



einblicke 2023

Editorial

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich hat 2023 einige personelle Veränderungen erfahren: Nach elf Jahren hat Anja Derungs die Fachstelle per Ende Mai verlassen und ist neu Geschäftsführerin der Stiftung Frauenhaus Zürich. Seit August leite ich, Mirjam Gasser, die Fachstelle. Ich freue mich, gemeinsam mit dem Team wie auch anderen Stellen in- und ausserhalb der Stadtverwaltung die städtische Gleichstellung weiter voranzutreiben.

Vor 33 Jahren, am 1. Oktober 1990, nahm das Büro für Gleichstellung von Frau und Mann, wie die Fachstelle für Gleichstellung damals hiess, seine Arbeit auf. Und vor zehn Jahren wurde der Auftrag der Fachstelle erweitert und umfasst seither auch die Förderung der Gleichstellung von Lesben,

Schwulen, Bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen.

Auf rechtlicher Ebene hat sich einiges verbessert in Richtung mehr Gleichstellung: Man denke nur an die Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) im Jahr 1995, das Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts verbietet. Oder an die Ratifizierungen der UNO-Frauenrechtskonvention CEDAW zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau 2008 und der UNO-Behindertenrechtskonvention 2014 durch die Schweiz, die auch die Rechte von Mädchen und Frauen mit Behinderungen enthält. Schliesslich bietet die 2018 für die Schweiz in Kraft getretene Istanbul-Konvention (IK) eine wichtige Basis zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und Häuslicher

Gewalt. Auch bei den Rechten von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen konnten Fortschritte verzeichnet werden: Seit 2020 ist die Diskriminierung von Lesben und Schwulen verboten, und seit 2022 können gleichgeschlechtliche Paare heiraten. Seit demselben Jahr ist es für trans Personen einfacher, ihren amtlichen Geschlechtseintrag anzupassen.

Gleichzeitig weist die tatsächliche Gleichstellung auch 2023 noch immer Lücken auf: Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann existiert noch immer, Frauen leisten weiterhin den grössten Teil der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie. Armut in der Schweiz und insbesondere im Alter ist weiblich. Und Frauen sind noch immer untervertreten in der Politik – ebenso wie

Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen wie auch Menschen und insbesondere Frauen mit Behinderungen.

Gleichstellung betrifft uns alle, wenn auch auf unterschiedliche Weise. Deshalb liegt auch die Förderung der Gleichstellung in der Verantwortung von uns allen. Und zwar in ihrer ganzen Vielfalt: Denn gerade Menschen, die Mehrfachdiskriminierungen erleben, sind noch immer stärker benachteiligt und diskriminiert. In diesem Sinne bleibt die Fachstelle für Gleichstellung weiter dran und engagiert sich, damit Gleichstellung für uns alle zur Realität wird – und es auch bleibt.

Mirjam Gasser, Leiterin der Fachstelle

Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

«Swiss LGBTI-Label»: Die Stadt Zürich wird erneut ausgezeichnet

Die Stadt Zürich fördert die Gleichstellung aller Geschlechter sowohl inner- als auch ausserhalb der Stadtverwaltung. Dazu gehört auch die Bekämpfung und Prävention von Homo- und Transfeindlichkeit im Erwerbsleben. Denn oft verschweigen Angehörige sexueller oder geschlechtlicher Minderheiten am Arbeitsplatz ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität aus Angst vor Diskriminierung. Damit verbunden ist eine dauernde emotionale und kognitive Belastung, die zu Krankheiten und Erwerbsausfall führen kann.

Für ihr Engagement erhielt die Stadt Zürich im Januar 2020 als erste staatliche Institution das «Swiss LGBTI-Label». 2023 musste das Label

erneuert werden. Die Stadt Zürich erfüllt die gestiegenen Anforderungen und darf das «Swiss LGBTI-Label» für weitere drei Jahre tragen. Die



Verleihung des «Swiss LGBTI-Labels» am 25. Juli.
Foto: Sandra Meier

Verleihung fand am 25. Juli dieses Jahres im Rahmen der EuroGames 2023 in Bern statt. Am feierlichen Vergabe-Event wurden neben der Stadt

Zürich zehn Organisationen rezertifiziert, elf Unternehmen erhielten das Label zum ersten Mal. Damit tragen insgesamt 72 Organisationen das

Fortsetzung auf Seite 2

Zürich schaut hin

2

Das ist doch kein Beruf für einen Mann?!

7

Niederschwelliger und kostenfreier Zugang zu Binden und Tampons

9

Bühne frei für Theater SEM!

12

Fortsetzung von Seite 1

«Swiss LGBTI-Label» – so viele wie nie zuvor.

Als Qualitätssiegel zeichnet das «Swiss LGBTI-Label» Unternehmen und Organisationen aus, die sich für die innerbetriebliche Gleichberechtigung von LGBTI-Personen einsetzen. Es signalisiert gegen innen und aussen, dass die betreffenden Organisationen eine offene, inklusive und wertschätzende Kultur gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans und intergeschlechtlichen Menschen leben.

Eine Auszeichnung mit dem «Swiss LGBTI-Label» erfolgt auf Basis einer Selbstdeklaration mittels Fragebogen. Die deklarierten Massnahmen werden anhand von eingereichten Dokumenten nachgewiesen. Überprüft werden unter anderem Leitbilder und Strategien, konkrete Massnahmen und Projekte, die Personalpolitik, gesetzliche Vorschriften, verbindliche Vorgaben und die Kommunikation.



Mehr Informationen

stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Themen > LGBTI

Zürich schaut hin

«Zürich schaut hin», das mehrjährige Projekt gegen Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben, setzte dieses Jahr Schwerpunkte beim Sport, an Festen und Festivals und im öffentlichen Verkehr.

Viele Stadtzürcher*innen erleben sexuelle und sexistische Belästigungen. Belästigung kann auf der Strasse, im Ausgang, im öffentlichen Verkehr, beim Warten auf den Bus oder im Schwimmbad stattfinden. Besonders betroffen sind Mädchen und Frauen, aber auch Personen, die nicht den vorherrschenden Geschlechternormen entsprechen.

Bestandteile des Projekts «Zürich schaut hin» sind unter anderem die Meldeplattform zuerich-schaut-hin.ch, die Sensibilisierung und Schulung verschiedener Berufsgruppen sowie eine breite Sichtbarkeit durch die Kampagne «Zürich schaut hin». Eine zentrale Rolle kommt den sogenannten Bystanders zu, also Menschen, die Zeug*innen von Belästigungen werden. Sie können dazu beitragen, dass Belästigungen frühzeitig gestoppt werden und Betroffene Unterstützung erhalten. Wichtig dabei ist, sich selbst nicht zu gefährden. Das Kurzvideo «Hinschauen, Einschätzen, überlegt Handeln» sowie Merkblätter und Zivilcourage-Kurse geben Hilfestellungen und Tipps.

«Zürich schaut hin» hat zum Ziel, Belästigungen und Übergriffe breit zu thematisieren, gegenseitigen Respekt und Zivilcourage zu fördern und die Selbstbehauptung zu stärken. Im Mai 2023 haben Stadtpräsidentin Corine Mauch und Karin Rykart, Vorsteherin des Sicherheitsdepartements, nach zweijähriger Laufzeit eine positive Zwischenbilanz gezogen. «Zürich schaut hin» findet breite Resonanz und steht mittlerweile als starke Marke gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit. Auch andere Städte folgen dem Beispiel der Stadt Zürich. So hat die Stadt Bern das Projekt «Bern schaut hin» im März dieses Jahres lanciert.

Auch die Mehrheit der rund 50 Allianzpartnerinnen von «Zürich schaut hin» beurteilt die Projektergebnisse positiv und will sich auch künftig für die Vision von «Zürich schaut hin» stark machen: Der öffentliche Raum soll ein sicherer Ort für alle sein, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung.



Plakate der Kampagne «Zürich schaut hin»



Prävention und Sensibilisierung im öffentlichen Verkehr, in der Badi und an Festen und Festivals

Eine der Allianzpartnerinnen von «Zürich schaut hin» sind die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ). Im Februar lancierten Stadtrat Michael Baumer, Vorsteher des Departements der Industriellen Betriebe, und Stadträtin Karin Rykart einen «Zürich schaut hin» Präventionsbus, der auf der Linie 31 oder 32 unterwegs ist. Im Innern des Busses hängen Plakate mit Schilderungen von Belästigungen aus dem Melde-tool. Die Passagier*innen erhalten Informationen, wie sie Belästigungen ansprechen und Betroffene unterstützen können. Gemeinsam mit dem Sportamt als Allianzpartnerin war «Zürich schaut hin» diesen Sommer auch auf den Sportanlagen und in den Schwimmbädern präsent. Im Rahmen einer Kurzschulung erhielten alle Bademeister*innen Informationen zum Projekt und setzten sich in Diskussionsrunden mit der Grundhaltung «Hinschauen, einschätzen, überlegt handeln» auseinander.

Weitere Sensibilisierungsmassnahmen fanden an Festen und Festivals wie dem Caliente, dem ZüriFäscht und der Streetparade statt.

