



Gleichstellungsplan Stadt Zürich

2024–2027

Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen

Impressum

Genehmigung durch den Stadtrat mit Stadtratsbeschluss (STRB) Nr. 890/2024.

Herausgeberin und Verfasserin

Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

Mitarbeit

Kontaktpersonen Gleichstellungsplan:

Pius Landolt, Präsidialdepartement (PRD)

Christopher Goodman und Marius Schneider, Finanzdepartement (FD)

Dayana Mordasini, Sicherheitsdepartement (SID)

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

Katharina Schenk-Reinhard, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (TED)

Arlette Röthlisberger, Hochbaudepartement (HBD)

Susanne Eberle, Departement der Industriellen Betriebe (DIB)

Marcello Keller, Schul- und Sportdepartement (SSD)

Ramona Bühler, Sozialdepartement (SD)

Gestaltung und Layout

Züriblaue

Bezugsadresse

Fachstelle für Gleichstellung, Stadthaus, Stadthausquai 17, 8001 Zürich

T +41 44 412 48 68, gleichstellung@zuerich.ch, stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan

Vorwort

Zürich ist eine weltoffene, eine vielfältige und eine solidarische Stadt. Eine Stadt, für die die Gleichstellung aller Geschlechter schon seit langer Zeit eine hohe Priorität genießt. Denn das Wohlergehen unserer Gesellschaft wie auch unseres Planeten ist eng verknüpft mit der Gleichstellung aller Geschlechter.

Damit Gleichstellung gelingt, müssen wir immer wieder genau hinschauen und uns fragen: Wer sitzt gerade nicht am Tisch? Welche Perspektiven und Lebensrealitäten haben wir bis anhin vernachlässigt?

Gerade mehrfach diskriminierte Menschen sind in allen Lebensbereichen stärker benachteiligt und ihre Anliegen werden oft vergessen, zum Beispiel Frauen of Color, Mädchen und Frauen mit Behinderungen oder geflüchtete LGBTI-Menschen.

Die «Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene», die die Stadt Zürich 2007 unterzeichnet hat, war der Anstoss für den ersten Gleichstellungsplan. Ziel der Charta ist es, Gleichstellung in einem umfassenden Sinn, das heisst in allen Lebensbereichen und in allen Politikfeldern, zu verwirklichen. Dazu gehört eine intersektionale und vernetzte Herangehensweise. Der Gleichstellungsplan 2024–2027 steht nicht isoliert da, sondern ergänzt andere Pläne wie beispielsweise den Massnahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Zürich oder die Massnahmen zu den Empfehlungen des Rassismusberichts 2022, die sich derzeit in Erarbeitung befinden.

Der Gleichstellungsplan 2024–2027 setzt neue Akzente und spricht bislang wenig berücksichtigte Zielgruppen spezifisch an: Mädchen und Frauen mit Behinderungen sind besonders von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen. Hier setzen wir an und beziehen die Lebensrealitäten von Mädchen und Frauen mit Behinderungen in der Prävention, dem Schutz und der Bekämpfung von Gewalt aktiv ein. Denn Gleichstellung gibt es nur ohne Gewalt.

Der Gleichstellungsplan 2024–2027 knüpft auch an Bestehendes an und zahlreiche Massnahmen, die sich bewährt haben oder noch nicht vollumfänglich erfüllt sind, werden weitergeführt. So beispielsweise im Bereich des Erwerbslebens, der Vereinbarkeit von Beruf-, Familien- und Hausarbeit oder im Bereich Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit.

Wir sind noch nicht am Ziel. Die Gleichstellung aller Geschlechter ist ein steter Prozess. Es braucht das Engagement von allen – damit Gleichstellung zur Realität wird. Als Stadtpräsidentin engagiere ich mich aktiv dafür und danke Ihnen allen, die dies ebenfalls tun.



Corine Mauch, Stadtpräsidentin

Inhaltsverzeichnis

1	Übersicht Schwerpunkte und Ziele	6
2	Einleitung	7
3	Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	9
4	Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen	10
4.1	Schwerpunkt Erwerbsleben	10
4.2	Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie	14
4.3	Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit	16
4.4	Schwerpunkt Gewalt	19
4.5	Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation	21
4.6	Schwerpunkt Gesundheit	24
5	Kommunikation und Netzwerke	26
6	Reporting	27

1 Übersicht Schwerpunkte und Ziele



Schwerpunkt Erwerbsleben

- 1 Die Stadt Zürich schafft Arbeitsbedingungen und ein Arbeitsumfeld, das frei von (Mehrfach-)Diskriminierung ist und engagiert sich für Chancengerechtigkeit auf dem Stadtzürcher Arbeitsmarkt und in der Stadtverwaltung.
- 2 Die Stadt Zürich setzt sich in ihrem Einflussgebiet für die konsequente Realisierung der Lohngleichheit ein.
- 3 Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um.
- 4 In den pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung nimmt der Männeranteil zu. In den Technik-, Informatik und Sicherheitsberufen steigt der Frauenanteil.



Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie

- 5 Die Stadt Zürich fördert die Kompetenzen zur Geschlechtergleichstellung im schulischen und ausserschulischen Bereich.
- 6 Die Stadt Zürich unterstützt Kinder und Jugendliche bei einer Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen.
- 7 Die Stadt Zürich engagiert sich als Arbeitgeberin für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.



Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

- 8 Die Stadt Zürich setzt sich ein gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität im öffentlichen Raum, im Nachtleben, am Arbeitsplatz und in der Schule.



Schwerpunkt Gewalt

- 9 Die Stadt engagiert sich in der Prävention, im Schutz und in der Bekämpfung von Gewalt, insbesondere gegen Frauen sowie gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen.



Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation

- 10 Die Stadt Zürich ermöglicht den gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen, Angeboten und Infrastruktur für alle Geschlechter.
- 11 Die Stadt verstärkt ihre Bemühungen zur Sichtbarkeit und Vertretung aller Geschlechter. Alle Geschlechter werden gleichermaßen angesprochen.



