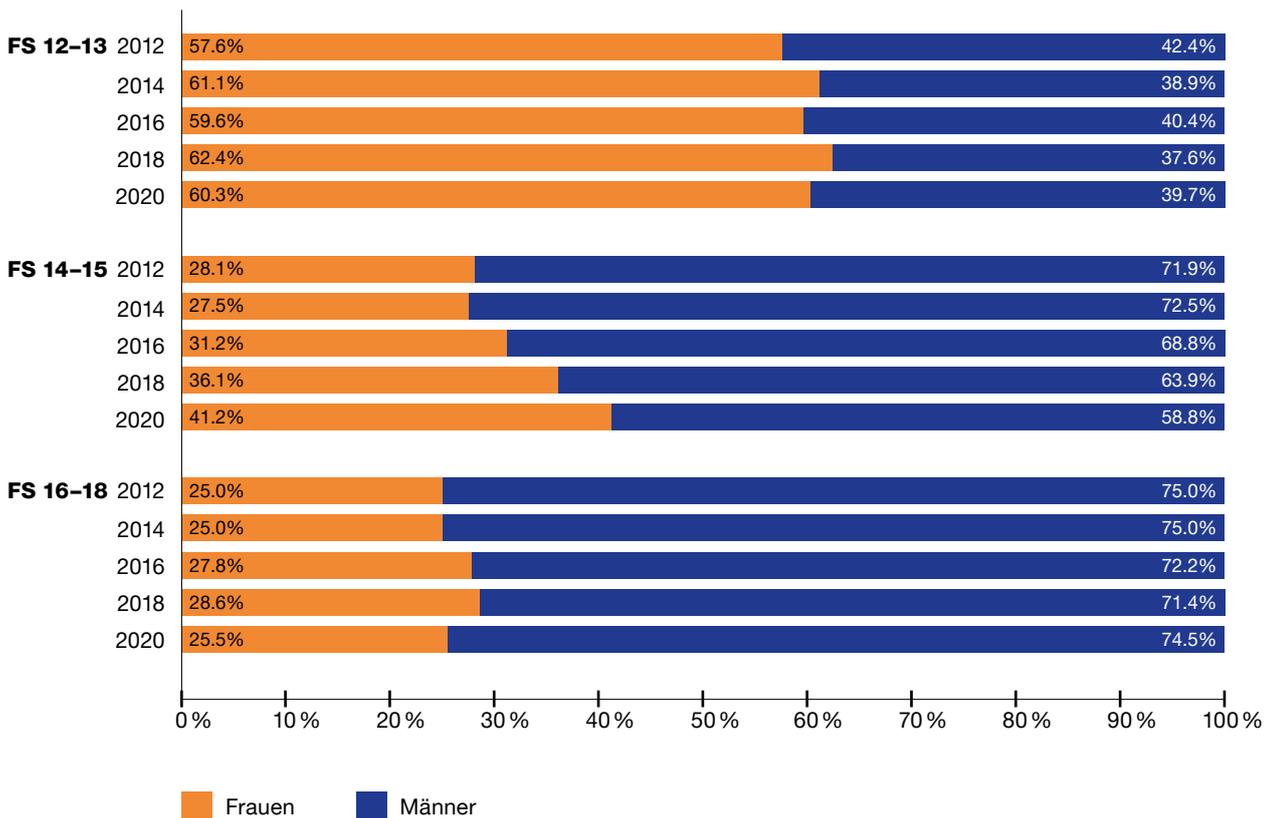
**FD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



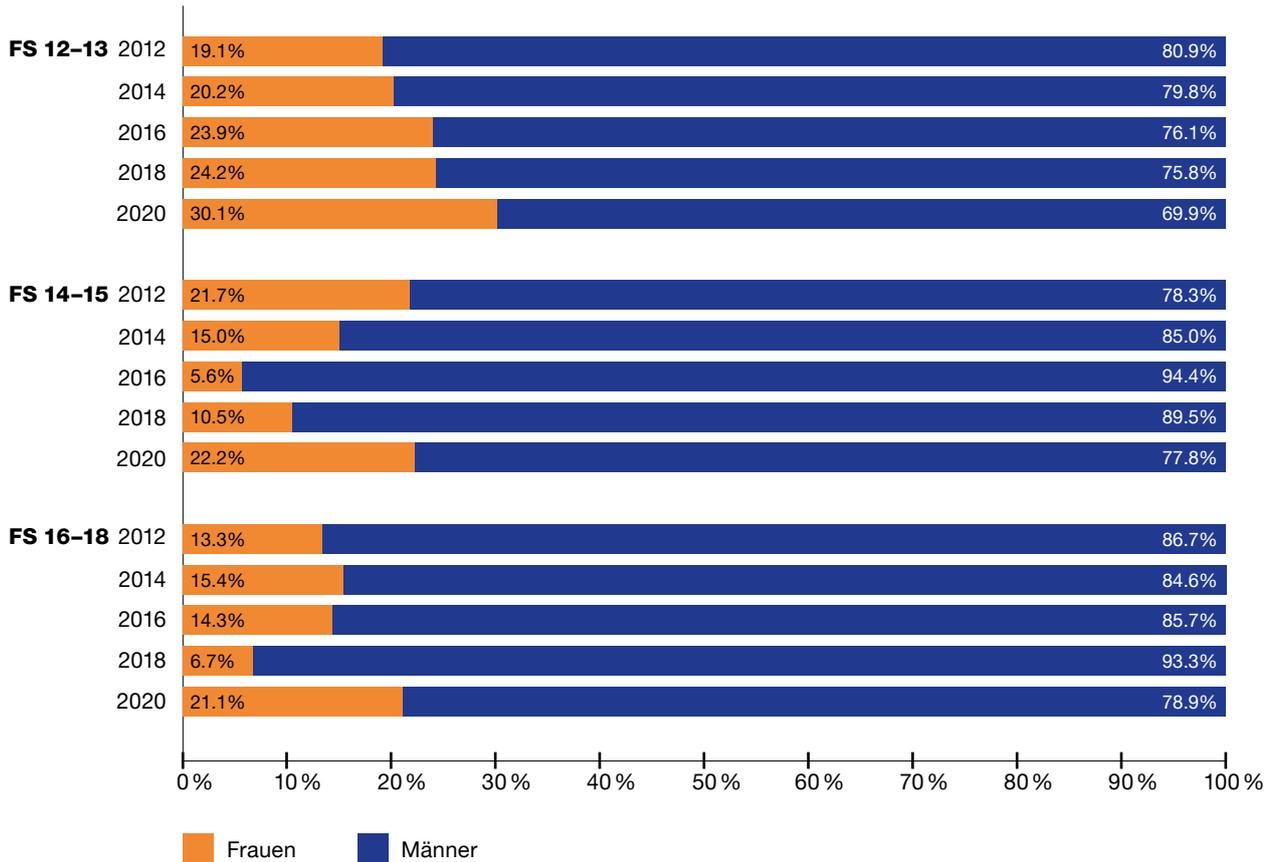
**SID: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