Neuer Fokus auf Gewaltprävention bei (potentiellen) Tatpersonen

Die Präventionsarbeit im Nachtleben und an Festen und Festivals sowie die Weiterbildung diverser Berufsgruppen werden auch im kommenden Jahr weitergeführt. Ein neuer Schwerpunkt liegt auf der Prä-

vention bei (potentiellen) Tatpersonen. Mit Präventionsmassnahmen in Schulen und der Jugendarbeit will die Fachstelle hier ansetzen. Damit soll erreicht werden, dass sexistische, homo- und transfeindliche Haltungen – der Nährboden für Übergriffe – gar nicht erst entstehen. Da (potentielle) Tatpersonen häufig männlichen Geschlechts sind, müssen die präventiven Massnahmen geschlechtsspezifisch ausgerichtet sein. Dazu gehören die Auseinandersetzung mit der eigenen Männlichkeit, mit Vorstellungen von Sexualität und mit Geschlechternormen.

Um einen Überblick über bereits bestehende Angebote zu erhalten, hat die Fachstelle der Fachhochschule ZHAW die Durchführung einer entsprechenden Recherche in Auftrag gegeben. Diese hat ergeben, dass es im deutschsprachigen Raum einige Projekte und Programme gibt, die bei der Zielgruppe «Tatpersonen» ansetzen, dass diese jedoch selten evaluiert und auf ihre Wirkung hin überprüft werden. Eine Arbeitsgruppe, in der auch Vertreter*innen des Schul- und Sportdepartements mitwirken, wird nun eine Auslegeordnung vornehmen und das weitere Vorgehen bestimmen.

Mehr Informationen zum Projekt



stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Themen > Öffentlicher Raum > Hinschauen

Plaza schaut hin

Ein Werkzeugkoffer und ein Schulungsangebot unterstützen die Betriebe im Nachtleben in ihren Bestrebungen, ein sicheres Umfeld für alle Gäste zu schaffen. An den jährlichen Staff Days der Bar- und Clubkommission BCK wurden die Angebote von «Zürich schaut hin» vorgestellt.

Der Club Plaza mit insgesamt um die 80 Mitarbeitenden hat sich entschieden, die «Zürich schaut hin»-Schulung inhouse durchzuführen.

Geschäftsführer Christian Angst: «Wir dulden keine Übergriffe und wollen in unserem Betrieb eine grössere Sensibilisierung

schaffen, damit sich alle Besucher*innen und auch unser Team in allen Situationen wohl fühlt. Als Treffpunkt für alle Teile der Gesellschaft finden wir es wichtig, diese Grundhaltung auch zu kommunizieren und danach zu handeln.»

Übergriffe werden oft nicht gemeldet, aus Scham oder weil sie verharmlost werden. Angst erachtet es deshalb als wichtig, eine Kultur des Hinschauens zu etablieren. Bereits ein kurzes «Alles OK?» kann signalisieren, dass die Mitarbeitenden aufmerksam und ansprechbar sind.

Die Mitarbeitenden reagierten sehr positiv auf die Schulung, und das Thema löste konstruktive Diskussionen aus. Es zeigte

sich, dass es in der Wahrnehmung, was eine Belästigung ist, durchaus Unterschiede gibt. Grenzen sind individuell und müssen respektiert werden. Angst betont: «Unser Fokus liegt nicht auf der Wertung von Situationen, sondern auf der Unterstützung derjenigen, deren Grenzen verletzt wurden.» Eine klare und konsequente Kommunikation ist dabei zentral. Diese erfolgt unter anderem in den täglichen Team-Briefings und im Austausch von Erfahrungen im Umgang mit den Gästen.

Das Online-Beratungsangebot «belästigt.ch» wird rege benutzt

In der Schweiz hat jede dritte Frau und jeder zehnte Mann schon sexuelle oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Solche Übergriffe werden oft tabuisiert. Da belästigendes Verhalten meistens eine Machtdemonstration und Missbrauch eines Abhängigkeitsverhältnisses darstellt, zögern bis heute viele Betroffene, über das Erlebte zu sprechen und Unterstützung zu holen – trotz klarer gesetzlicher Schutzbestimmungen.



Belästigt.ch berät niederschwellig

Mit «belästigt.ch» gibt es seit sechs Jahren ein professionelles Erstberatungsangebot, das von betroffenen Personen rege genutzt wird. Indem es online und in sieben Sprachen verfügbar ist, ist es möglichst niederschwellig gestaltet. Angestellte aller Branchen und Berufe können sich offen oder anonym an das Beratungsteam wenden. Dafür nutzen sie ein Kontaktformular, in dem sie den Sachverhalt schildern und dem Beratungsteam ihre Fragen stellen können. Dieses beantwortet die ersten Fragen der Ratsuchenden innerhalb von drei Arbeitstagen elektronisch. Eine rasche Reaktion ist wichtig, denn oft befinden sich Betroffene in sehr komplexen Situationen. Es werden mögliche Handlungsoptionen aufgezeigt, und bei Bedarf werden die Ratsuchenden für eine ausführlichere persönliche Beratung an spezialisierte Anlaufstellen vermittelt. Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

Das Beratungsteam beantwortete seit der Lancierung im Schnitt zwei bis drei Anfragen pro Woche. 80 Prozent der Rat-

suchenden sind Frauen, 17 Prozent Männer, drei Prozent machen keine Angabe zu ihrer Geschlechtsidentität. Die meisten Anfragen verzeichnet «belästigt.ch» aus den Bereichen Gesundheit/Pflege, Bildung, Kultur, Gastronomie und persönliche Dienstleistungen wie Coiffeur- oder Kosmetikgeschäfte. Augenscheinlich ist, dass in diesen Arbeitsfeldern besonders viele Frauen arbeiten und Abhängigkeits- und Machtverhältnisse deutlich ausgeprägt sind. Während die Anzahl Beratungen in den Pandemie Jahren eher stagnierte, kam es im Jahr 2022 zu einer Verdreifachung der Anfragen. Dieser Trend setzte sich auch im Jahr 2023 fort.

In den letzten zwei Jahren konnte zudem ein deutlicher Anstieg an Anfragen von Unternehmen sowie von Führungskräften und HR-Verantwortlichen verzeichnet werden. Die Anfragenden sind mit Vorfällen konfrontiert und/oder möchten die Präventionsarbeit in ihren Unternehmen verstärken und so ihren gesetzlichen Pflichten gemäss Gleichstellungsgesetz

nachkommen. Kleinere und mittlere Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitenden werden unter anderem auf «KMU konkret+» hingewiesen, ein spezifisch auf die Bedürfnisse von Klein- und Mittelunternehmen zugeschnittenes Angebot zur Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Dieses Angebot wurde wie belästigt.ch ebenfalls von der Fachstelle für Gleichstellung mitinitiiert.

Das Projekt «belästigt.ch»

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich ist eine der vier Organisationen, die in der Trägerschaft des Projekts «belästigt.ch» vertreten sind. Zusammen mit dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK), dem Verein Frauenberatung: sexuelle Gewalt sowie der Gewerkschaft UNIA hat sie das Informations- und Beratungsportal im Sommer 2017 auf die Beine gestellt. Der Aufbau des Beratungsportals erfolgte mittels Finanzhilfen des Bundes und basiert auf dem Bundesgesetz über die Gleichstellung

von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz). Dieses ist seit 1996 in Kraft und verbietet unter anderem Diskriminierungen in Form von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz.



Mehr Informationen zu den Angeboten



kmukonkret.ch

stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Themen > Erwerbsarbeit > Sexuelle & sexistische Belästigung am Arbeitsplatz

Zu den besonders betroffenen Branchen bezüglich sexueller Belästigung gehört die Gastronomie. Jetzt soll eine Online-Schulung Abhilfe schaffen. Gemeinsam mit der Schweizer Gastronomiefernsehule hat die Fachstelle ein E-Learning entwickelt. Die interaktive Online-Schulung richtet sich gleichermassen an Mitarbeitende und Vorgesetzte. Um eine gewisse Niederschwelligkeit zu ermöglichen, kann die Online-Schulung auf dem Smartphone durchgeführt werden. Sie zeigt mit vielen Praxisbeispielen, was sexuelle Belästigung ist, wie sie sich auswirkt und wie Betroffene, aber auch Arbeitskolleg*innen, die eine Situation beobachten, darauf reagieren können. Vorgesetzte werden über ihre Pflichten zur Prävention und Intervention informiert und für alle Beteiligten werden geeignete Anlaufstellen aufgezeigt. Für Betriebe in der Stadt Zürich steht bald die Schulung auf der E-Learning-Plattform «LernBistro» der Stadtverwaltung kostenlos zur Verfügung. Für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wurde eine adaptierte Version erstellt.

Stadtpräsidentin würdigt Wegbereiterinnen

Mit dem Stadttaler werden Persönlichkeiten geehrt, die besondere Verdienste für die Stadt Zürich geleistet haben. Im Frühling 2023 überreichte Stadtpräsidentin Corine Mauch die Ehrenmedaille drei Frauen, die die Stadt Zürich im Bereich der Gleichstellung nachhaltig geprägt haben.



Corine Mauch übergibt den Stadttaler an Elisabeth Joris
Foto: Sabine Rock



Corine Mauch übergibt den Stadttaler an Carmel Fröhlicher-Stines (r.) und Zeedah Meierhofer-Mangeli (l.)
Foto: Sabine Rock

Es waren zwei feierliche und fröhliche Anlässe im Stadthaus: Am Vorabend des 8. März, des Weltfrauentags, verlieh die Stadtpräsidentin Corine Mauch Elisabeth Joris den Stadttaler für ihren grossen Beitrag zur Erforschung der Frauen- und Geschlechtergeschichte sowie ihr feministisches und gesellschaftspolitisches Engagement. Am 20. März, Vorabend des internationalen Tags gegen Rassismus, würdigte die Stadtpräsidentin Carmel Fröhlicher-Stines und Zeedah Meierhofer-Mangeli mit dem Stadttaler für deren Engagement gegen rassistische und sexistische Diskriminierung.