Schwerpunkt Gesundheit

- 12 Die Stadt Zürich ermöglicht einen gleichberechtigten Zugang zu Gesundheit für alle Geschlechter.
- 13 Die Stadt Zürich engagiert sich für die Gleichstellung im Sport und Freizeitbereich.

2 Einleitung

Der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich geht in die vierte Runde: Seit 2009 setzt er für jeweils vier Jahre Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung in der Stadt Zürich. Nach erfolgreicher Umsetzung der Gleichstellungspläne 2009–2013, 2014–2018 und 2019–2022 liegt nun der vierte Gleichstellungsplan vor.

Die Stadt Zürich hat vergleichsweise früh damit begonnen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern: 1987 wurde die erste Gleichstellungsbeauftragte im Personalamt angestellt. 1990 wurde das von der Bevölkerung in einer Volksabstimmung gutgeheissene Büro für die Gleichstellung eröffnet. 2005 wurden die Aufgaben der beiden Stellen in der Fachstelle für Gleichstellung zusammengeführt; 2013 erfolgte die Auftragsverlängerung der Fachstelle um die Förderung der Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, intergeschlechtlichen und trans Menschen. 2007 unterzeichnete der Stadtrat die «Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene»¹ und verpflichtete sich damit, einen Gleichstellungsplan zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter zu erarbeiten. Der Gleichstellungsplan ist für alle Menschen da, die in der Stadt Zürich leben und arbeiten. Er bezieht alle Departemente und Dienstabteilungen in die Gleichstellungsarbeit ein. Die Fachstelle für Gleichstellung leitet den Gleichstellungsplan im Auftrag des Stadtrats.

Die Förderung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung aller Geschlechter auf kommunaler Ebene ist ein Verfassungsauftrag (Art. 8 Abs. 3 BV). Der Gleichstellungsplan orientiert sich somit an den rechtlichen Rahmenbedingungen auf internationaler, nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene, darunter beispielsweise dem UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention), dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG) und der Zürcher Kantonsverfassung (Art. 11 Abs. 3). Gleichzeitig spielen auch diverse Rahmenwerke und Strategien wie die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, die Yogyakarta-Prinzipien zur Anwendung der Menschenrechte in Bezug auf die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, die Gleichstellungstrategie 2030 des Bundes und die Strategien 2035 des Stadtrats eine wichtige Rolle. Intersektional sind weitere Abkommen zentral wie etwa die UNO-Behindertenrechtskonvention, die sich auch den Rechten von Mädchen und Frauen mit Behinderungen oder intergeschlechtlichen Kindern widmet, oder das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (Antirassismus-Konvention).

¹ STRB 641/2007.

Weiter orientiert sich der Gleichstellungsplan an der vom Stadtrat unterzeichneten Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor», an aktuellen Forschungsergebnissen und politischen Vorstössen des Zürcher Stadtparlaments.²

Gleichstellung bedingt aber nicht nur rechtliche Rahmenbedingungen, sondern das tatkräftige Engagement der Stadt Zürich als

- Dienstleisterin für die Bevölkerung der Stadt Zürich,
- Auftraggeberin für Unternehmen, Organisationen und Institutionen, die mit der Stadt Zürich zusammenarbeiten,
- Arbeitgeberin für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung.

Die Schwerpunkte des Gleichstellungsplans 2024–2027 lauten:



Der Gleichstellungsplan 2024–2027 schliesst einerseits an das Engagement aus den Vorjahren an, andererseits setzt er neue Akzente für die Jahre 2024–2027 und spricht bislang weniger berücksichtigte Zielgruppen an. Auch stehen die Schwerpunkte nicht für sich, sondern beeinflussen sich gegenseitig und sind eng miteinander verwoben: So ist beispielsweise ein diskriminierungsfreier Zugang zu Gesundheit eine Grundvoraussetzung für andere Lebensbereiche und umgekehrt haben diskriminierende Lebenserfahrungen, sei es in der Schule, im Beruf oder im öffentlichen Raum, einen negativen Einfluss auf die Gesundheit. Dies zeigt auch: Der Gleichstellungsplan steht nicht isoliert da, sondern ergänzt andere städtische Pläne wie beispielsweise den Massnahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Zürich oder die Massnahmen zu den Empfehlungen des Rassismusberichts 2022, die derzeit erarbeitet werden.

² Zum Beispiel zu den Themen Frauenquote (Motion GR Nr. 2015/40), Rechte von trans Personen (Postulat GR Nr. 2017/377), kostenfreie Menstruationsartikel (Postulat GR Nr. 2021/124 und Postulat GR Nr. 2021/392), Beratungskompetenz der Polizei bei sexualisierter Gewalt (Postulat GR Nr. 2022/472) sowie Gender-Mainstreaming und Inklusion in der Stadtplanung (Postulat GR Nr. 2022/618 und Motion GR Nr. 2022/546).

3 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

Die «Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene», die die Stadt Zürich 2007 unterzeichnet hat, war der Anstoss für den ersten Gleichstellungsplan. Ziel der Charta ist es, Gleichstellung in einem umfassenden Sinn, das heisst in allen Lebensbereichen und horizontal zu allen Politikfeldern, tatsächlich zu verwirklichen. Dazu gehört eine intersektionale und vernetzte Herangehensweise.

Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung bestimmen unsere Lebensrealitäten aufgrund von gesellschaftlichen Strukturen massgeblich mit. Menschen können jedoch von mehreren Diskriminierungsformen und aufgrund verschiedenartiger Verknüpfungen dieser an unterschiedlichen Stellen (Intersektionen) gleichzeitig mehrfach benachteiligt werden. So erleben alleinerziehende Mütter mit Migrationsgeschichte im Niedriglohnsektor in ihrem Alltag andere Diskriminierungen als eine Kaderfrau, die in einer Kleinfamilie lebt. Frauen of Color erleben andere Formen von sexualisierter Gewalt. Weiter haben Frauen mit Behinderungen im Hinblick auf ihre Erwerbsarbeit und Altersrente andere Bedürfnisse nach Schutz vor Diskriminierung als queere Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus.