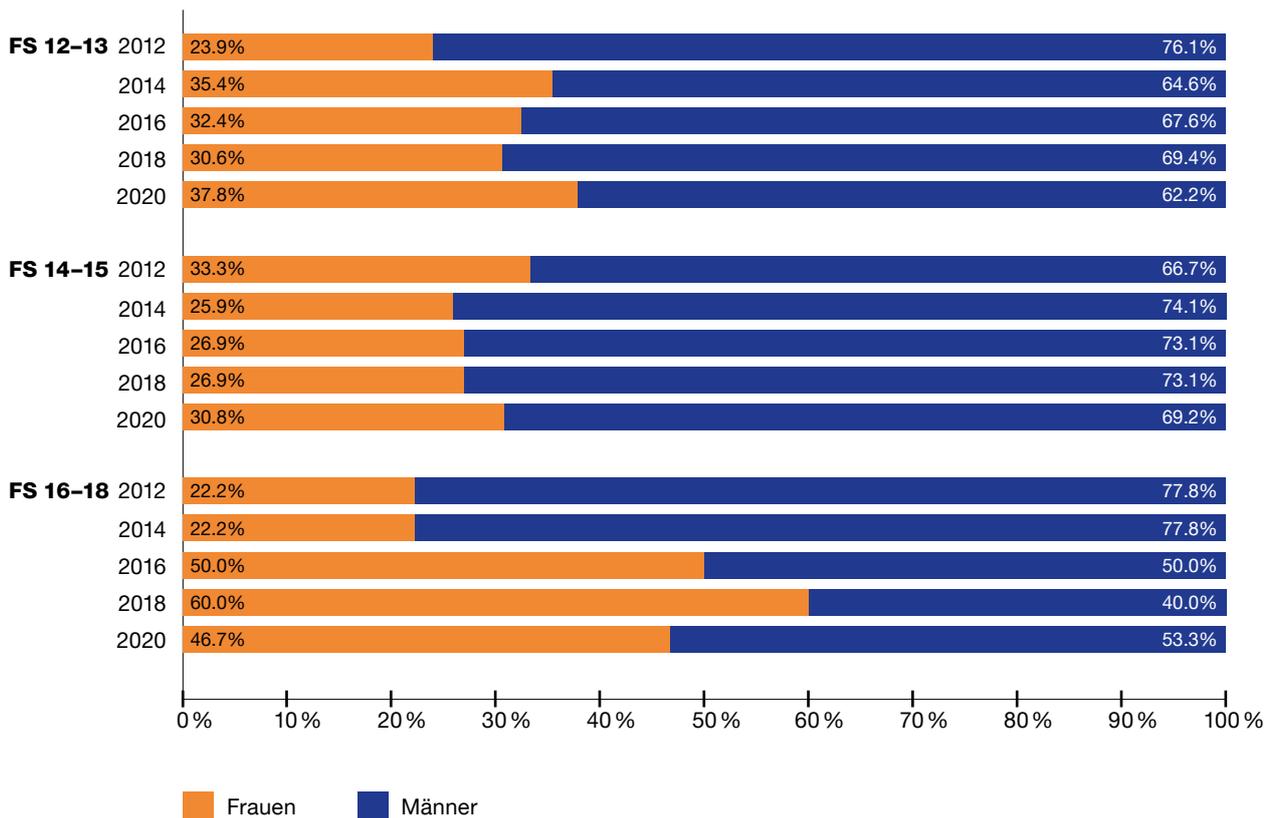
**GUD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



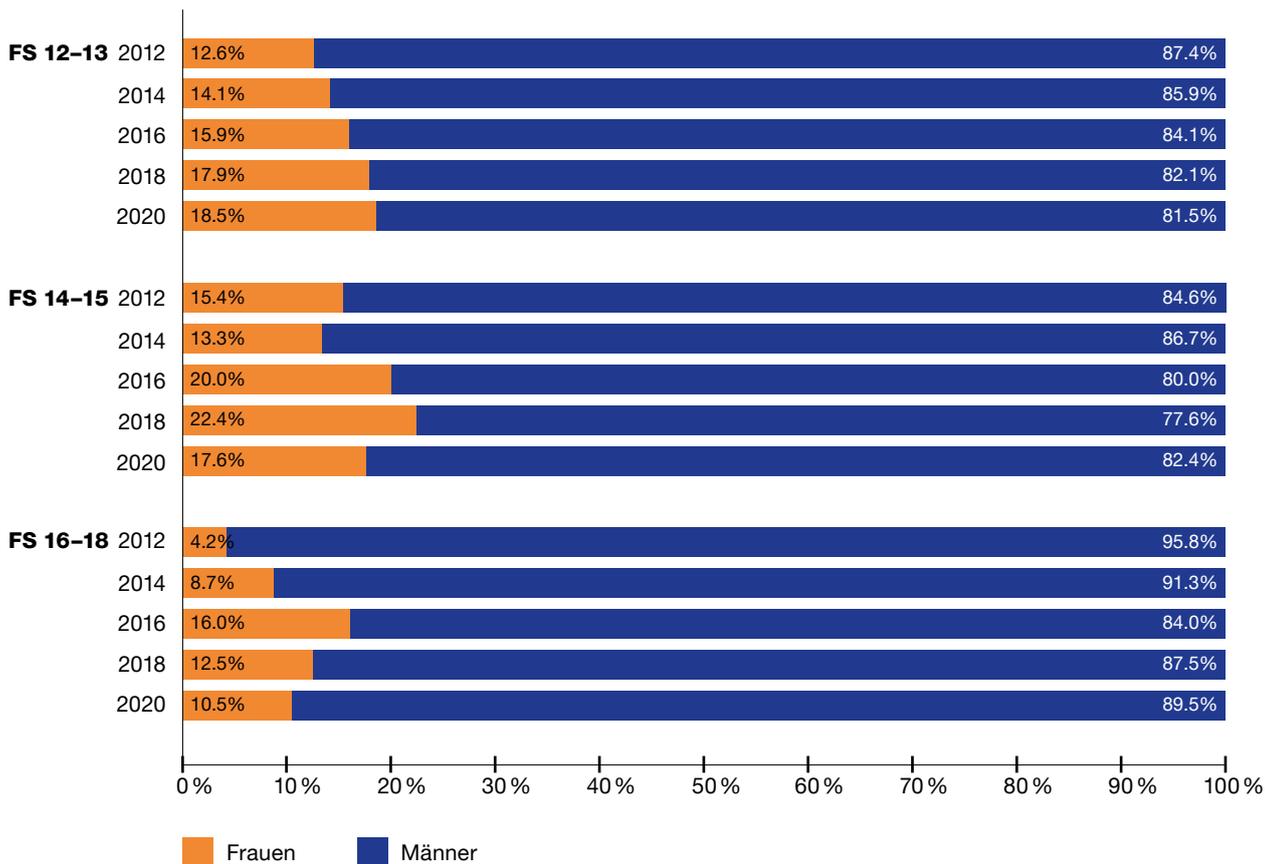
**TED: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



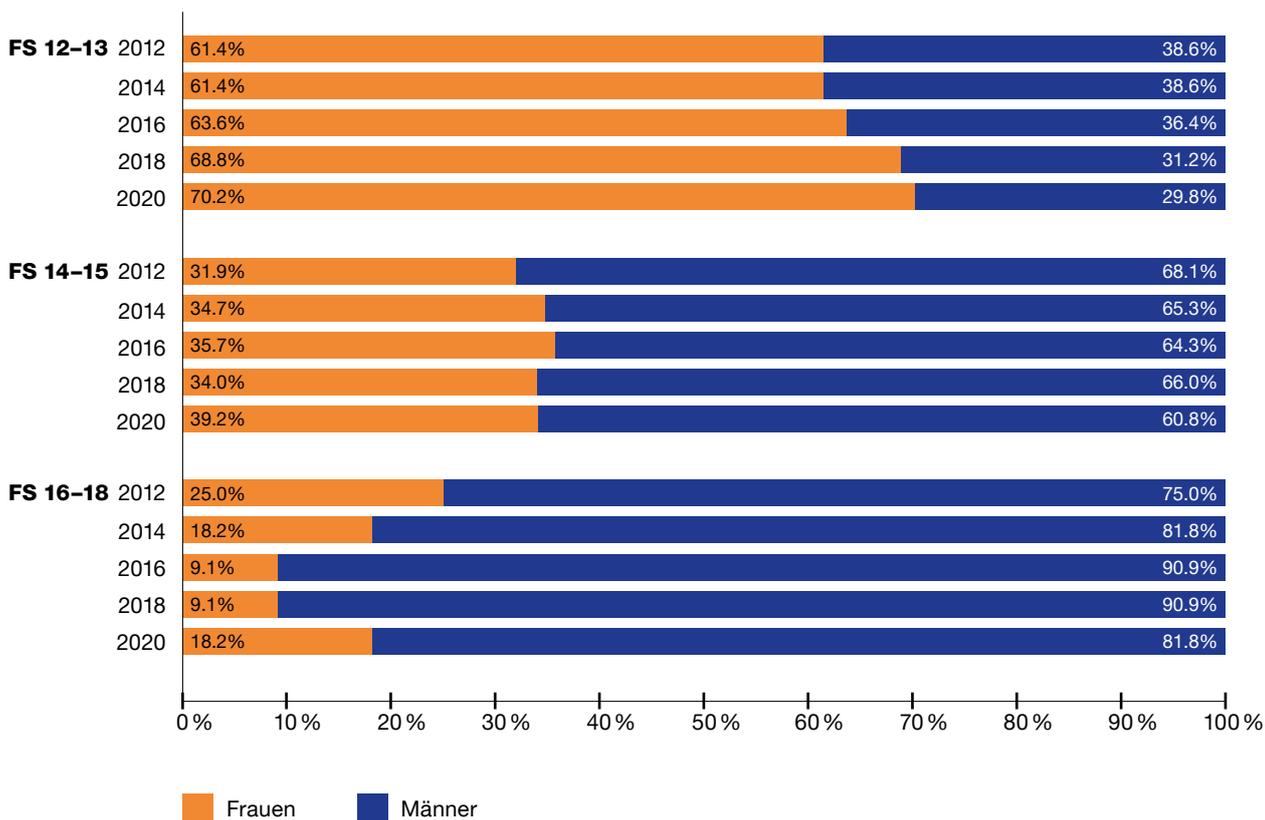
**HBD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**