Vielseitig engagierte Historikerin Elisabeth Joris

Die Historikerin Elisabeth Joris hat die Erforschung der Frauen- und Geschlechtergeschichte nachhaltig geprägt. 1986 gab sie zusammen mit Heidi Witzig eines der grundlegendsten Werke über die Frauen in der Schweiz heraus: «Frauengeschichte(n). Dokumente aus zwei Jahrhunderten zur Situation der Frauen in der Schweiz» – es ist bis heute ein Standardwerk geblieben. In ihrer Arbeit setzt Joris immer auch die Geschichte «von unten» ins Zentrum: Nebst Untersuchungen zu Ingenieurinnen,

In ihrer Arbeit setzt Joris immer auch die Geschichte «von unten» ins Zentrum.

Frauen aus dem Bildungsbürgertum und der ländlichen Oberschicht forscht sie unter anderem zu Bergbäuerinnen, Fabrikarbeiterinnen, Dienstmädchen und Hausarbeiterinnen. Joris engagiert sich jedoch

weit über den wissenschaftlichen Bereich hinaus feministisch und gesellschaftspolitisch, beispielsweise für Sans-Papier-Hausarbeiterinnen.

Die 77-jährige ist in Visp aufgewachsen und lebt und arbeitet seit 1966 in der Stadt Zürich. Bevor sie an der Universität Zürich Geschichte und französische Literatur studierte, schloss sie die Handelsschule ab und erlangte das Sekundarlehrerinnen-Diplom. Im Wallis konnten Frauen zu jener Zeit nämlich noch keine Matura absolvieren. Sie hat 2010 an der Universität Zürich promoviert und erhielt 2020 ein Ehrendoktorat der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich. Sie war Mitherausgeberin der feministischen Zeitschrift «Olympe» und ist assoziierte Forscherin bei der Analyse und Würdigung der Schweizerischen Ausstellung für Frauenarbeit 1958 (SAFFA).

Carmel Fröhlicher-Stines und Zeedah Meierhofer-Mangeli: Für die Sichtbarmachung von strukturellem Rassismus und Sexismus in der Schweiz

Mit ihrer Pionierinnenarbeit schrieben die Psychologin, Literatur- und Sprachwissenschaftlerin Carmel Fröhlicher-Stines und die Sozialpädagogin und Sozialanthropologin Zeedah Meierhofer-Mangeli den Schwarzen Feminismus als integralen Teil der Geschichte feministischen Engagements in der Schweiz fest.

1990 gründeten sie die Gruppe «Women of Black Heritage». Sie veranstalteten Treffen unter Schwarzen Frauen, organisierten kulturelle Veranstaltungen, Tagungen und Diskussionsabende und vernetzten sich regional, national und international. So schafften sie Räume zur Selbstermächtigung von Schwarzen Frauen und machten unterschiedliche Lebensrealitäten von Schwarzen Zürcherinnen sichtbar. Zusammen mit zahlreichen Mitstreiter*innen trugen Fröhlicher-Stines und Meier-

hofer-Mangeli zur Sichtbarmachung von strukturellem Anti-Schwarzem Rassismus und Sexismus in der Schweiz bei.

Zeedah Meierhofer-Mangeli setzt sich insbesondere mit Migration, Minderheiten und Genderfragen auseinander. Sie wurde in Kenia geboren und kam 1979 als Studentin nach Zürich. Sie initiierte den 1993 gegründeten Treffpunkt Schwarzer Frauen an der Manessestrasse 73. Der Treffpunkt war

Zusammen mit zahlreichen Mitstreiter*innen trugen Fröhlicher-Stines und Meierhofer-Mangeli zur Sichtbarmachung von strukturellem Anti-Schwarzem Rassismus und Sexismus in der Schweiz bei.

Beratungsstelle von Schwarzen Frauen für Schwarze Frauen in der Deutschschweiz, Ansprechpartner für Behörden und Organisationen sowie Akteur in der Schweizer Frauenbewegung. Meierhofer-Mangeli leitete ihn bis 2010. Das 2013 erschienene Buch «Terra incognita? Der Treffpunkt Schwarzer Frauen in Zürich» erzählt die Geschichte des Treffpunkts.

Carmel Fröhlicher-Stines wurde auf Haiti geboren und wuchs in den USA auf. Sie kam 1971 als Studentin von New York nach Zürich. Über viele Jahre brachte sie ihre Expertise in zahlreichen privaten und öffentlichen Gremien ein – zum Beispiel

als Mitglied der Eidgenössischen Migrationskommission EKM und der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR. Ausserdem ist sie Mitgründerin der schweizweiten Plattform gegen anti-Schwarzen Rassismus CRAN, und die 2004 veröffentlichte Studie der EKR zur Situation Schwarzer Menschen in der Schweiz wurde von ihr mitverfasst.

Mehr Informationen



Hören Sie das Gespräch nach der Verleihung mit Carmel Fröhlicher-Stines und Zeedah Meierhofer-Mangeli, moderiert von Jovita dos Santos Pinto



Lesen Sie die Rede der Stadtpräsidentin Corine Mauch



Erwerbsleben

Gekommen, um zu bleiben – Ideen für eine chancengerechte Betriebskultur im Tiefbau- und Entsorgungsamt (TED)

Benachteiligung, allenfalls auch Diskriminierung am Arbeitsplatz: Zum Beispiel, wenn Familienväter beim Feierabend um 17 Uhr schräge Blicke kassieren. Oder wenn Nachwuchstalente vor allem zum Protokollschreiben eingesetzt werden. Oder wenn die einzige Person, die einer Minderheit angehört, vor allem zum Kaffeeholen geschickt wird. Simone Brander, Stadträtin und Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements (TED), liegt eine chancengerechte Betriebskultur am Herzen. Aus diesem Grund hat sie die Geschäftsleitungen ihrer Dienstabteilungen zu einem Vertiefungsworkshop zu diesem Thema eingeladen.

Simone Brander, was war Ihre Motivation, diesen Weiterbildungs-Workshop mit den Geschäftsleitenden Ihrer Dienstabteilungen durchzuführen?

Wir stehen am Anfang der Umsetzung der Massnahmen des Gleichstellungsplans 2023-2026 der Stadt Zürich. Der Gleichstellungsplan setzt die Arbeit der Vorjahre fort. Der Frauenanteil im Kader des TED ist mit dem vorangehenden Gleichstellungsplan 2019-2022 um 5 Prozent angestiegen. Das Ziel von 35 Prozent Frauenbeziehungsweise Männeranteil ist jedoch noch lange nicht in allen Bereichen erreicht. Frauen und Männer für – nach alter Denkweise – «geschlechtsuntypische» Berufe zu finden, gestaltet sich schwierig, nicht zuletzt aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels. Gelingene Marketingkampagnen und Vorbilder innerhalb der Dienstabteilungen tragen Früchte. Wir müssen uns aber weiterhin darum bemühen, Fortschritte zu erzielen.

In der Weiterbildung hat Dr. Gabriele Schambach von der Universität St. Gallen die Studie «Leaders for Equality: Füh-

rungskräfte nutzen Chancen» vorgestellt. Im Rahmen dieser Studie wurden weibliche und männliche Führungskräfte zum Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte befragt. Die Ergebnisse zeigen eindrücklich, wie unterschiedlich Frauen und Männer sowie Angehörige gewisser Minderheitengruppen in Führungspositionen dieses Engagement wahrnehmen.

Welche Erkenntnisse haben Sie daraus gezogen?

Gleichstellung ist kein Trendbegriff und auch nicht ein Thema, das nur die HR-Abteilung etwas angeht. Ich verstehe meine Führungskräfte als Gestalter*innen und Akteur*innen von Chancengleichheit. Ihr Verständnis von geschlechterstereotypen Rollenbildern und von Führung prägt die Zusammenarbeit in allen Bereichen, und dies auch unbewusst. Deswegen war es mir ein Anliegen, dass meine Führungskräfte im Alltag mit gutem Beispiel vorgehen, sich über festgefahrene Rollenbilder hinwegsetzen und unabhängig von Geschlecht oder anderen Diskri-

minierungsmerkmalen ihre Mitarbeitenden fördern und fordern. Dadurch heissen wir nicht nur das untervertretene Geschlecht und Personen, die Minderheitengruppen angehören, in jedem Fall willkommen, sondern schaffen es auch, diese Personen langfristig im Departement zu halten und Strukturen, die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder anderer Persönlichkeitsmerkmale ermöglichen, zu reflektieren und ändern.

Welche Massnahmen gehen Sie nun an?

Unsere Führungskräfte haben sich in Kleingruppen ausgetauscht und festgehalten, was in verschiedenen Bereichen schon gut gelingt, was noch herausfordernd ist und wo sie noch Verbesserungspotenzial sehen. Wir konnten feststellen, dass das Klima in unserem Departement ziemlich gut ist. Als aussichtsreichste Verbesserungsideen wurden genannt, dass Personen, welche Minderheiten angehören, bei ihrem Start in die neue Position besser mit Wissenstransfer und Mentoring unterstützt werden, dass sie bei verbalen und anderen Angriffen im Alltag unterstützt und geschützt werden und dass man hinsichtlich Verfügbarkeit oder körperlicher Belastbarkeit angemessene Hilfen wie etwa Teilzeitarbeit oder technische Hilfen definiert.