Die Anliegen von Menschen, die Mehrfachdiskriminierungen erleben, gehen oft vergessen. Deshalb gilt es genau hinzuschauen in der Gleichstellungsarbeit: Wo braucht es spezifische Massnahmen oder Angebote? Aber auch: Wie können Leitlinien, Dienstleistungen oder Projekte so ausgestaltet werden, damit sie möglichst für alle Menschen zugänglich und hilfreich sind? Es geht also um spezifische Ansätze und gleichzeitig um Mainstreaming. Ein spezifisches Angebot ist beispielsweise die Informationsplattform careinfo.ch für Care-Migrantinnen in der Live-In-Betreuung. Mainstreaming bedeutet etwa, das Beratungsangebot der Fachstelle für Gleichstellung so auszugestalten, dass sich auch Menschen mit Behinderungen in Geschlechterfragen beraten lassen können.

Dies zeigt: Der Gleichstellungsplan 2024–2027 steht nicht isoliert da. Der Massnahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Zürich, die Massnahmen zu den Empfehlungen des Rassismusberichts 2022, die derzeit erarbeitet werden, und der Gleichstellungsplan ergänzen sich gegenseitig.

4 Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen


4.1 Schwerpunkt Erwerbsleben


Auf rechtlicher Ebene ist die Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie, bei der Arbeit und der Ausbildung in der Bundesverfassung verankert, so auch das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV).

Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben, und zwar während der gesamten Arbeitsbeziehung, d. h. von der Anstellung über den Lohn, Beförderungen, Arbeitsbedingungen, Weiterbildungen, der Aufgabenzuteilung bis zur Kündigung.

Als Diskriminierung gilt eine ungleiche Behandlung zwischen Frau und Mann, die einzig und allein auf dem Geschlecht beruht und die nicht sachlich gerechtfertigt wird. Eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder der Geschlechtsidentität galt gemäss der Mehrheitsmeinung in Lehre und der Rechtspraxis bis zu einem Entscheid des Bundgerichtes aus dem Jahr 2019 (BGE 145 II153) ebenfalls als verboten. Seither ist unklar, was gilt. Weiterhin werden Lesben, Schwule, Bisexuelle, intergeschlechtliche und trans Menschen im Berufsleben benachteiligt – in offener oder auf subtile Art und Weise. Eine auf Bundesebene eingereichte Motion (23.3238)³ soll insofern Klarheit schaffen, als dass der Wortlaut des Gleichstellungsgesetzes präzisiert werden soll, so dass Arbeitnehmende auch nicht aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung direkt oder indirekt benachteiligt werden dürfen.

Finanzielle Unabhängigkeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter. Fehlt sie, kann dies weitreichende Folgen für die Altersvorsorge haben und für die finanzielle Sicherheit von verwitweten oder geschiedenen Personen. Die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Stadt Zürich ist in den letzten Jahren stark angestiegen: Zwei Drittel der Frauen sind heute erwerbstätig. In Berufen und Funktionen mit hohem Verdienst ist der Männeranteil jedoch nach wie vor deutlich grösser als in Berufen und Funktionen mit niedrigem Verdienst. In Monatsgehältern ausgedrückt bedeutet dies, dass Männer in der Gesamtwirtschaft der Stadt Zürich im Durchschnitt 2461.– Franken mehr Lohn erhalten als Frauen.⁴ Rund 30 Prozent dieser Lohndifferenz sind nicht erklärbar.⁵

³  Motion 23.3238.
Gleichstellungsgesetz präzisieren.

⁴  Statistik Stadt Zürich, 2020.
Durchschnittlicher Lohnunterschied,
privater und öffentlicher Sektor,
Stadt Zürich, 2020.

⁵ Statistik Stadt Zürich, 2020.

Zudem ist die Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit bis heute ungleich auf die Geschlechter verteilt. Mit zwei Dritteln liegt die Hauptlast der unbezahlten Arbeit bei Frauen. So sind dann mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit angestellt.⁶ Bei den Männern arbeitet ein guter Fünftel Teilzeit.⁷

Alleinerziehende bewerten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als besonders schwierig. Auch hier sind Frauen überproportional vertreten: Der Anteil von «Einelternfamilien mit Mutter» ist um ein Vielfaches höher als der Anteil von «Einelternfamilien mit Vater». Beispielsweise liegt der Anteil alleinerziehender Mütter mit Kindern zwischen 7 und 15 Jahren bei 23,9 Prozent, jener der alleinerziehenden Väter bei 3 Prozent.⁸ Das ist umso bedeutender, als dass alleinerziehende Mütter in der Stadt Zürich die Gruppe mit den tiefsten steuerbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen darstellen.⁹ Auch Eltern, die Angehörige pflegen oder gleichzeitig Kinder und Angehörige betreuen, stehen vor Hürden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Unregelmässige Arbeitszeiten, Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit oder Arbeit auf Abruf erschweren die Vereinbarkeit zusätzlich.


Insbesondere Frauen, die Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, haben bei der Integration in den Arbeitsmarkt grössere Schwierigkeiten als Männer. Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben müssen sowohl im qualifizierten Arbeitsmarkt als auch für die Existenzsicherung von Frauen in unqualifizierten Tätigkeiten ergriffen werden.


Unsere Ziele

1. Die Stadt Zürich schafft Arbeitsbedingungen und ein Arbeitsumfeld, das frei von (Mehrfach-)Diskriminierung ist und engagiert sich für Chancengerechtigkeit auf dem Stadtzürcher Arbeitsmarkt und in der Stadtverwaltung.
2. Die Stadt Zürich setzt sich in ihrem Einflussgebiet für die konsequente Realisierung der Lohngleichheit ein.
3. Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um.
4. In den pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung nimmt der Männeranteil zu. In den Technik-, Informatik- und Sicherheitsberufen steigt der Frauenanteil.

⁶ Statistik Stadt Zürich, 2021.
Daten: BFS, Beschäftigungsstatistik (BESTA), 2009–2021 (Jahresmittelwerte).

⁷ Statistik Stadt Zürich, 2021.

⁸  Statistik Stadt Zürich,
Bevölkerungsbefragung 2022.