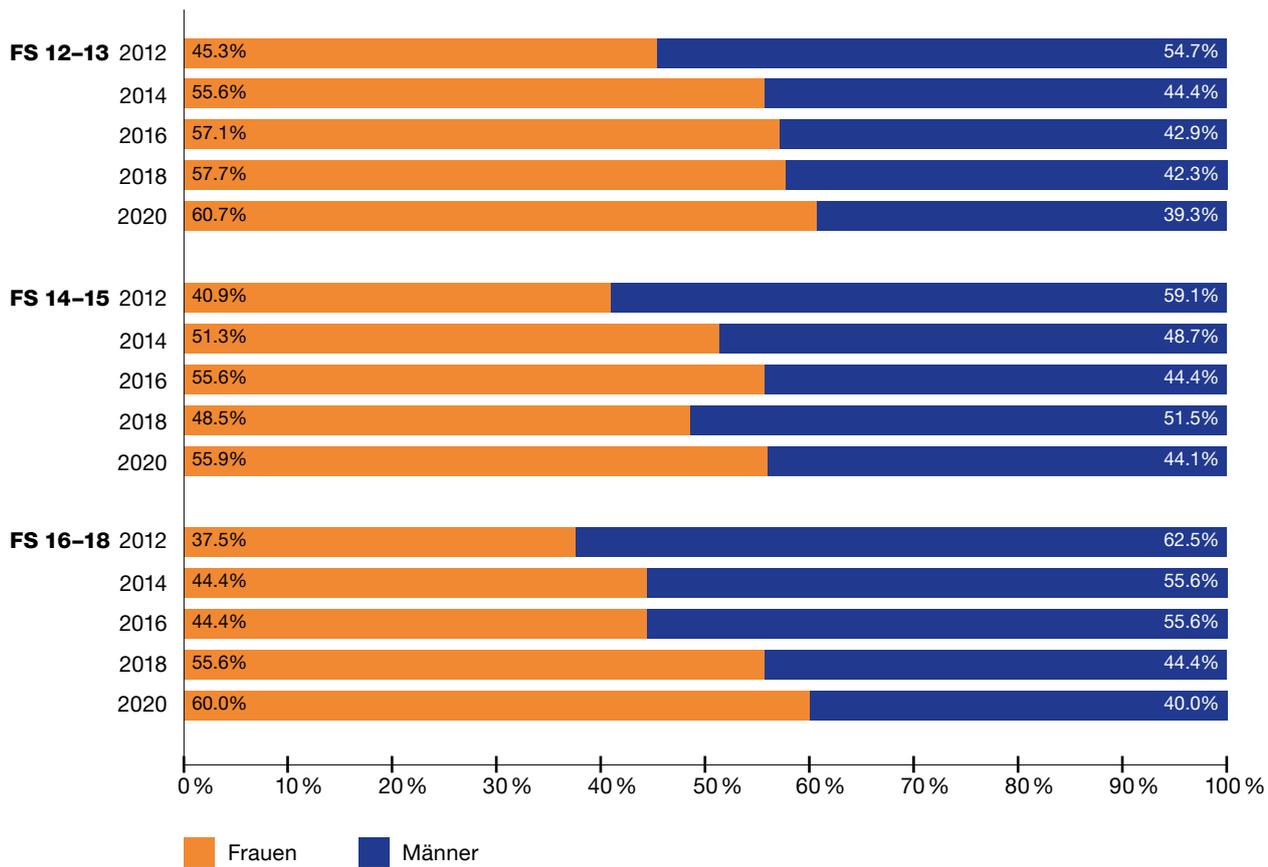
## DIB: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