Als nur langsam veränderbar wurden die unbewussten Vorurteile in den Köpfen genannt sowie die Möglichkeit, auch Führungsfunktionen mit einem kleineren Arbeitspensum einzurichten.

Um Veränderungen aufzuzeigen, werden wir die Massnahmen periodisch evaluieren und in die Umsetzung des Massnahmenplans einfließen lassen.

«Ich verstehe meine Führungskräfte als Gestalter*innen und Akteur*innen von Chancengleichheit.»

Simone Brander



Simone Brander, Stadträtin und Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements (TED)
Foto: Stadt Zürich

Städtisches Seminarangebot der Fachstelle für Gleichstellung

Die Fachstelle für Gleichstellung bietet im Rahmen des städtischen Bildungsangebots verschiedene Seminare zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter an. Es handelt sich dabei um geschlechtsspezifische Angebote wie auch um Angebote, die alle Geschlechter ansprechen. Die insge-

samt vierzehn Seminare, die teils auch in Kooperation mit dem Kanton Zürich und der Stadt Winterthur angeboten werden, decken drei Bereiche des städtischen Kompetenzmodells ab: Selbstkompetenz, Sozialkompetenz und Führungskompetenz. Die Seminare erhielten in den letzten Jahren

rundweg gute bis sehr gute Rückmeldungen. Wo nicht, wurden – soweit möglich und sinnvoll – entsprechende Anpassungen vorgenommen.

Selbstkompetenz

«Die Informationen sind sehr hilfreich. Sollten im Grund als Allgemeinwissen an den Schulen bereits unterrichtet werden.»

«Abgesichert in die gemeinsame Zukunft – Rollenmodelle und ihre Auswirkungen auf den Versicherungsschutz»

Seminarleitung: Uwe Koch

Sozialkompetenz

«Ich habe gelernt, wo meine Stolperfallen sind und wie schnell ich drüber stolpere. Vielen Dank für die Sensibilisierung von Euch beiden.»

«Trans und non-binär am Arbeitsplatz – Sensibilisierung, Unterstützung und geschlechterinklusive Sprache»

Seminarleitung: Stefanie Hetjens und Nathan Schocher

Führungskompetenz

«Ich denke, ich habe nun mehr Werkzeuge bereit für den Alltag, da ich Strategien / Verhalten / Situationen besser lesen und einordnen kann.»

«Macht-Spiele – Fallen, Tricks und Taktiken im beruflichen Alltag (Durchführungen nur für Frauen wie auch gemischt)»

Seminarleitungen: je Kurs Sibyl Schädeli und Martina Rychen

Führungskompetenz

«Sehr authentische Kursleitung, die ehrlich auf die Probleme und Fallstricke der Praxis eingeht [...]»

«Mitarbeitende fair beurteilen – Beurteilungsfallen und ihre Vermeidung»

Seminarleitung: Sieglind Chies

Das ist doch kein Beruf für einen Mann?!

Männer in sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufen sind stark untervertreten. Im Gesundheits- und Schulwesen ist die Untervertretung von Männern besonders deutlich. In den Institutionen der frühen Kindheit liegt der Männeranteil bei nur fünf Prozent. Und in der Primarschule kommt auf vier Lehrerinnen höchstens ein Lehrer.

Weshalb das so ist, und wo die Hürden für nachhaltige Veränderungen liegen, erzählen Markus Theunert von männer.ch und Lu Decurtins von männer.ch und der Fachstelle Jumpps (Fachstelle für Geschlechtersensible Pädagogik) in diesem Interview. Sie waren zu Gast am BiblioTalk «Das ist doch kein Beruf für einen Mann?! Geschlechtsuntypische Berufswahl von (jungen) Männern fördern: weshalb und wie?» vom 7. Februar 2023.

Wie steht die fehlende Vertretung von jungen Männern in geschlechtsuntypischen Berufen in Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter? Und wieso setzt männer.ch sich für die Geschlechterbalance in diesen Berufsfeldern ein?

Markus Theunert: Herkömmliche männliche Sozialisation vermittelt Werte wie Härte, Durchsetzungsvermögen und Souveränität. Fremd- und Selbstfürsorge ist traditionellerweise nicht «männlich».

Lu Decurtins: Man darf nicht naiv sein: Männliche Sozialisationsprinzipien dienen dem Erhalt bestehender Macht- und Ungleichheitsverhältnisse. Damit widersprechen sie der Idee von Gleichstellung fundamental. Wenn Männer im Beruf – und natürlich auch privat – Verantwortung auf sozialer und emotionaler Ebene übernehmen, dann erweitern sich nicht nur Männlichkeitsvorstellungen, sondern es verändert auch das Berufsbild.

Theunert: Die Verbesserung der Geschlechterbalance in sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufen ist auch elementar, um den bisherigen Kreislauf der Reproduktion vermeintlich männlicher Rollenbilder zu durchbrechen. Wenn Jungen in ihrem Alltag ganz selbstverständlich Männern begegnen, die umsorgen, kochen und trösten, können sie diese vermeintlich «weiblichen Tätigkeiten» viel leichter in ihr männliches Selbstbild integrieren.

Ihr habt in den letzten zehn Jahren verschiedene Projekte zur Förderung der geschlechtsuntypischen Berufswahl lanciert und umgesetzt. Was verbindet diese Projekte inhaltlich?

Decurtins: Dass durch das Sichtbar-Machen von Fachmännern in männeruntypischen Berufen ein Interesse bei jungen Männern wie auch bei Quereinsteigern geweckt wird. Durch den möglichst direkten Kontakt zu ansprechenden und ansprechbaren Vorbildern sollen unbewusste Barrieren und Ängste abgebaut werden.

Theunert: Die Projekte verbindet auch, dass sie als Kampagnen konzipiert und finanziert wurden, denen nach zu kurzer Zeit der Geldhahn abgedreht wurde. Die seitens Geldgeber bestehende Erwartung, dass die Ausbildungsinstitutionen solche Bemühungen nach einem ersten Anschub selbständig weiterführen, hat sich als völlig unrealistisch erwiesen.

Wie soll es weitergehen?

Theunert: Das ist eine offene Frage. Für männer.ch ist klar: Kurzfristige Appell-Kampagnen ohne nachhaltige Wirkung und Verankerung machen wir keine mehr. Denn wenn im Grunde gute Projekte nur über einen kurzen Zeitraum finanziert werden, können sie nicht in bestehende Strukturen aufgenommen werden – eine nachhaltige Wirkung bleibt so aus. Es bräuchte eine Fachstelle, die Knowhow und Kontakte bündelt, für Kontinuität und Akzeptanz bei allen relevanten Akteuren sorgt – Politik, Verwaltung, Ausbildungsinstitutionen, Berufsverbände, Berufsberatung und so weiter. Im Gegensatz zur Förderung von Frauen in MINT-Fächern ist die Bedeutung der Förderung von Männern in die SAGE-Berufe (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung) politisch noch kaum auf dem Radar.

Woran hapert die Umsetzung?

Decurtins: Im Vergleich zu Initiativen für mehr Frauen in MINT-Berufen winkt weder

ein wirtschaftlicher Vorteil noch bietet der Einstieg eines jungen Mannes in einen männeruntypischen Beruf für ihn auf individueller Ebene eine soziale Aufwertung.

Theunert: Und der Leidensdruck der Ausbildungsinstitutionen und der Arbeitgebenden in den entsprechenden Berufsfeldern ist einfach noch nicht gross genug. Noch finden sie, auch ohne gezielt Männer anzusprechen, genügend Studierende und Fachkräfte.

Seht ihr (weitere) Lösungsansätze, welche Veränderungen bräuchte es?

Decurtins: Es bräuchte ein gesellschaftliches Umdenken und eine Verschiebung von Werten insofern, als Care-Verantwortung ein positiver Wert ist, auch für Männer, im Gegensatz zu Macht- und Profitstreben. Ein Mann, der sich kümmert, widerspricht diesen Werten. Da gibt es auch kaum Förderung; das haben wir immer wieder erlebt.

Unser auf Wachstum ausgerichtetes Gesellschaftssystem ist für die Gleichstellung, wie wir sie uns wünschen, ebenso hinderlich wie für eine nachhaltige Klimapolitik.

Lu Decurtins ist Sozialpädagoge und Supervisor, Mitbegründer vom mannebüro Züri und Jumpps sowie Projektleiter «Männer in soziale Berufe» von männer.ch.

Markus Theunert ist Gesamtleiter von männer.ch, dem Dachverband progressiver Schweizer Männer- und Väterorganisationen, und hat verschiedene Projekte zur Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahl von Männern verantwortet oder begleitet.

Hier geht es zum BiblioTalk «Das ist doch kein Beruf für einen Mann?!»