⁹  Statistik Stadt Zürich,
BVS, Steueramt der Stadt Zürich,
Steuerdaten, 2020.

Ausgewählte Massnahmen

Präsidialdepartement, Fachstelle für Gleichstellung:

- Die Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen werden weitergeführt. Im Subventions- und Leistungsvereinbarungswesen wird ein Pilotprojekt mit risikobasierten Lohngleichheitskontrollen mit dem Kontraktmanagement/Sozialdepartement durchgeführt.

Präsidialdepartement, Integrationsförderung & Fachstelle für Gleichstellung:

- Austausch zwischen relevanten städtischen Stellen, die arbeitsmarktliche Angebote führen und für Frauen im Familiennachzug von Relevanz sind, um allfällige Lücken ausfindig zu machen und zu beheben.

Finanzdepartement & Präsidialdepartement:

- Aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung 2022 zu sexueller Belästigung, Mobbing, Rassismus und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen leiten Human Resources Management (HRZ) (Projektleitung), die Fachstelle für Gleichstellung, die Integrationsförderung und die Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in Zusammenarbeit mit der Ombudsstelle Massnahmen ab. Diese werden bis Ende 2024 umgesetzt und in die bestehenden städtischen Strukturen integriert und kommuniziert.

Finanzdepartement, Human Resources Management (HRZ):

- Human Resources Management (HRZ) fördert ein diskriminierungsfreies Klima in der Stadtverwaltung mittels Sensibilisierung zur Nutzung der Bildungsangebote (z. B. der Fachstelle für Gleichstellung) sowie bedarfsweiser Ergänzung des Bildungsangebots.

Gesundheits- und Umweltdepartement:

- Die städtischen Gesundheitsdienste, das Stadtspital Zürich sowie die Gesundheitszentren für das Alter ergreifen Massnahmen, um Männer für den Quereinstieg in den Pflegeberuf zu gewinnen.

Tiefbau- und Entsorgungsdepartement:

- Im Tiefbauamt werden Stelleninserate auf eine geschlechtergerechte Formulierung überprüft. Damit sollen Adjektive vermieden werden, die bestimmte Personengruppen stärker ansprechen und andere abschrecken könnten. Das Ziel dieser Massnahme ist es, alle Geschlechter und Menschen für alle Positionen anzusprechen.

Departement der Industriellen Betriebe:

- Die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) ergänzen ihre Austrittsbefragung in einem Pilotprojekt ab 2024 mit drei zusätzlichen Fragen zu den Themen Diskriminierung am Arbeitsplatz, sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (z. B. keine Betreuungsmöglichkeiten, keine Möglichkeiten für Teilzeit oder mobiles Arbeiten usw.).

Sozialdepartement, Support Sozialdepartement:

- Sensibilisierung zum Thema «Trans und nonbinär am Arbeitsplatz»: Mitarbeiter*innen in der Personalrekrutierung besuchen einen Workshop, der sie zum Thema sensibilisiert. Das stärkt faire und diskriminierungsfreie Rekrutierungs- und Arbeitsbedingungen.

4.2 Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie


Geschlechterstereotype sind Vorstellungen darüber, wie Mädchen und Jungen, Frauen und Männer «sind» oder zu sein haben, was sie können und was nicht. Sie umfassen das Aussehen, Eigenschaften, Fähigkeiten, Interessen wie auch Vorlieben. Geschlechterstereotype sind tief in unserem Denken und Handeln verankert und haben vielseitige und vielschichtige Konsequenzen: Sie können uns in unserer individuellen Entfaltung behindern, und sie sind mitentscheidend für die Berufswahl und später für die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Gleichzeitig blenden diese bewussten und unbewussten Annahmen aus, dass die Geschlechtsidentität nicht bei allen Menschen mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

Die Schule ist ein wichtiger Lern- und Entwicklungsort für Kinder. Gemeinsames Lernen und Zusammenleben lehrt Kinder, schrittweise Verantwortung für sich selbst, ihr Umfeld und die Gemeinschaft zu übernehmen. Die Schule hat den Auftrag, Kinder und Jugendliche bei der Verwirklichung ihrer Entwicklungsmöglichkeiten zu unterstützen. Der Lehrplan 21 hält deshalb die Auseinandersetzung mit der Gleichstellung der Geschlechter in Familie, Ausbildung und Arbeit wie auch mit Geschlechterrollen und -stereotypen fest.¹⁰

Allen Jugendlichen stehen heutzutage unabhängig vom Geschlecht grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten bei der Berufswahl offen. Trotzdem ist die geschlechtsspezifische Berufswahl nach wie vor sehr ausgeprägt: Während Frauen in den Gesundheits- und Betreuungsberufen übervertreten sind, entscheiden sich nach wie vor mehr Männer für Berufe wie Informatiker oder Elektroinstallateur.¹¹

Diese stereotype Berufswahl kann junge Menschen daran hindern, ihren Talenten nachzugehen und ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Sogenannte «frauentypische Berufe» werden häufig schlecht entlohnt und bieten kaum Weiterbildungsmöglichkeiten. In sogenannten «männertypischen Berufen» wiederum ist es häufig noch immer nicht üblich oder möglich, das Erwerbsumsatz zu reduzieren. Dies wirkt sich auf die Rollenteilung bei der Familiengründung aus: Die Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit liegt mehrheitlich in Frauenhänden. Zugleich werden Schwangere und Mütter auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor diskriminiert. Zusätzlich gehen damit insbesondere Branchen mit Fachkräftemangel Nachwuchskräfte verloren.

¹⁰  Lehrplan Volksschule.
Kanton Zürich, Lehrplan 21.

¹¹  Bundesamt für Statistik, 2023.
Berufs- und Studienfachwahl.

Unsere Ziele

5. Die Stadt Zürich fördert die Kompetenzen zur Geschlechtergleichstellung im schulischen und ausserschulischen Bereich.
6. Die Stadt Zürich unterstützt Kinder und Jugendliche bei einer Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen.
7. Die Stadt Zürich engagiert sich als Arbeitgeberin für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.