## SSD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen

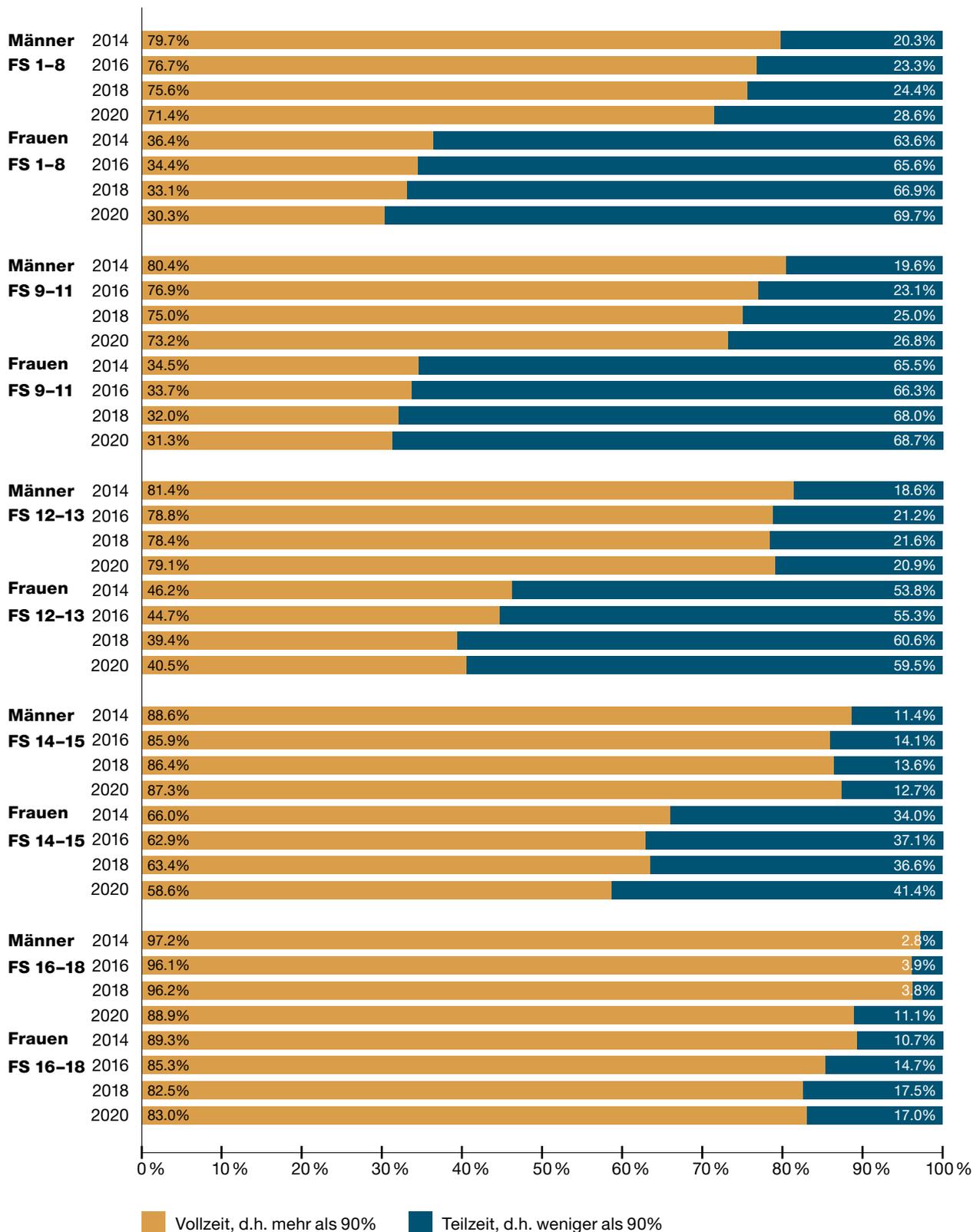


**SD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen**

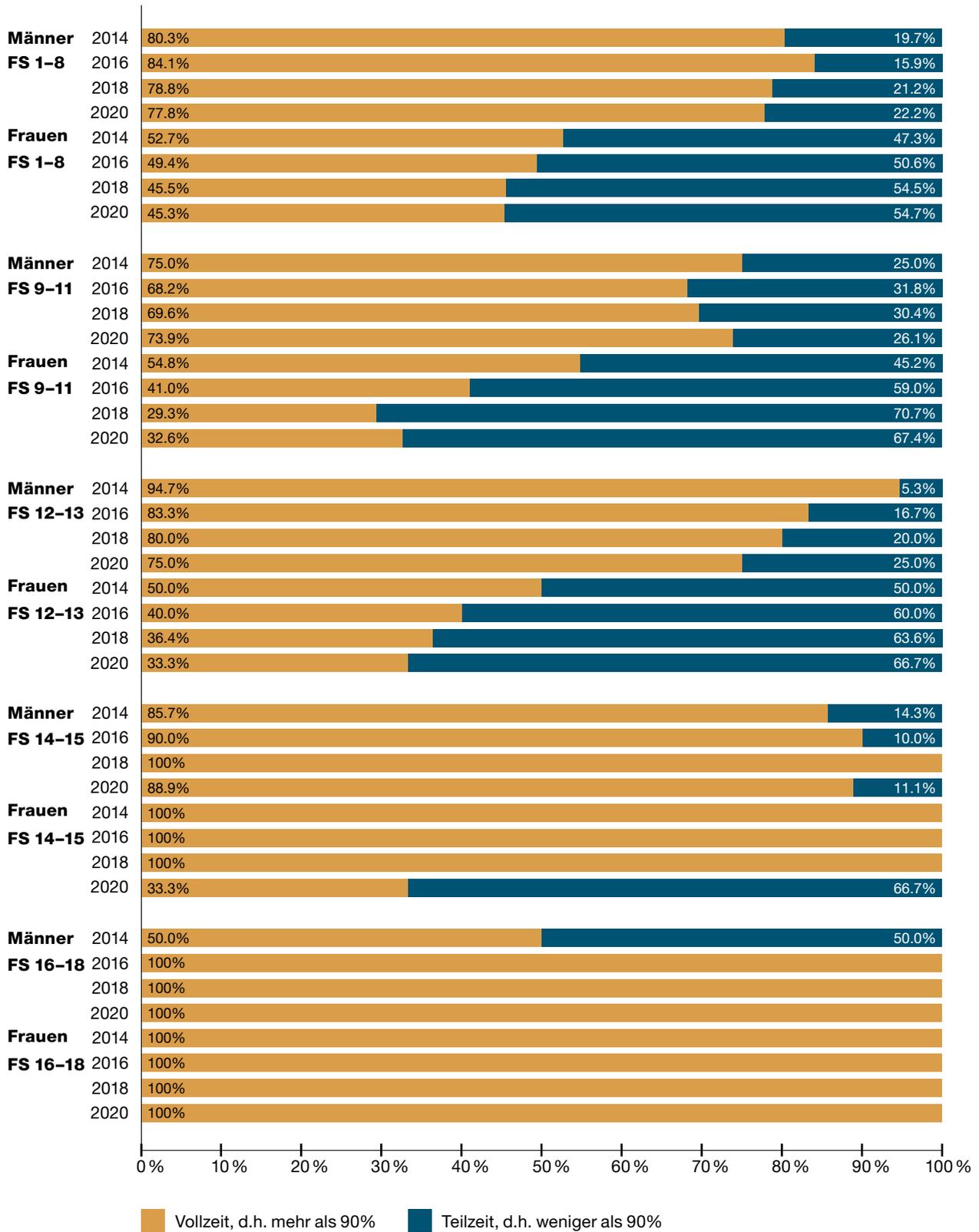


**Abbildungen 5: Entwicklung Anteil Voll- und Teilzeitarbeitende nach Funktionsstufen in der Stadt Zürich und den Departementen, 2014, 2016, 2018, 2020**

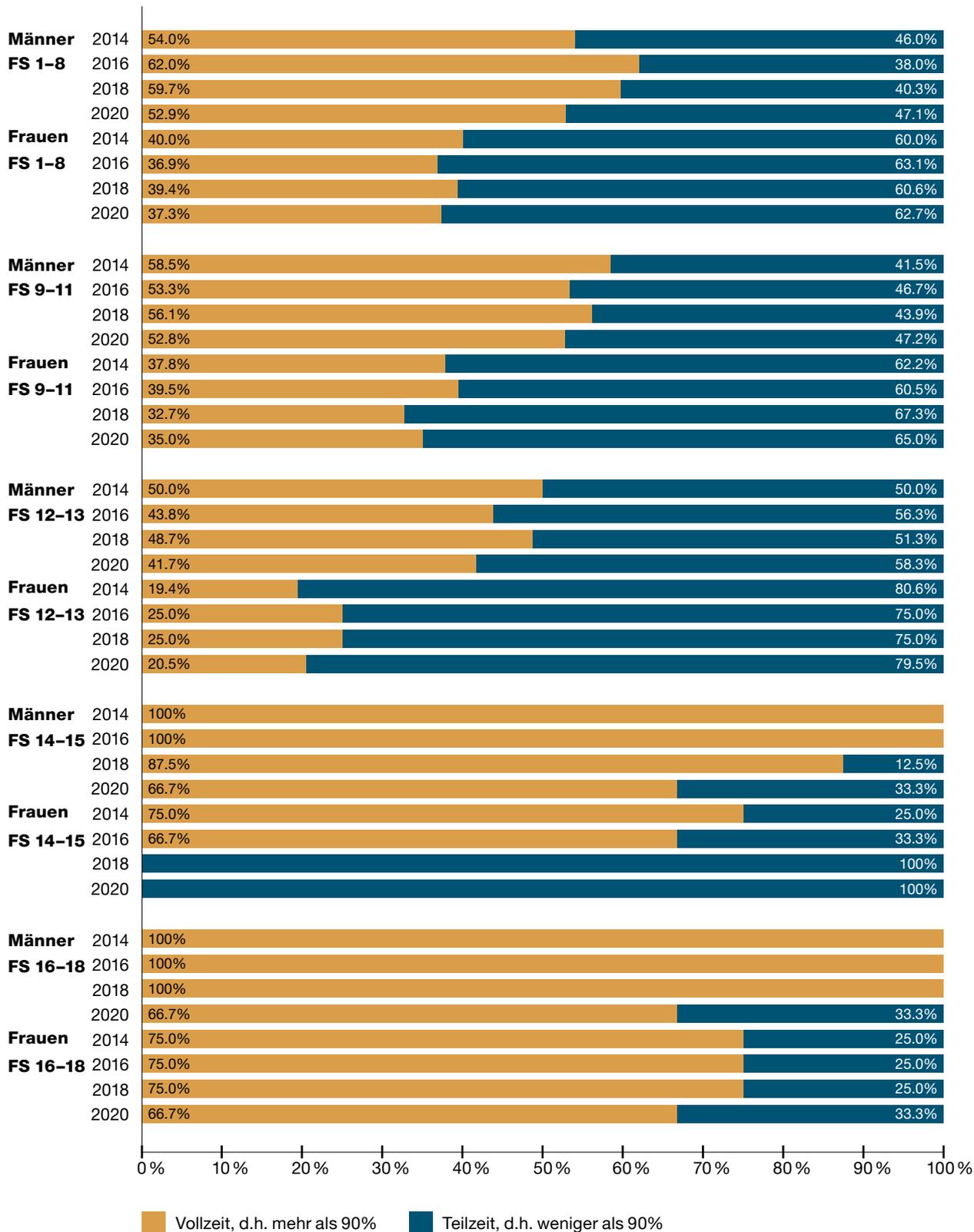
**Stadt Zürich: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