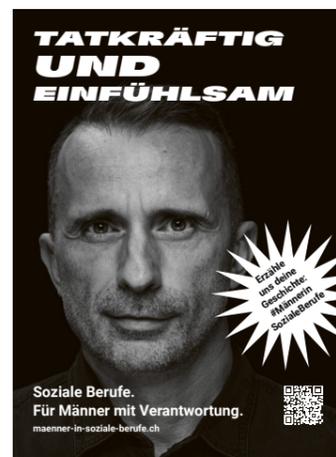
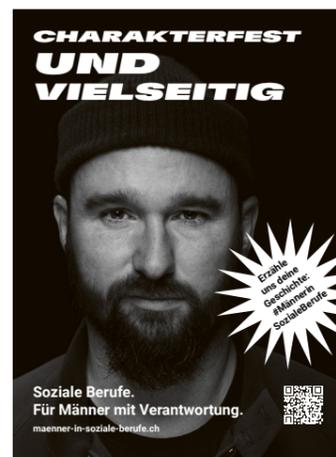
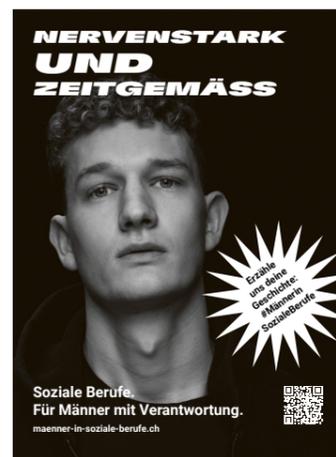


stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Veranstaltungen & Weiterbildungen > Referate & Präsentationen

Mehr Informationen zum Thema Bildung und Berufswahl



stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Themen > Bildung & Berufswahl



Die Kampagne will Männer ansprechen. Foto: © «Männer in soziale Berufe»

Bildung und Berufswahl fern von Geschlechterstereotypen: Nationaler Zukunftstag

In der Schweiz ist die Berufswahl nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. Männer wählen mehrheitlich Berufe im Baugewerbe, im Ingenieurwesen oder im technischen Bereich – Frauen erlernen Berufe der persönlichen Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens. Kinder und Jugendliche schliessen Berufe, die nicht ihrem Geschlecht zugeordnet werden, bereits früh aus ihrer Auswahl

aus. Dadurch bleiben Talente unentdeckt und viel Potential wird nicht genutzt.

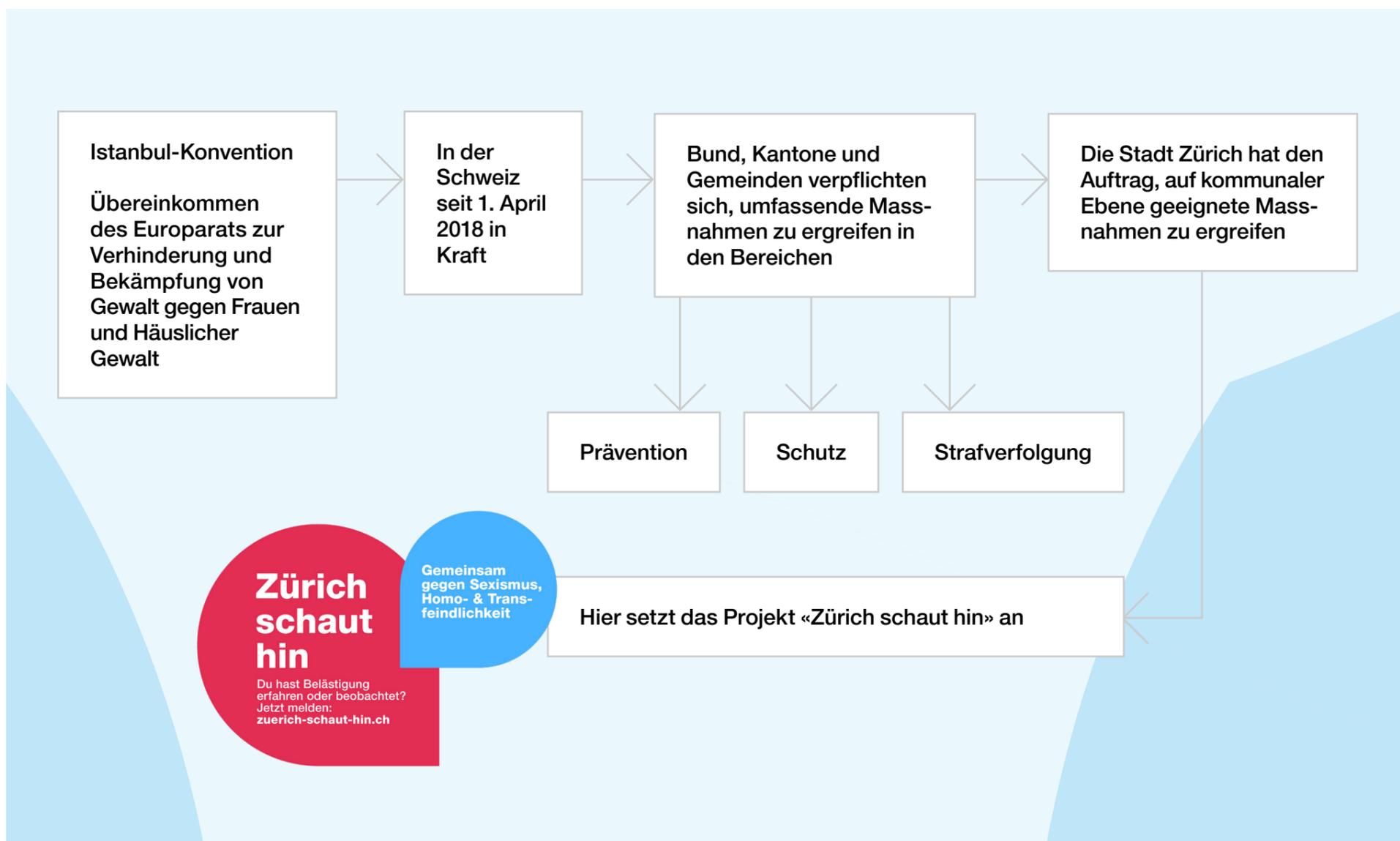
Die Fachstelle setzt sich dafür ein, dass Kinder und Jugendliche ihre Persönlichkeit losgelöst von Geschlechterstereotypen entfalten können. So beteiligt sie sich beispielsweise am Nationalen Zukunftstag, der jährlich am 9. November stattfindet. Nach dem Motto «Seitenwechsel» sollen Kinder und Jugendliche Einblicke in unge-

wohnte Berufe erhalten. So eröffnen sich neue (berufliche) Horizonte, fern von Geschlechterbildern und -normen.

Der diesjährige Workshop zum Thema «Hat Fussball ein Geschlecht? Seitenwechsel im Sportkontext» wurde in Zusammenarbeit mit Marianne Meier von der Universität Bern organisiert. Dreizehn Kinder der fünften bis siebten Klasse diskutierten gängige Vorurteile und Klischees im Sportkontext und stellten sich Fragen wie: Weshalb können gewisse Athletinnen und Athleten von ihrem Sport leben und andere nicht? Welche sportlichen Vorbilder sind für wen sichtbar und bekannt, welche nicht, und weshalb ist das so?

Die Wechselwirkung zwischen Gewalt und Ungleichstellung

«Gleichstellung gibt es nur ohne Gewalt», betonte Stadtpräsidentin Corine Mauch anlässlich einer gemeinsamen Medienkonferenz mit Regierungsrätin Jacqueline Fehr am feministischen Streik vom 14. Juni.



Grafik: Züriblau, Geomatik + Vermessung Stadt Zürich

Geschlechtsspezifische Gewalt – also zum Beispiel sexuelle Gewalt, sexuelle Belästigung, Stalking oder Häusliche Gewalt – ist ein Ausdruck ungleicher Machtverhältnisse. Der Einsatz gegen diese Gewaltformen, die vor allem Mädchen, Frauen, Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen wie auch Mädchen und Frauen mit Behinderungen treffen, fördert die Gleichstellung. Es gilt auch das Umgekehrte: Die Förderung der Gleichstellung, zum Beispiel eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mehr Lohngleichheit und weniger stereotype Rollenbilder, ist eine Voraussetzung für die Beseitigung von Gewalt im Geschlechterverhältnis.

Dieser Wechselwirkung zwischen Gewalt und Gleichstellung trägt die Istanbul-Konvention (IK) Rechnung. Die IK ist das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Sie verpflichtet die unterzeichnenden Staaten, umfassende Massnahmen zur Gewaltprävention und für die tatsächliche Gleichstellung zu treffen. Am 1. April 2018 ist sie in der Schweiz in Kraft getreten und nimmt Bund, Kantone und Gemeinden in die Pflicht.

Die drei Hauptpfeiler der Istanbul-Konvention sind die Gewaltprävention, der Ge-

waltschutz sowie die Strafverfolgung. Die Stadt Zürich hat den Auftrag, in Abstimmung mit den vom Regierungsrat des Kantons Zürich beschlossenen Massnahmen, geeignete Massnahmen auf der kommunalen Ebene zu treffen. Ein wichtiger Beitrag dazu leistet das Projekt «Zürich schaut hin – gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit» (Seite 2).