Ausgewählte Massnahmen

Finanzdepartement:

- Organisation und Informatik (OIZ) setzt sich in der IT-Branche für einen gemeinsamen Effort ein, um die Attraktivität von MINT-Fächern für das untervertretene Geschlecht in den Schulen zu steigern.

Sicherheitsdepartement:

Durch flexible Arbeitsmodelle und Arbeitszeitmodelle soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden:

- Alle Dienstabteilungen bieten Co-Leitungen zu je 60 Prozent an.
- Die Berufsfeuerwehr prüft Teilzeitarbeit von unter 80 Prozent.
- Die Stadtpolizei testet im Pilotversuch Optima die Optimierung des Schichtbetriebs.

Gesundheits- und Umweltdepartement:

- Die Gesundheitszentren für das Alter unterstützen die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden durch flexible Arbeitsplanung.
- Das Stadtspital Zürich fördert die Gleichstellung und die Work-Life-Balance in den medizinischen Departementen.

Tiefbau- und Entsorgungsdepartement:

- Bei Grün Stadt Zürich soll die Berufsbildung gestärkt und infolge Fachkräftemangel strategischer ausgerichtet werden. Das Ziel ist es, wo möglich zusätzliche Berufliche Grundbildungen mit Berufsattest (EBA-Lehrstellen) anzubieten. Die zuständigen Mitarbeitenden werden dafür an der Infoveranstaltung für eine EBA-Lehre des Laufbahnzentrums Stadt Zürich teilnehmen.

Hochbaudepartement:

- Das Departementssekretariat fördert neue Arbeitsmodelle wie Jobsharing und Topsharing.


4.3 Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit


Der öffentliche Raum der Stadt Zürich soll allen gleichermassen offenstehen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass sich Menschen sicher fühlen – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Geschlechtsidentität.

Im Februar 2021 führte das Sozialforschungsinstitut Sotomo im Auftrag der Stadt Zürich eine Befragung durch.¹² Ziel war es, Erfahrungen, Erlebnisse sowie Haltungen der Zürcher Bevölkerung zum Thema Sexismus aufzuzeigen. Sie zeigt, dass am häufigsten junge Frauen von sexueller und sexistischer Belästigung betroffen sind. Auch Schwule, Bisexuelle und trans Menschen sind immer wieder Zielscheibe von Beleidigungen und Übergriffen. In der Befragung gaben rund drei von vier homo-, bi- oder pansexuellen Menschen an, in der Stadt Zürich schon im öffentlichen Raum belästigt worden zu sein, bei heterosexuellen Menschen jede zweite Person. Hier setzt seit 2021 das Projekt «Zürich schaut hin» an: Bestandteile des mehrjährigen Projekts 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» im öffentlichen Raum.

Menschen, die als «anders» wahrgenommen werden oder abseits der vermeintlichen Norm leben, werden noch immer oft ausgegrenzt und diskriminiert. 2020 hat die Schweizer Stimmbevölkerung der Erweiterung der Anti-Rassismus-Strafnorm zugestimmt und seit dem 1. Juli 2020 wird bestraft, wer Menschen aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminiert.¹³ Seit 2013 gehört die Förderung der Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, intergeschlechtlichen und trans Menschen auch zum Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich.¹⁴

Im Kontext des Arbeitsplatzes hat in der Schweiz jede dritte Frau und jeder zehnte Mann schon sexuelle oder sexistische Belästigung erlebt.¹⁵ Die Anfragen von Einzelpersonen und Unternehmen an Weiterbildung und Unterstützung zu diesem Thema werden stetig mehr. Da belästigendes Verhalten in der Regel eine Machtdemonstration bzw. das Ausnutzen einer Machtposition darstellt, zögern aber noch immer viele Betroffene, über das

¹²  Bütikofer, Sarah, Julie Carviolini und Michael Hermann, 2021. Befragungsstudie: «Unterwegs in Zürich: Wie geht es Ihnen dabei?», Sotomo.

¹³  Bundesamt für Justiz, 2020.

¹⁴ STRB 222/2013.

¹⁵  Krings, Franciska, Marianne Schär Moser und Audrey Mouton, 2013. «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum?». SNF.

Erlebte zu sprechen und Unterstützung zu holen; die Dunkelziffer ist daher sehr hoch. Die gesetzlichen Schutzbestimmungen sind indes klar: Das Gleichstellungsgesetz verbietet sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz (Art. 4 GIG). Zudem verpflichtet es Arbeitgebende dazu, präventive Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen und angemessen zu intervenieren. Wenn sie diese Pflichten verletzen, können Arbeitgebende verpflichtet werden, eine Entschädigung zu zahlen (Art. 5 Abs. 3 GIG).

Unsere Ziele

8. Die Stadt Zürich setzt sich ein gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität im öffentlichen Raum, im Nachtleben, am Arbeitsplatz und in der Schule.

Ausgewählte Massnahmen

Präsidialdepartement:

- Kultur Stadt Zürich: Die Förderbedingungen der Stadt Zürich werden hinsichtlich der Pflichten von Kulturinstitutionen und Gesuchstellenden zum Schutz vor Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung, physischer Gewalt sowie psychischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geprüft und ggf. ergänzt.
- Fachstelle für Gleichstellung: Entwicklung eines E-Learning-Tools zu Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit am Arbeitsplatz mit Gastro-Fernschule für Externe, sowie entsprechendes E-Learning-Tool für Mitarbeitende, HR, und Führungspersonen der Stadtverwaltung über das LernBistro.

Sicherheitsdepartement:

- Weiterführung der Kampagne «Zürich schaut hin».
- Prüfung Postulat 2022/472: Polizeiwache mit einer spezifischen Beratungs- und Annahmestelle für Anzeigen zur sexualisierten Gewalt.
- Vernetzung und Austausch mit anderen Korps im Bereich Hate Crime; Bereitstellung einer spezifischen Visitenkarte mit Beratungsangeboten.
- Grundausbildung und Weiterbildung der Führungskräfte und Personen mit besonderer Vorbild- und Fürsorgepflicht bezüglich Sexismus und Hate Crime.