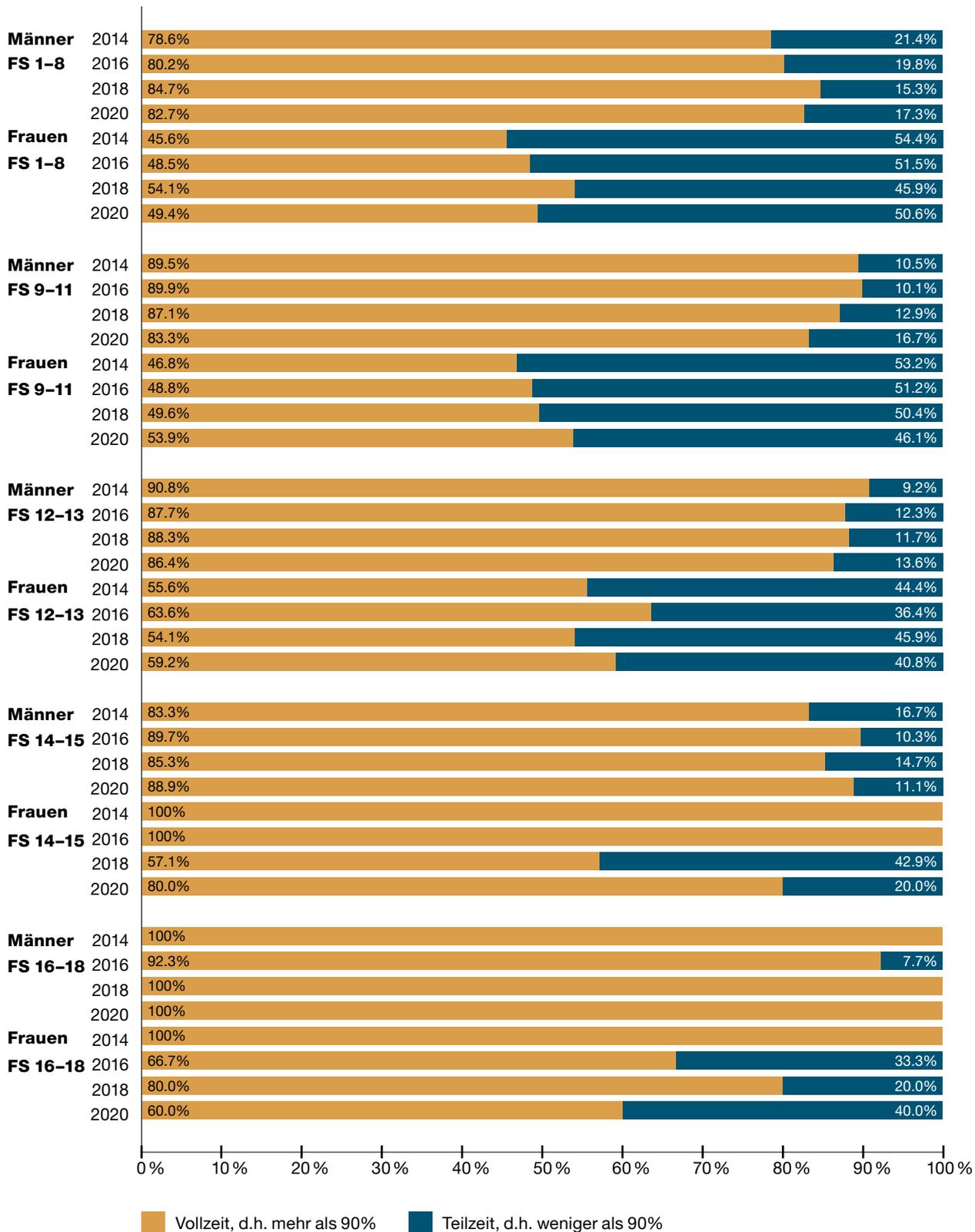
**BVG: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



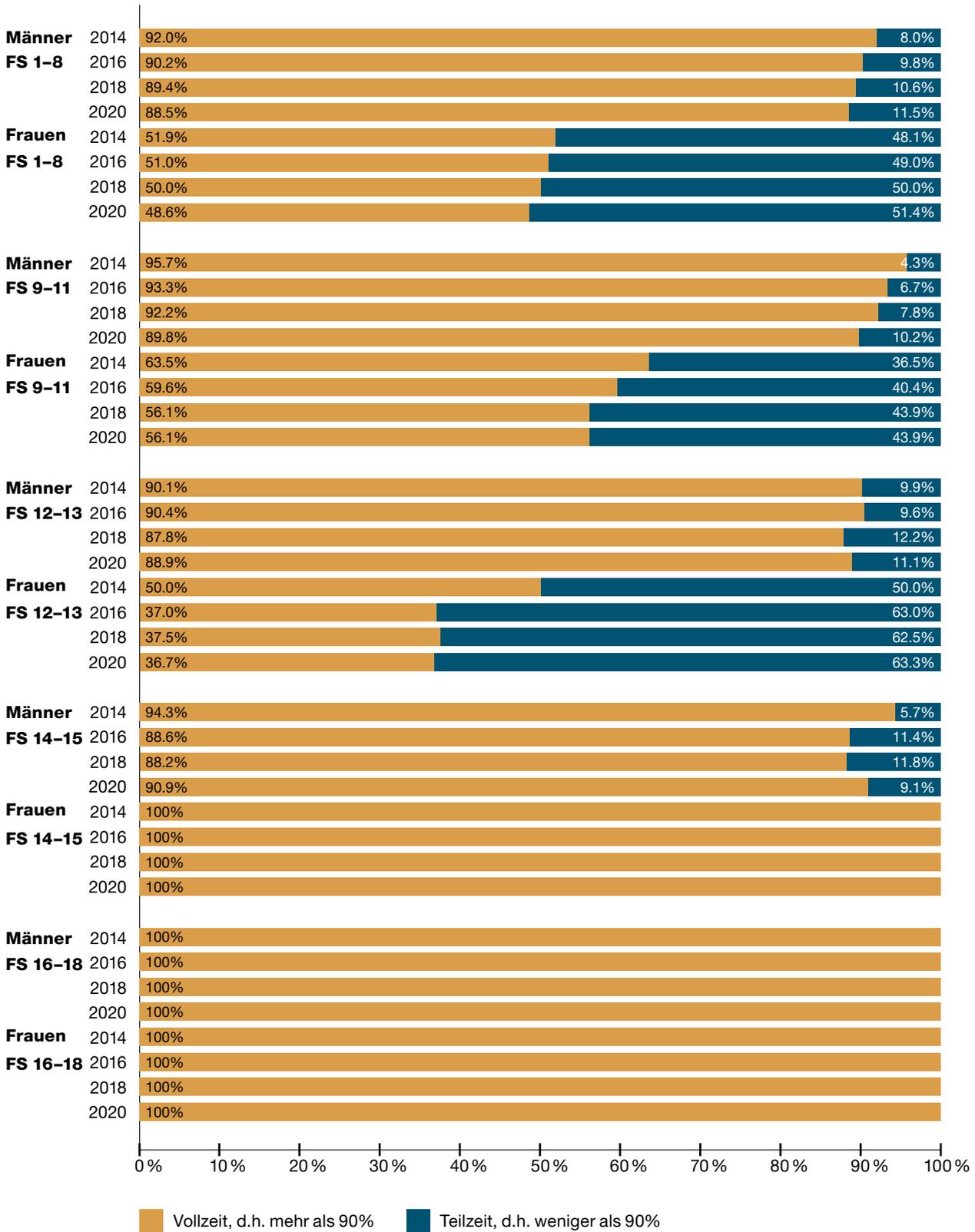
**PRD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