Es braucht einen langen Atem und die Zusammenarbeit aller relevanten Akteur*innen

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich ist seit Mitte der 90er-Jahre, damals noch unter dem Namen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, eine wichtige Treiberin bei der Bekämpfung von Häuslicher Gewalt. Im Jahr 1995 führte der Stadtrat von Zürich auf Initiative des Gleichstellungsbüros die Kampagne «Männergewalt macht keine Männer» durch. Im Anschluss wurde das Zürcher Interventionsprojekt gegen Männergewalt ZIP gegründet. Kernstück war ein Runder Tisch, an dem sich rund ein Dutzend staatliche Stellen wie Stadtpolizei, Strafverfolgungsbehörden und Gerichte gemeinsam mit Vertreter*innen von privaten Organisationen wie Frauenhäuser, mannebüro und Beratungsstellen regelmässig zu halbtägigen Sitzungen trafen. Das ZIP legte den Grundstein für

eine ambulante Beratungsstelle (die heutige BIF Beratungsstelle für Frauen gegen Gewalt in Ehe und Partnerschaft) sowie ein Trainingsprogramm für gewaltausübende Männer (heute Lernprogramm «Partnerschaft ohne Gewalt»). Zudem wurde ein neues Einsatzkonzept für die Stadtpolizei erarbeitet. Seit dem Jahr 2001 wird die Zusammenarbeit als kantonales Projekt weitergeführt. Ein wichtiger Meilenstein für den Kanton Zürich war das am 1. April 2007 eingeführte Gewaltschutzgesetz (GSG).

Die Fachstelle legte den Fokus in den folgenden Jahren auf die Früherkennung und Prävention Häuslicher Gewalt im Gesundheitsbereich und in den Schulen. Aus einer Studie und einem Modellprojekt mit der Frauenklinik Maternité in Zürich ist das Grundlagenwerk «Häusliche Gewalt erkennen und richtig reagieren. Handbuch für Medizin, Pflege und Beratung» entstanden, das im ganzen deutschsprachigen Raum grosse Resonanz fand. Für die Schulen wurde gemeinsam mit dem Kanton der Leitfaden «Häusliche Gewalt – was tun in der Schule?» erarbeitet. Und mit dem Präventionsprogramm «Herzsprung – Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt» hat die Fachstelle gemeinsam mit der Bildungsdirektion des Kantons Zürich und der Pädagogischen Hochschule Zürich ein Programm für die Schulen entwickelt, das

die Stärkung von Beziehungskompetenzen und die Förderung eines gewaltfreien Umgangs in Partnerschaften zum Ziel hat. Heute wird «Herzsprung» als nationales Programm von der Schweizerischen Gesundheitsstiftung RADIX für die ganze Deutschschweiz geführt.

Mehr Informationen zum Thema



Leitfaden «Häusliche Gewalt – was tun in der Schule?»



Präventionsprogramm «Herzsprung – Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt»



Zum Programm der Schweizerischen Gesundheitsstiftung RADIX für die ganze Deutschschweiz

Niederschwelliger und kostenfreier Zugang zu Binden und Tampons

Im Rahmen des Pilotprojekts «Periodenarmut stoppen!» stellen im Jahr 2023 ausgewählte Einrichtungen der Stadt Zürich, der OJA Offenen Jugendarbeit Zürich und des Vereins für Eltere & Chind (ELCH) versuchsweise gratis Tampons und Binden zur Verfügung. Ziel ist es, Jugendlichen und Armutsbetroffenen einen niederschwelligen Zugang zu Menstruationsprodukten zu ermöglichen.

Ungefähr die Hälfte der Bevölkerung hat während rund vierzig Lebensjahren etwa einmal im Monat die Periode. Nicht alle können sich Menstruationsprodukte wie Binden und Tampons problemlos leisten. Sogenannte Periodenarmut betrifft spezifische Bevölkerungsgruppen, die aufgrund der Kosten keinen oder nur erschwerten Zugang zu Menstruationsprodukten haben. Am Pilotprojekt sind deshalb 28 ausgewählte Standorte von sozialen Einrichtungen der Stadt Zürich sowie der OJA Offenen Jugendarbeit Zürich und des Vereins Eltere & Chind (ELCH) beteiligt. Seit Anfang Jahr stellen sie kostenlos Binden und Tampons für ihre Besuchenden zur Verfügung. «Viele unserer Zentrumsbesuchenden müssen aufs Geld schauen. Das Angebot des Pilots trifft bei uns auf eine vorhandene Nachfrage, weshalb wir uns mit Freude am Projekt beteiligen», sagt Anita Gunzenhauser, Geschäftsführerin Verein ELCH.

Periodenarmut kann bei Betroffenen zu Fehltagen in der Schule oder bei der Arbeit führen und Scham und Isolation auslösen. Und sie kann Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen haben: Werden ungeeignete Hilfsmittel benutzt oder Produkte nicht oft genug gewechselt, kann dies von Hygieneproblemen bis hin zu Infektionen oder toxischem Schock führen. Silke Pyschny, Pflegefachfrau der gynäkologischen Sprechstunde im Ambulatorium Kanonengasse des Stadtärztlichen Dienstes, berichtet: «Seit wir die Gratisartikel anbieten wird sichtbar, wie gross der Bedarf bei unseren Patient*innen – hauptsächlich

Sexarbeiter*innen in sehr prekären Situationen – danach ist. Wir haben Hinweise, dass manche sich davor mit ungeeigneten Hilfsmitteln behelfen haben.» Das Angebot werde viel genutzt, ohne dass gehamstert werde. «Ich finde es toll, dass wir die Produkte anbieten. Der Aufwand ist gering, und die Dankbarkeit der Patient*innen ist gross.»

Ein weiteres Ziel des Projekts ist es, Informationen rund um die Menstruation zugänglich zu machen und diese zu enttabuisieren. Die Körbchen, in denen die Tampons und Binden bereitgestellt werden, sind mit einem QR-Code versehen. Dieser führt zur Webseite des Projekts mit Informationen zum Menstruationszyklus sowie zu verschiedenen Menstruationsprodukten und deren Anwendung. Auch die Vorteile von wiederverwendbaren Produkten wie Menstruationstassen und Stoffbinden sind aufgeführt. Ebenfalls finden sich auf der Webseite Tipps gegen Periodenschmerzen, Links zu Beratungsstellen sowie Informationen zur Krankheit Endometriose, einer krankhaften Wucherung der Gebärmutter-schleimhaut, die starke Schmerzen verursachen kann.

Dass der Informationsbedarf bei den Jugendlichen vorhanden ist, habe das Projekt aufgezeigt, so Flavio Uhlig, Stellenleiter der OJA Wollishofen und Leimbach: «Durch das Projekt haben wir festgestellt, dass die Menstruation für viele unserer Jugendlichen ein Tabu ist. Sie haben viele Fragen und teilweise auch falsche Informationen. Das neue Angebot bot Anlass zu Gesprächen,

insbesondere zwischen den Jugendarbeiterinnen und den Mädchen bei uns im Jugendtreff.» Auch Falschinformationen konnten berichtigt werden. Etwa, dass die Benutzung von Tampons eine vermeintlich nachweisbare Jungfräulichkeit verletzen könne. «Die Teilnahme am Projekt hat auch uns als Institution dazu angeregt, das Thema verstärkt aufzugreifen.» So plane er, demnächst eine Fachperson einzuladen, die Fragen der Jugendlichen beantworten könne. Schwierigkeiten mit dem Angebot erlebten sie keine, und der Aufwand sei sehr gering.

Die gesammelten Erfahrungen im Pilotprojekt werden bis Ende Jahr evaluiert. Einige der Standorte kündigten bereits an, dass sie das Angebot in der einen oder anderen Form fortführen möchten.

Das Pilotprojekt «Perioden-Armut stoppen!» geht auf zwei im März 2022 vom Gemeinderat überwiesene Postulate zurück, die kostenlose Menstruationsartikel in öffentlichen Schulen (GR Nr. 2021/124) und kostenlose Menstruationsartikel in öffentlich zugänglichen Toiletten der Stadt (GR Nr. 2021/392) fordern. Die öffentlichen Sekundar- und Mittelstufenschulen in der Stadt Zürich sind inzwischen alle mit kostenlosen Binden und Tampons ausgerüstet.

Die Stadt Zürich ist mit dem Projekt nicht allein: Verschiedene Städte, Kantone und Institutionen bieten bereits kostenlose Menstruationsartikel an. So etwa die ETH Zürich, die Stadt Genf, diverse Schulen in der Westschweiz und der Kanton Freiburg.

Mehr Informationen zum Projekt



stadt-zuerich.ch/gleichstellung
> Themen > Öffentlicher Raum
> Perioden-Armut stoppen!>



«Let's Move!» für mehr Genderkompetenz im Sport

Spätestens mit der Vergabe der UEFA EURO 2025 an die Schweiz mit Zürich als eine «Host City», steht fest, dass Frauenfussball hoch im Kurs ist. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist unbestritten, dass im Sport, wie auch sonst in der Gesellschaft, Geschlechterstereotype und diskriminierende Verhaltensweisen anzutreffen sind.