Tiefbau- und Entsorgungsdepartement:

- Im Tiefbauamt werden im Rahmen von Mittagsanlässen mit kompetenten Referierenden Schulungsanlässe durchgeführt. Zusätzlich zur Sensibilisierung auf Geschlechterstereotype sind Workshops zur Führung diverser Teams, zu Inklusion und zu Gleichstellung allgemein zielführend und wünschenswert. Nebst der Schulung des Kaders und des HR werden auch Workshops und Austauschmöglichkeiten für Mitarbeitende angeboten.
- Bei Entsorgung + Recycling Zürich sind unter dem Arbeitstitel «Geschlechterdialoge» Austauschgespräche unter den Mitarbeitenden geplant. Damit soll die konstruktive, geschlechtergerechte Zusammenarbeit in den Teams und bereichsübergreifend gestärkt werden.

Hochbaudepartement:

- Vertrauenspersonen zu sexueller und sexistischer Belästigung vermehrt sichtbar machen.

Departement der Industriellen Betriebe:

- Die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) prüfen, das Thema Belästigung (Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit) in die Fahrdienstweiterbildung für Tram- und Buspilot*innen aufzunehmen.


Schul- und Sportdepartement:


- Fachschule Viventa (FSV): Themen wie Sicherheit im Umgang mit Trans-Lernenden, Räumlichkeiten (WC-Situation, Garderoben, usw.) werden diskutiert und entsprechende Sensibilisierung findet statt.
- Sportamt: Sensibilisierung zu den Themen «Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit» für alle Mitarbeitenden der städtischen Bade- und Sportanlagen. Zudem werden in sämtlichen Bade- und Sportanlagen Plakate ausgehängt, welche die Nutzenden und Gäste der Anlagen zum Thema sensibilisieren.


4.4 Schwerpunkt Gewalt

Gewalt äussert sich in verschiedenen Formen und kann alle Menschen betreffen. Besonders von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind jedoch Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderungen¹⁶, ältere Frauen¹⁷ wie auch Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen.¹⁸ Geschlechtsspezifische Gewalt – also zum Beispiel sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung, Stalking oder häusliche Gewalt – ist ein Ausdruck ungleicher Machtverhältnisse. Der Einsatz gegen diese Gewaltformen fördert die Gleichstellung. Es gilt auch das Umgekehrte: Die Förderung der Gleichstellung, zum Beispiel eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mehr Lohngleichheit und das Aufbrechen von stereotypen Rollenbildern, ist eine Voraussetzung für die Beseitigung von Gewalt im Geschlechterverhältnis. Gleichstellung gibt es nur ohne Gewalt. Fast die Hälfte aller Gewaltstraftaten passiert im privaten Bereich – zu Hause, in der Ehe, in der Partnerschaft und Familie.¹⁹ Aber auch im öffentlichen Raum findet Gewalt statt. Allen Formen der Gewalt ist gleich: Sie ist eine Menschenrechtsverletzung.


Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention, die im April 2018 in der Schweiz in Kraft getreten ist, haben sich Bund, Kantone und Gemeinden verpflichtet, alle notwendigen Massnahmen in der Prävention, dem Schutz und der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen zu treffen. Die Konvention gilt für alle gewaltbetroffenen Menschen – unabhängig beispielsweise von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, des biologischen oder sozialen Geschlechts, der Herkunft oder Hautfarbe, der Sprache, Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, des Alters, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, des Migranten- oder Flüchtlingsstatus (Art. 4 Abs. 3). Die Istanbul-Konvention verdeutlicht, dass ein Leben frei von Gewalt eine Grundvoraussetzung ist für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben. Auch die Stadt Zürich steht in der Pflicht, ihre bereits bestehenden Angebote und Aktivitäten weiterzuführen und zu verstärken.


¹⁶  Schweizerische Eidgenossenschaft, Bundesrat, 2023. Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz, Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth Franziska vom 19. Juni 2020.


¹⁷  Bundesamt für Sozialversicherungen, 2023. Gewalt im Alter verhindern.


¹⁸  Bundesamt für Statistik, 2022. Sexualisierte Gewalt: geschädigte Personen nach Geschlecht.

 Bundesamt für Statistik, 2022. Häusliche Gewalt.

 Dr. Hässler, Tabea und Dr. Léila Eisner, 2022. Schweizer LGBTQ+ Panel. Abschlussbericht.

 Pink Cross, TGNS, LOS, 2023. Hate Crime Bericht. Bericht über das Monitoring LGBTQ-feindlicher Diskriminierung und Gewalt in der Schweiz 2022.

¹⁹  Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2023. Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt.

 Interessant ist, dass bei Opfern ab 60 Jahren Frauen und Männer praktisch gleich von häuslicher Gewalt betroffen sind. Bundesamt für Sozialversicherungen, 2023. Gewalt im Alter verhindern.

Unsere Ziele

9. Gemeinsam mit den zuständigen Stellen engagiert sich die Stadt Zürich in der Prävention, im Schutz und in der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen sowie gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen.

Ausgewählte Massnahmen

Präsidialdepartement:

- Die Fachstelle für Gleichstellung aktualisiert die Diskussionsmappe «Liebe, Ehe, Partnerschaft». Die Mappe eignet sich als Diskussionsgrundlage für unterschiedliche Bereiche (Integration, Prävention, Jugendarbeit, Schule).

Gesundheits- und Umweltdepartement:

- Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention sollen in engem Austausch mit der Gesundheitsdirektion und dem Kanton Zürich Massnahmen definiert werden. Zudem sollen Informationen für Gewaltbetroffene einfacher zu finden sein.
- Das Stadtspital Zürich schult die Pflegefachpersonen sowie die Ärzteschaft Notfall und Frauenklinik zum Thema häusliche Gewalt und entwickelt die bestehenden Konzepte weiter.

Sozialdepartement:

Das Sozialdepartement engagiert sich gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung in der Umsetzung der Istanbul-Konvention:

- Nach Bedarf wird eine Fachveranstaltung zum Thema häusliche Gewalt für Fachpersonen aus dem Frühbereich und eine Weiterbildung für Berufsfachleute, die in der nachgeburtlichen Versorgung tätig sind, durchgeführt.
- Es wird ein Schutzkonzept für den Fachbereich Soziokultur Kreis 3, 4, 5 und mobil erstellt. Das Schutzkonzept stellt einen einrichtungsspezifischen Haltungs-, Handlungs- und Notfallplan dar und dient der Sicherung der Rechte und des Wohls der Kinder in den Einrichtungen.