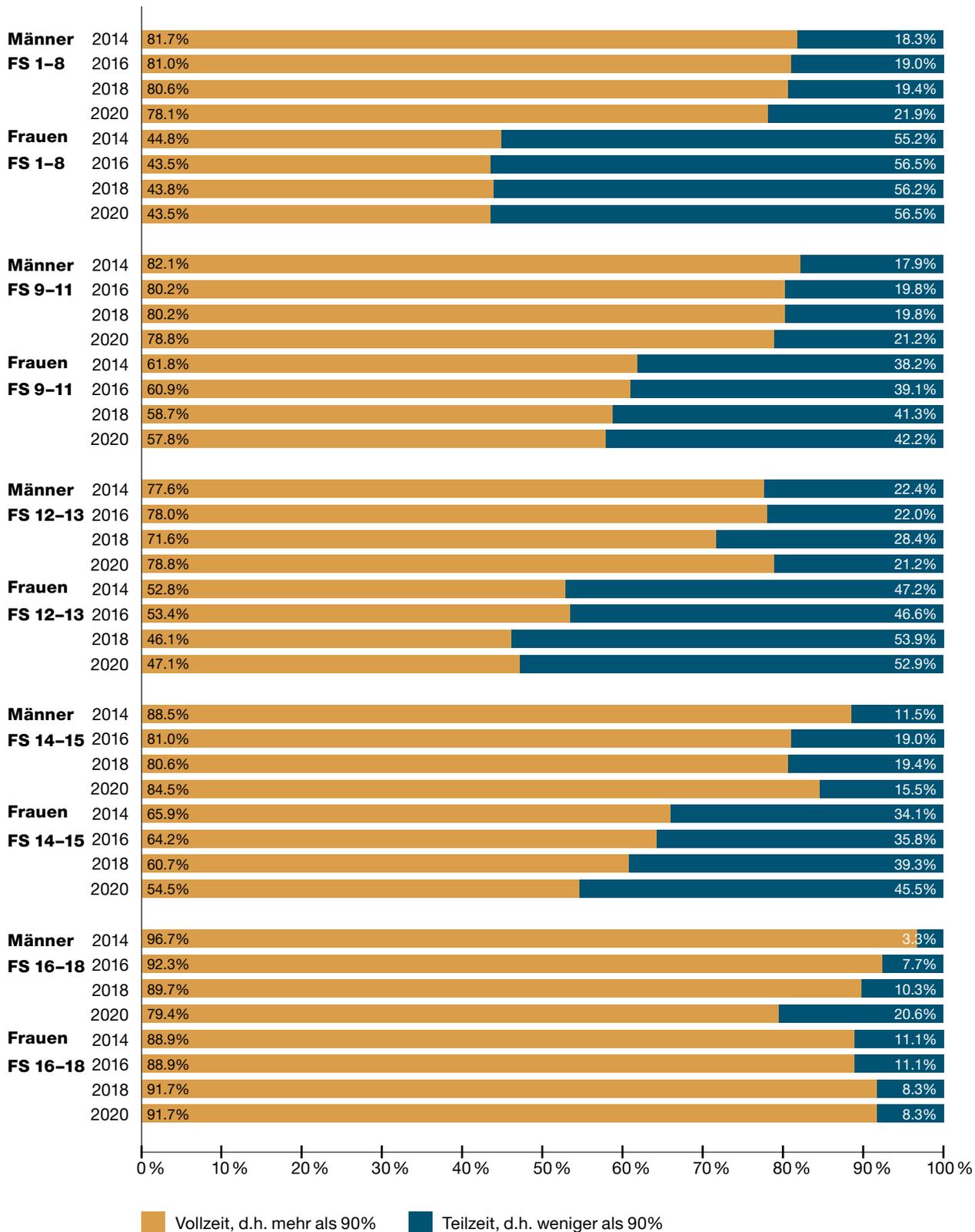
**FD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



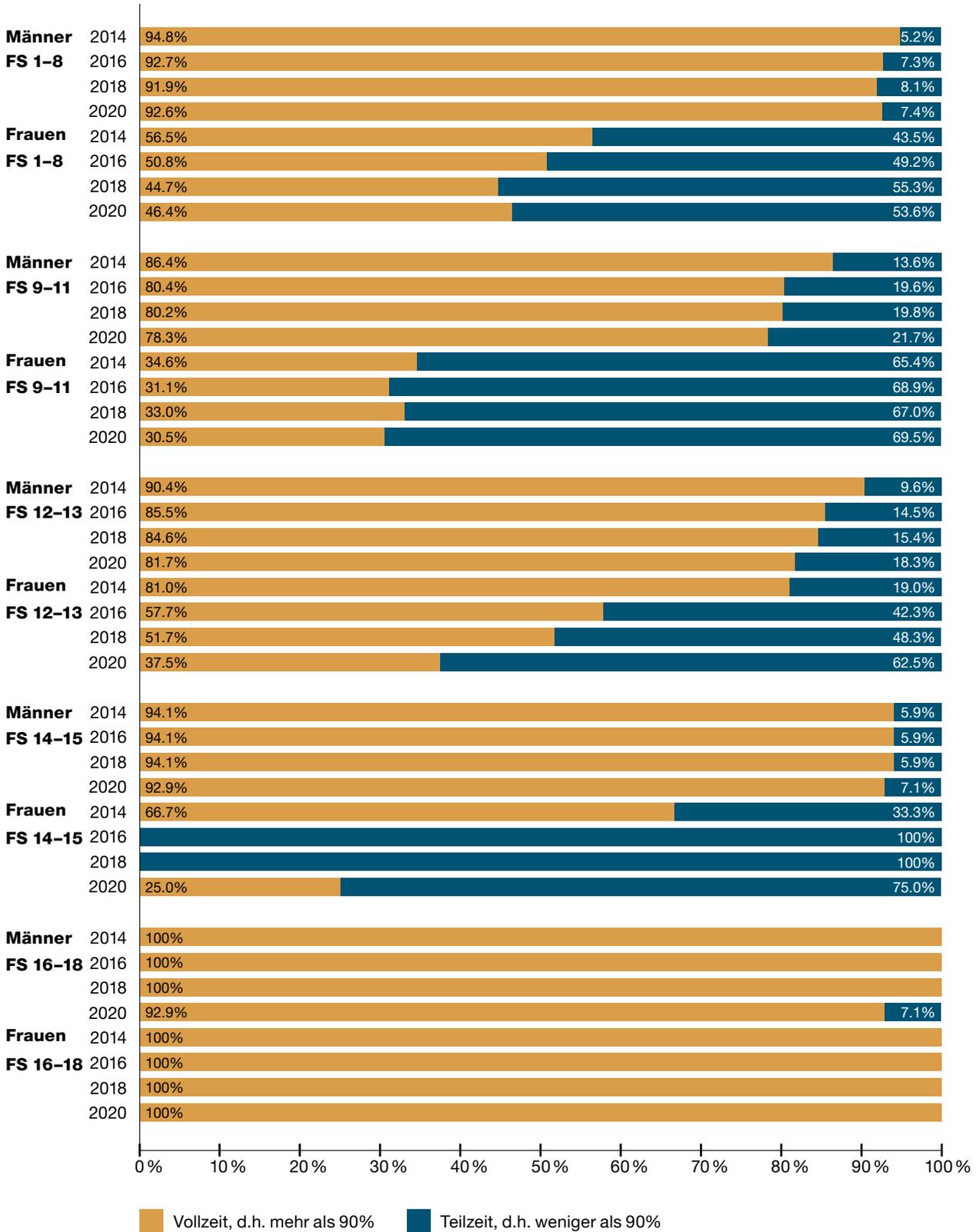
**SID: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