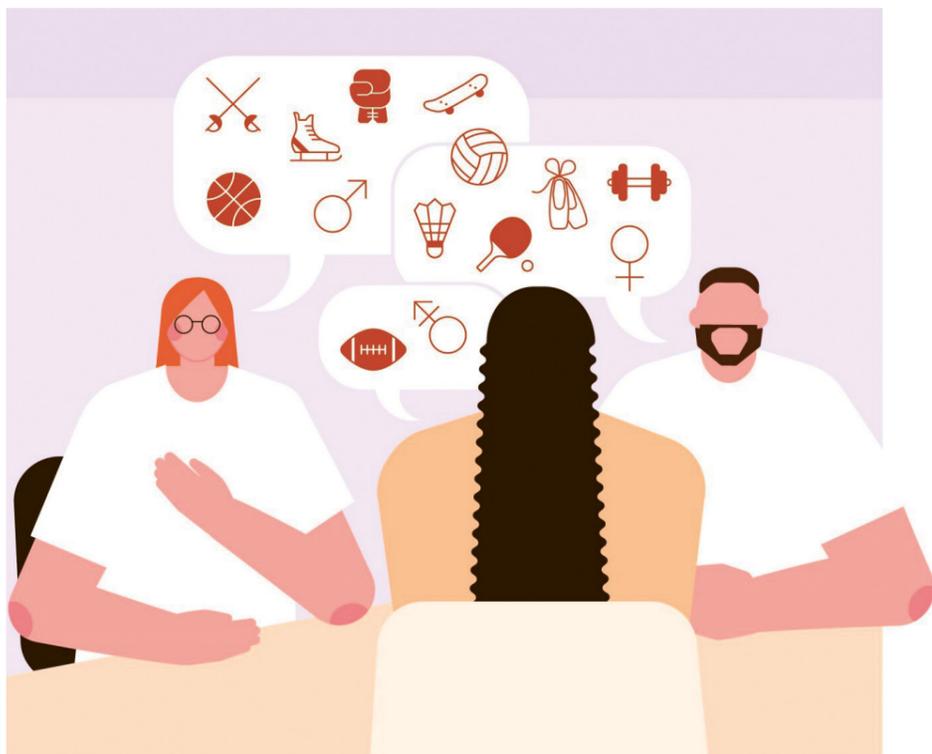


Illustration: Sportamt Stadt Zürich

Da ist zum Beispiel das spanische Fussball-Nationalteam, das im Juli 2023 erstmals den WM-Pokal der Frauen gewonnen hat. Der Sieg wird jedoch überschattet vom «Kuss-Skandal». Dabei wurde die Nationalspielerin Jennifer Hermoso gegen ihren Willen vor laufenden Kameras vom spanischen Verbandspräsidenten Luis Rubiales auf den Mund geküsst. Grenzüberschreitungen kommen sowohl im Profi- und Leistungssport als auch im Schul- und Breitensport vor.

Geschlechterstereotype legen den Nährboden für solche Grenzüberschreitungen, auch im Sport. Sie können dazu führen, dass Mädchen und Frauen demotiviert, diskriminiert und/oder ausgeschlossen werden. Dies gilt insbesondere, wenn sie in «typischen Männersportarten» wie Eishockey, Boxen oder Fussball aktiv sein möchten. Dasselbe Muster hat auch für Jungs und Männer seine Gültigkeit, welche sich in «typisch weiblichen» Sportarten engagieren, nur eben mit umgekehrten Vorzeichen.

Wissen und Werkzeuge im Umgang mit Diskriminierungen im Sport

Die Weiterbildung «Let's Move! Geschlechterkompetenz im und durch Sport» befasst sich mit Geschlechterstereotypen und damit, wie sich diese im Sport auswirken. Der Kurs wird von der Fachstelle für Gleichstellung gemeinsam mit dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern angeboten. «Let's Move!» hat zum Ziel, die Genderkompetenz von Trainer*innen, Lehrpersonen und Funktionär*innen zu fördern. Es werden Wissen und Werkzeuge vermittelt, um ein sportliches Umfeld zu schaffen, in

dem niemand aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung diskriminiert wird. Es handelt sich dabei um ein Teilprojekt von «Atleta», mit dem das Sportamt der Stadt Zürich im Rahmen des Gleichstellungsplans den Mädchenanteil im Vereinssport erhöhen will.

Die kostenlose Weiterbildung besteht aus vier Modulen, die aufeinander aufbauen. Die drei ersten Durchführungen von Modul 1 haben bisher 37 Teilnehmer*innen aus den unterschiedlichsten Sportarten – von Fussball, Eishockey, Kampfkunst und Bogensport bis hin zu Rugby – absolviert. Dabei ging es zunächst um grundlegende Begrifflichkeiten und Konzepte wie Gender, Geschlechtsidentität, Intergeschlechtlichkeit, Homo- und Transfeindlichkeit mit praktischen Beispielen. Anschließend beschäftigten sich die Teilnehmer*innen mit Geschlechterstereotypen und deren Auswirkungen auf Menschen im Sport.

Modul 2 hat am 25. November 2023 erstmals stattgefunden. Das in Modul 1 vermittelte Wissen wird dabei auf praktische Fragestellungen angewendet. Es werden auch konkrete Themen wie etwa sexualisierte Gewalt, Menstruation, Sicherheit oder Vorbilder im Sport konkret angeschaut. Nebst der Trainingsgestaltung spielen auch strukturelle Themen unter anderem Kleidung oder Infrastruktur eine wichtige Rolle.

Mehr Informationen zum Projekt



stadt-zuerich.ch/atleta > Let's Move

Gleichstellungsplan

Gleichstellungsplan 2019–2022: vorwärts dank Beharrlichkeit und vereinten Kräften

Gleichstellungsarbeit ist ein stetiger Prozess der kleinen Schritte. Der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich erlaubt es, dank dem breiten Engagement der Departemente, diesen Prozess koordiniert und in verbindlicher Weise fortzuführen.

Der Bericht zum Gleichstellungsplan mit der Laufzeit 2019–2022 wurde im April dieses Jahres veröffentlicht. Er verschafft einen Überblick über die umgesetzten Massnahmen in den letzten vier Jahren, die erzielten Fortschritte und zeigt auf, wo – bezogen auf den Gleichstellungsplan 2019–2022 – weiterhin Handlungsbedarf besteht.

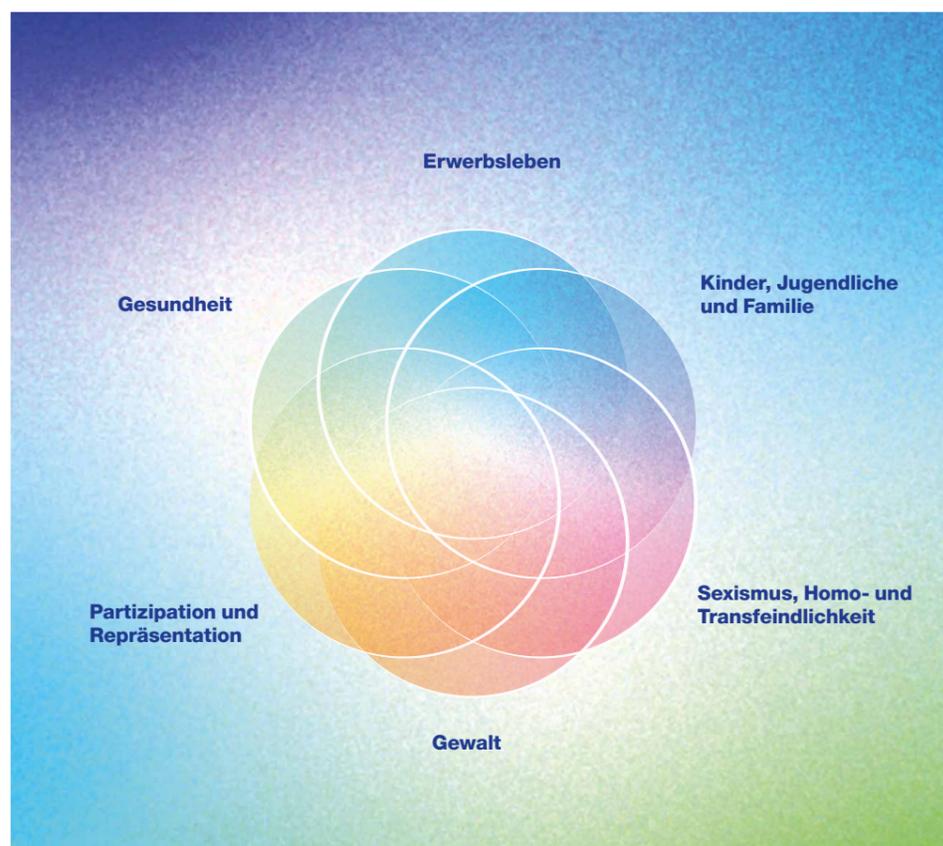
Der Gleichstellungsplan vereint Massnahmen in den folgenden sechs Schwerpunkten: Erwerbsleben, Kinder, Jugendliche und Familie, Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Gewalt, Partizipation und Repräsentation und Gesundheit. Unter den Schwerpunkt Gesundheit fällt zum Beispiel das breit angelegte Projekt «Atleta», welches den Mädchenanteil im Vereinssport der Stadt Zürich fördert. Die im Rahmen von «Atleta» angebotene Weiterbildung «Let's Move! Genderkompetenz im und durch Sport» vermittelt Wissen und Werkzeuge, um ein sportliches Umfeld zu schaf-

fen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung diskriminiert wird. Im Oktober 2023 wurde das erste von vier Modulen zum dritten Mal erfolgreich durchgeführt.

Weitere Massnahmen fallen beispielsweise unter den Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie. Hier ist der Fokus vor allem auf die Stadt als Arbeitgeberin und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit gerichtet. So bieten viele Dienstabteilungen Stellen konsequent in Teilzeit an; einige schreiben auch Projektleitungsstellen oder Führungsfunktionen in 60-Prozent-Pensen aus. Jobsharing ist hingegen noch wenig verbreitet, und die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Hausarbeit bleibt weiterhin eine Herausforderung.