4.5 Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation

Repräsentation schafft Sichtbarkeit und die Möglichkeit der Begegnung auf Augenhöhe. Bis heute sind verschiedene Perspektiven aus öffentlichen Räumen, Entscheidungsprozessen und Institutionen ausgeschlossen.²⁰ Die Verteilung von Ressourcen und ein gerechter Zugang zu Dienstleistungen und Angeboten sind entscheidende Faktoren für die kulturelle, soziale und gesellschaftliche Partizipation der Bevölkerung und letztendlich die Gleichstellung aller Geschlechter.

Ob als Eigentümerin von Bauten, bei der Vergabe von Förderbeiträgen, der Benennung von Örtlichkeiten oder der Kommunikation mit der Bevölkerung: Die Stadt Zürich spielt eine wichtige Rolle in der Gestaltung des öffentlichen und halböffentlichen Raums und dessen Infrastruktur. Sie hat somit einen Einfluss darauf, wer wie sichtbar ist, wer wie angesprochen wird und wem welche öffentlichen und halböffentlichen Räume zugänglich sind. Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine angemessene Vertretung der Geschlechter in relevanten Gremien wie auch für diverse Zusammensetzungen in Mitwirkungsverfahren im Bereich der Raumentwicklung.

Diskriminierung findet jedoch nicht nur auf materieller Ebene statt. Der Stadt Zürich ist ein anerkennender und respektvoller Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt ein Anliegen. Dabei spielt die Sprache eine wichtige Rolle. So hat sich die Stadt Zürich denn auch verhältnismässig früh mit der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter beschäftigt.

1994 trat das verbindliche Reglement für die sprachliche Gleichstellung für die Behördenkommunikation der Stadtverwaltung in Kraft, 1996 wurde es leicht modifiziert. Seit 2022 ist ein neues Reglement in Kraft, um neben Frauen auch trans und nonbinäre Menschen in der sprachlichen Gleichstellung sichtbar zu machen. Es legt fest, welche grundsätzlichen Vorgaben beim Verfassen von behördlichen Texten zu beachten sind. Es gilt für Mitarbeitende der Stadtverwaltung.

²⁰ Postulat 2019/294, Frauenstrassennamen; Postulat 2022/618; Universität Luzern, 2023. Auslegeordnung «Erinnerungskultur Stadt Zürich»; Wojciech, Czaja und Katja Schechtner (Hrsg.), 2021. Frauen Bauen Stadt. The City through a female lens; Zibell, Barbara, 2021. Care-Arbeit räumlich denken. Feministische Perspektiven auf Planung und Entwicklung.

Unsere Ziele

10. Die Stadt Zürich ermöglicht den gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen, Angeboten und Infrastruktur für alle Geschlechter.
11. Die Stadt verstärkt ihre Bemühungen zur Sichtbarkeit und Vertretung aller Geschlechter. Alle Geschlechter werden gleichermassen angesprochen.

Ausgewählte Massnahmen

Präsidialdepartement, Stadtentwicklung Zürich:

- Der Bereich Gesellschaft und Raum der Stadtentwicklung setzt sich mit Unterstützung von Fachpersonen mit geschlechtergerechtem Bauen und Planen auseinander.

Präsidialdepartement, Bevölkerungsamt:

- Das Zivilstandsamt organisiert zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden eine Informationsveranstaltung zum Thema «Änderung des Geschlechtseintrags und Transgender».

Finanzdepartement, Finanzverwaltung:

- Das städtische Beteiligungsmanagement setzt sich für die angemessene Vertretung der Geschlechter in der Gesamtheit der städtischen Abordnungen sowie deren Einsatz dafür in den jeweiligen Gremien ein. Dazu wird ein Monitoring eingeführt. Bei den Erneuerungswahlen zur nächsten Legislatur wird eine angemessene Vertretung der Geschlechter (mind. 35 Prozent) bei den städtischen Abgeordneten angestrebt.

Hochbaudepartement, Amt für Städtebau:

- Bei Mitwirkungsverfahren, die das Amt für Städtebau durchführt, wird auf die diverse Zusammensetzung der Teilnehmenden geachtet (Alter, Geschlecht, beruflicher Hintergrund, Nationalität). Bei der Beratung konkreter Bauprojekte und bei der Erarbeitung strategischer Projekte und Planungen engagiert sich das Amt für Städtebau für ein integriertes und nutzerorientiertes Verständnis von Raumentwicklung, Architektur und Städtebau, um eine inklusive Stadtplanung und -gestaltung zu fördern (z. B. Barrierefreiheit, Trottoirbreite, Beleuchtungskonzept).

Tiefbau- und Entsorgungsdepartement:

- Im Tiefbauamt wird ein Workshop zur geschlechtergerechten Stadtplanung und -entwicklung durch LARES durchgeführt. Damit sollen Projektleitende bei der Umsetzung von geschlechtergerechten Ansätzen in der Stadtplanung und -entwicklung unterstützt werden.

Hochbaudepartement:

- Erarbeitung von Leitlinien zu geschlechtsneutralen Toiletten in städtischen Verwaltungsgebäuden.


Sozialdepartement, alle Dienstabteilungen:


- Die Führungspersonen im Sozialdepartement gewährleisten die Umsetzung der sprachlichen Gleichstellung. Das Sprachreglement der Stadt Zürich wird auf Teamebene implementiert. Die Mitarbeiter*innen sind für das Thema der sprachlichen Gleichstellung sensibilisiert. Bei Bedarf werden interne oder externe Fachpersonen/Fachstellen, z. B. die Fachstelle für Gleichstellung (ZFG), beigezogen.