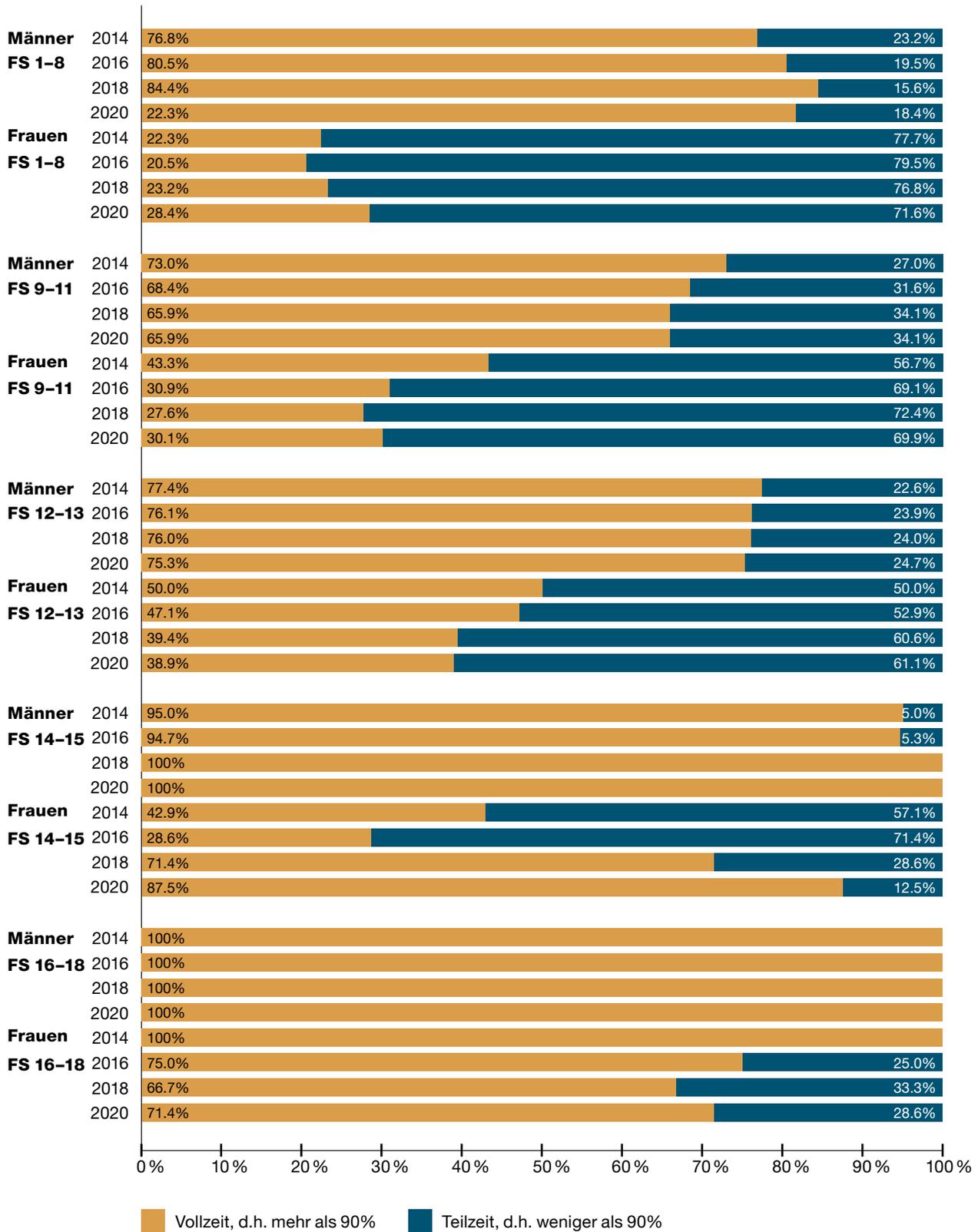
**GUD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



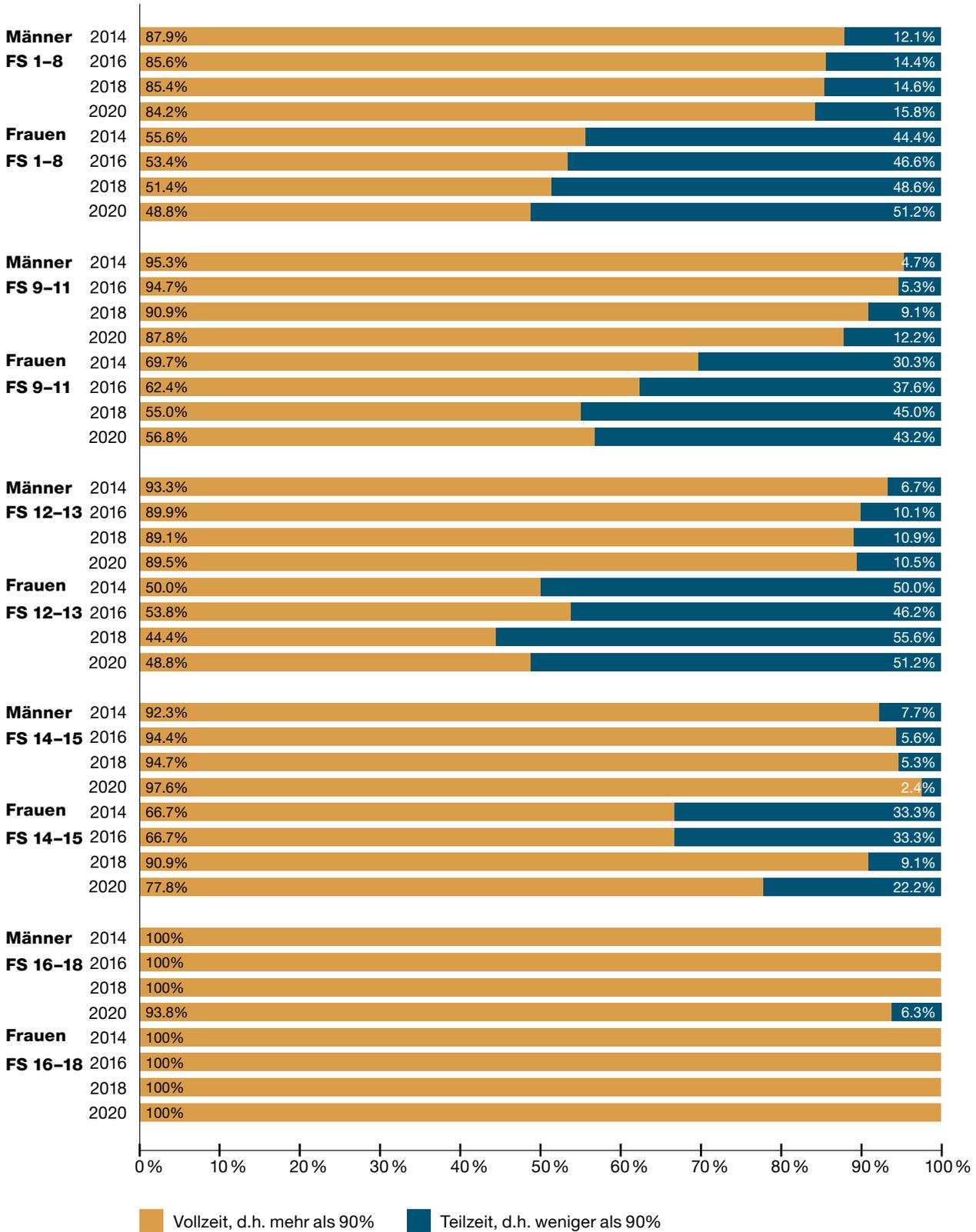
**TED: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