Im Mai 2023 hat der Stadtrat beschlossen, dass der Gleichstellungsplan aufgrund der positiven Evaluation und seiner breiten Akzeptanz weitergeführt wird; er ist ein sinnvolles Instrument zur Förderung der Gleichstellung.

Anfang 2024 wird der nächste Gleichstellungsplan dem Stadtrat zur Genehmigung unterbreitet.



Grafik: Züriblau, Geomatik + Vermessung Stadt Zürich

Mehr Informationen zum Gleichstellungsplan



Präsidialdepartement > Gleichstellung > Gleichstellungsplan

Was sind meine Rechte?

Dauerbrenner in der Beratung: Diskriminierung aufgrund von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz.

«Mein Arbeitskollege schickt mir unangenehme Bilder aufs Handy. Was sind meine Rechte?» «Ich bin Vater geworden und möchte weniger arbeiten. Mein Chef will das nicht. Was kann ich tun?» «Meine Chefin hat mir mitgeteilt, dass ich nach dem Mutterschaftsurlaub keine Teamleitung mehr übernehmen darf. Kann ich mich dagegen wehren?»

Seit einigen Jahren macht die Fachstelle mit Plakaten in Trams und Bussen der Stadt Zürich auf ihr Beratungsangebot aufmerksam. Pro Jahr erhält sie durchschnittlich rund 530 Anfragen. Im Vergleich zu den Vorjahren sind die Anfragen weiter angestiegen. Sie betreffen unterschiedliche Gleichstellungsthemen, Anfragen zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz bleiben aber ein Dauerbrenner. Auch Beratungen zu Kündigungen wegen Mutterschaft werden häufig nachgefragt. Zwei Beispiele aus den Beratungen der Fachstelle.

Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz: stereotypische Zuschreibungen und Übersexualisierung einer Frau of Color

Sibylle Weber*, eine *Frau of Color*, hat ihre Stelle bei einer Werbeagentur gerade erst angetreten. Als sie die Zusage für die Stelle erhalten hatte, hatte sie sich gefreut, da es

sich um eine Agentur handelt, die in der Branche über einen exzellenten Ruf verfügt. Schon bald bemerkt sie aber, dass dort ein Arbeitsklima herrscht, in welchem sie tagtäglich mit sexistischen und rassistischen Aussagen konfrontiert wird, während Sitzungen, in Pausengesprächen oder auf Teamausflügen. Sie wird zudem massiv vom Inhaber der Agentur bedrängt. Unter anderem legt er ihr während des Probezeitgesprächs die Hand auf den Oberschenkel und meint nonchalant, Schwarze und asiatische Frauen seien bekanntermassen offener für Sex. Er könne das beurteilen, da seine Ex-Frau *of Color* sei. Weber erstarrt und meldet sich am nächsten Tag bei der Fachstelle. Sie kann sich nicht vorstellen, unter diesen Umständen weiterhin dort zu arbeiten, möchte aber trotzdem gegen die Agentur vorgehen. Die Fachstelle rät ihr, sich mit rechtlichen Mitteln unter Berufung auf das Gleichstellungsgesetz gegen die Belästigungen zu wehren und

sich in einem nächsten Schritt an die Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz zu wenden.

Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft

Layla Brückner* arbeitet seit fünf Jahren zur vollsten Zufriedenheit ihres Vorgesetzten als Teamleiterin eines international tätigen Konzerns. Jetzt ist sie zum ersten Mal Mutter geworden. Vor der Geburt ihres Kindes hatte sie mit ihrem Vorgesetzten schriftlich eine Mutterschaftsvereinbarung getroffen. Diese besagt, dass sie ihre Arbeitsstelle nach sechs Monaten Abwesenheit mit demselben Pensum wie bis anhin (80 Prozent) wieder antreten wird. Einen Monat vor ihrer Rückkehr wird sie telefonisch von ihrem Vorgesetzten informiert, in ihrer Abwesenheit habe es eine Reorganisation gegeben. Das «neue» Anforderungsprofil der Teamleitung umfasse Fähigkeiten, über die sie nicht verfüge. Die beste Lösung für alle sei, wenn sie einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustimme. Brückner meldet sich bei der Fachstelle und lässt sich über die rechtliche Lage beraten. Sie erfährt, dass sie der Auflösungsvereinbarung nicht zustimmen muss. Wenn die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis auflösen wolle, müsse sie Brückner unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen. Eine Kündigung kurz nach dem Mutterschaftsurlaub werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit als diskriminierend erachtet werden. Falls es der Arbeitgeberin nicht gelingen sollte nachzuweisen, dass die vorgebrachte Reorganisation der Grund für die Kündigung sei, könne sie eine Entschädigung wegen diskriminierender Kündigung nach Gleichstellungsgesetz einfordern.

*Name geändert

Bühne frei für Theater SEM!

Der Gleichstellungspreis 2023 der Stadt Zürich ging an das Theater SEM. Seit 23 Jahren bietet die Gruppe Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte eine künstlerische Plattform zur Realisierung von Theaterproduktionen. Der Stadtrat würdigt damit den Beitrag des Theater SEM für die Sichtbarkeit von unterschiedlichen Frauenperspektiven.



Die Preisträgerinnen des Theater SEM
Foto: Sabine Rock

Die Gruppe Theater SEM erhielt den Gleichstellungspreis 2023 der Stadt Zürich. In feierlichem Rahmen überreichte Stadtrat Michael Baumer als Juryvorsitzender des Gleichstellungspreises der Theatergruppe den mit 20 000 Franken dotierten Preis des Stadtrats. «Theater SEM gelingt ein Kunststück», so Baumer in seiner Rede: «Es schafft eine gleichsam differenzierte wie auch lustvolle Auseinandersetzung zu Gleichstellungsthemen wie etwa Identität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder binationale Ehen. Auch schwerere Stoffe wie Gewalt gegen Frauen greift die Gruppe auf.» Die Theatergruppe wurde im Jahr 2000

von Susanna Rosati und Regula Straumann gegründet. Sie verfolgt das Ziel, Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte eine künstlerische Plattform zur Realisierung von Theaterproduktionen zu bieten. Fast jährlich brachte das Theater SEM seither ein Stück auf die Bühne. Die Darstellerinnen bestimmen dabei basisdemokratisch, welche Themen sie auf der Bühne verhandeln wollen. In ihren Stücken reflektieren sie oft eigene Erfahrungen und Anliegen und stellen sie in einen gesellschaftlichen Kontext. Von ihrem Schaffen konnten sich die rund 160 Gäste der Gleichstellungspreisfeier gleich selbst überzeugen: Die acht Frauen

performten überraschend Szenen aus ihren bisherigen Stücken.

Die Laudatio auf die Gewinnerinnen hielten Regisseur Jordi Vilardaga und Autorin Renata Burckhardt. Beide haben bereits mit dem Theater SEM zusammengearbeitet und kennen sein Schaffen. Neben der basisdemokratischen Organisation und offenen Gesprächskultur betonte Burckhardt die Pionierinnenleistung der Gruppe: «Die SEM-Frauen konnten in keiner arroganten Selbstverständlichkeit davon ausgehen, gehört zu werden. Sie mussten sich Gehör verschaffen und eine Zugehörigkeit kreieren. Vielleicht deswegen lassen sie sich auch die Freude am Zusammenarbeiten nicht nehmen.»

Und was bedeutet der Preis den Gewinnerinnen? Susanna Rosati, Mitgründerin des Theater SEM, meint: «Wir sind überglücklich, den Gleichstellungspreis der Stadt Zürich erhalten zu haben! Ich empfinde den Preis als grosse öffentliche Anerkennung der jahrelangen Theaterarbeit des Theater SEM, gesellschaftliche Hierarchien in Frage zu stellen und geschlechter-, klassen- und herkunftsbedingte Ungerechtigkeiten als überwindbare Gegebenheiten darzustellen.»

Das Preisgeld will die Theatergruppe für ihre weiteren Produktionen einsetzen. Das neuste Stück «12 Stunden – ein Tag» wirft Schlaglichter auf Erfahrungen verschiedener Frauen mit Sexismus. Die dargestellten Ereignisse reichen von subtilem, sexistisch abwertendem Verhalten im Universitätskontext oder bei der Jobsuche, bis hin zu Erfahrungen roher Gewalt und sogar der Schilderung eines Femizids. Premiere ist am 28. Februar 2024 im Kulturmarkt in Zürich-Wiedikon.

Der nächste Gleichstellungspreis wird Anfang 2025 ausgeschrieben.

Mehr Informationen zum Gleichstellungspreis und zu den bisherigen Gewinner*innen



stadt-zuerich.ch/gleichstellung
Gleichstellungspreis

Der Gleichstellungspreis der Stadt Zürich

Der Gleichstellungspreis wird alle zwei Jahre vom Stadtrat für ausserordentliches Engagement zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern, von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen vergeben. Bewerbungen können sich Organisationen, Vereine und Unternehmen mit Sitz in Zürich oder Einzelpersonen, die in Zürich wohnen. Die Aktivitäten müssen einen Bezug zur Stadt Zürich haben und dürfen nicht vorwiegend von der öffentlichen Hand finanziert sein.