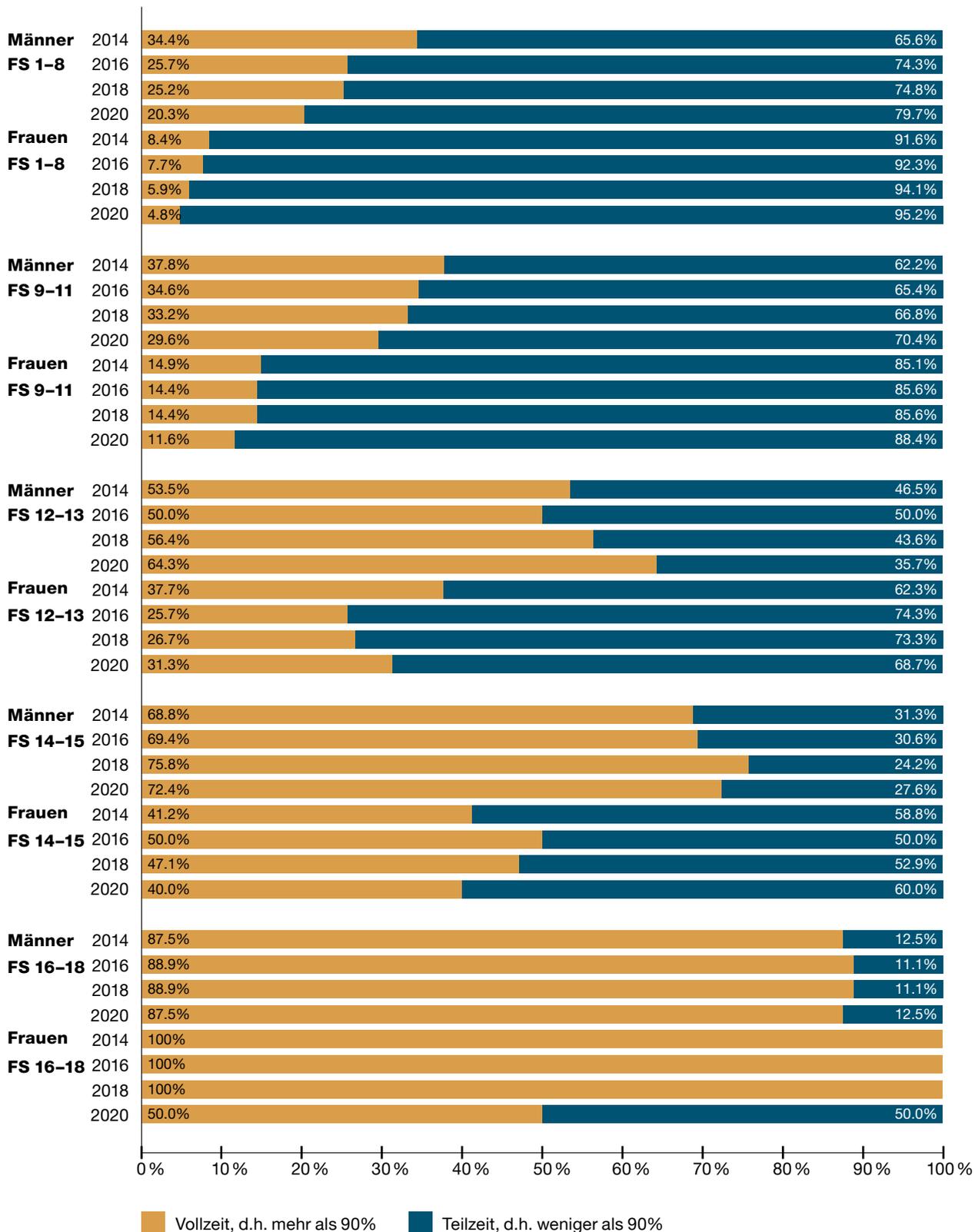
**HBD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



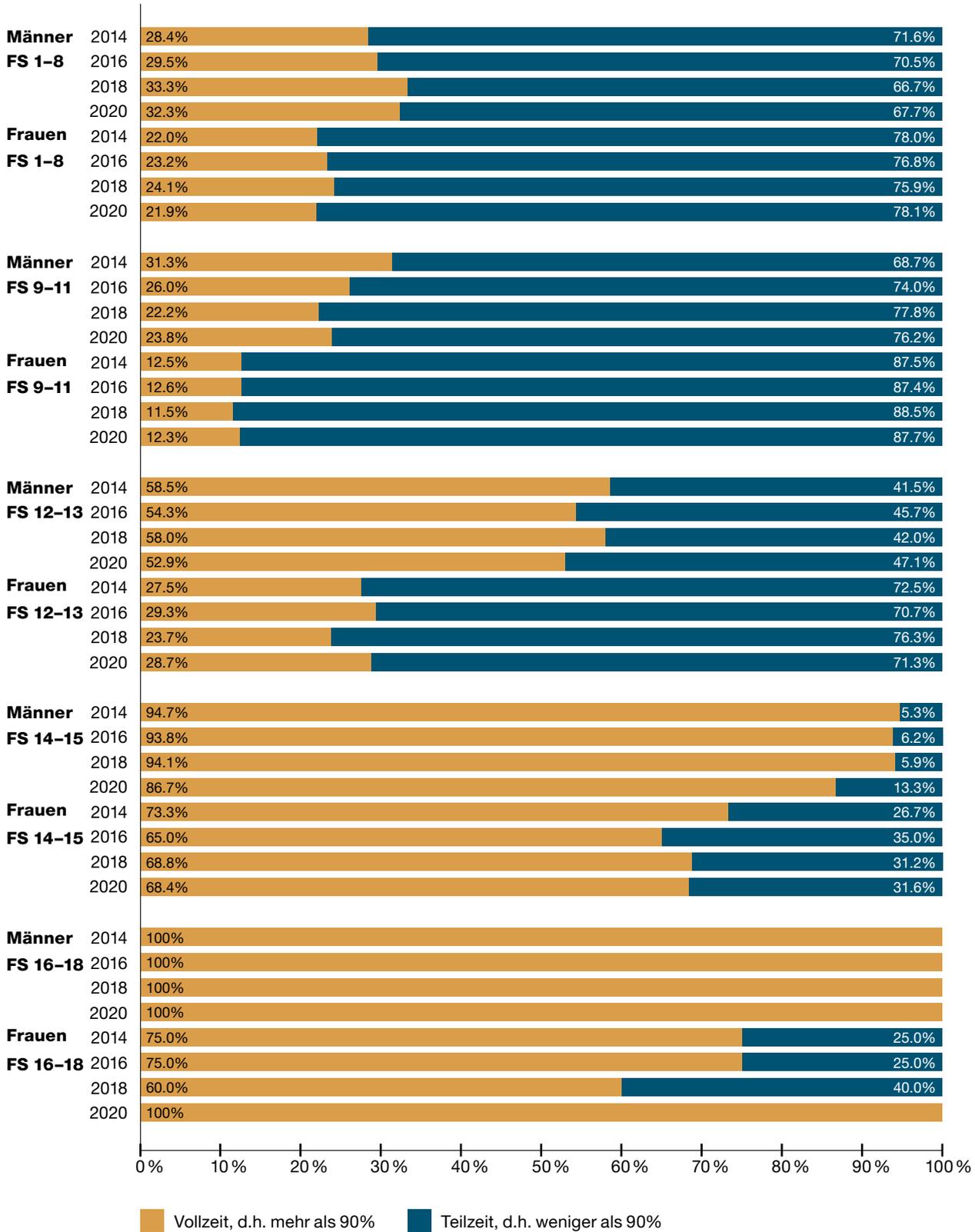
DIB: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht



**SSD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**



**SD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht**





Stadt Zürich  
Fachstelle für Gleichstellung  
Postfach, 8022 Zürich  
T + 41 44 412 48 68  
[stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)