4.6 Schwerpunkt Gesundheit

Das Recht auf Gesundheit und der Zugang zur Gesundheitsversorgung gilt für alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts. Bei der Gesundheit spielt das Geschlecht aber eine zentrale Rolle: Diverse Studien zeigen, dass gesellschaftliche Normen wie Geschlechterrollen und -beziehungen die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten prägen und beeinflussen.²¹ Nebst dem Geschlecht, der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung wirken auch andere soziale Determinanten – beispielsweise der Bildungsstand, die Herkunft, der sozioökonomische Status oder eine Behinderung auf die Gesundheit von Menschen. Soziale Gesundheitsdeterminanten wirken nicht isoliert, sondern gleichzeitig und überschneidend. Präventions- und Gesundheitsförderungsstrategien sollten daher geschlechterdifferenziert sein, ohne allfällige Stereotype zu reproduzieren. Körperliche Aktivität und Bewegung wirken sich positiv auf die Gesundheit aus. Die Studie «Sport Kanton Zürich 2020» zeigt hingegen: Mädchen treiben weniger Sport als Jungen und sind weniger häufig Mitglied in einem Sportverein.²² Der Sport ist noch immer geprägt durch traditionelle Geschlechterbilder und heteronormative Strukturen.²³ Dies zeigt sich beispielsweise bei der Anzahl Toiletten, bei den Konfektionsgrößen bei der Ausrüstung und bei der Vertretung in Führungspositionen.²⁴ Ablehnung und Ausgrenzung von Menschen im Sport geschehen auch aufgrund der gängigen Geschlechterstereotypen, weil sie nonbinär, trans, lesbisch, schwul oder bisexuell sind. Durch Sport werden nicht nur körperliche Kompetenzen vermittelt, sondern auch psychosoziale Fähigkeiten wie etwa Fairness oder Respekt. Davon sollen alle Menschen profitieren können.

²¹ Bundesamt für Statistik, 2020. Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB) 2017. Gesundheit und Geschlecht.

²²  Kanton Zürich, Sportamt, 2020. Sport Kanton Zürich 2020 Studie über das Sportverhalten und die Sportbedürfnisse der Zürcher Bevölkerung.

²³  Zürcher Stadtverband für Sport, 2023. Mädchen, getraut euch.

²⁴ Zürcher Stadtverband für Sport, 2023. Ibid.

Unsere Ziele

12. Die Stadt Zürich ermöglicht einen gleichberechtigten Zugang zu Gesundheit für alle Geschlechter.
13. Die Stadt Zürich engagiert sich für die Gleichstellung im Sport- und Freizeitbereich.

Ausgewählte Massnahmen

Präsidialdepartement, Fachstelle für Gleichstellung, mit Dienstabteilungen im Sozialdepartement, im Gesundheits- und Umweltdepartement, Schul- und Sportdepartement:

- Mit dem Pilotprojekt «Periodenarmut stoppen» werden in verschiedenen sozialen Einrichtungen versuchsweise kostenlose Binden und Tampons zur Verfügung gestellt. Auf der Webseite stadtzuerich.ch/periodenarmut finden Nutzende Informationen rund um die Menstruation, Menstruationsprodukte und -beschwerden sowie Anlaufstellen. In allen städtischen Mittelstufenschulen und Sekundarschulen stehen kostenlose Menstruationsartikel bereit.

Präsidialdepartement, Fachstelle für Gleichstellung, Integrationsförderung und Sportamt:

- Es werden Massnahmen zur Förderung des Anteils von Mädchen und Frauen mit Migrationsgeschichte in Sportvereinen abgeklärt. Mögliche Gefässe zur Umsetzung sind Begleitmassnahmen im Rahmen der Europameisterschaft der Frauen 2025 in der Schweiz und dem Projekt Atleta.

Schul- und Sportdepartement & Präsidialdepartement, Fachstelle für Gleichstellung:

- «Let's Move! Geschlechterkompetenz im und durch Sport» Im Rahmen von «Let's Move!», ein Teilprojekt von Atleta, werden Aus- und Weiterbildungsmodulare zu «Geschlechterkompetenz und -sensibilisierung im und durch Sport» durchgeführt.

5 Kommunikation und Netzwerke

Tue Gutes und sprich darüber.

Die Stadt Zürich engagiert sich nicht nur für die Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen, sondern kommuniziert aktiv nach innen und aussen über ihre Erfolge, aber auch ihre Herausforderungen. Die verschiedenen Dienstabteilungen pflegen für die Umsetzung des Gleichstellungsplans eine enge Zusammenarbeit über Departementsgrenzen hinweg. Gleichzeitig engagiert sich die Stadt in verschiedenen Netzwerken und pflegt Beziehungen zu anderen Akteur*innen und Organisationen im Bereich der Gleichstellung auf kommunaler, kantonaler, nationaler und internationaler Ebene. Dies ermöglicht das gegenseitige Lernen und Nutzen von Synergien.

6 Reporting

Während der vierjährigen Laufzeit des Gleichstellungsplans werden jeweils zwei Reportings durchgeführt – ein Zwischenbericht und eine Gesamtevaluation.

Anhand dieser Reportings werden sämtliche im Gleichstellungsplan ergriffenen Massnahmen evaluiert. Dies geschieht über einen Online-Fragebogen, den die Massnahmenverantwortlichen beantworten. Für den Gleichstellungsplan 2024–2027 finden die Reportings 2025 und 2027 statt.

Inhaltlich werden im Reporting folgende Themen abgefragt:

- Stand der Massnahmenumsetzung
- Zusammenarbeit mit anderen Stellen/Fachpersonen
- Schwierigkeiten und Erfolge
- Was noch zu tun bleibt bis zum Abschluss der Massnahme
- Dokumentation der Ergebnisse/Resultate
- Zufriedenheit mit den Ergebnissen/Resultaten

Der Fragebogen zur Gesamtevaluation enthält zusätzliche Fragen zu folgenden Themen:

- Veränderungen seit dem Zwischenbericht
- Weiterführung von Massnahmen im nächsten Gleichstellungsplan
- Ausübung der Rollen als Massnahmen-Verantwortliche
- Einschätzung zum gesamten Prozess

Neben den Auswertungen der Reportings werden im Zwischenbericht und der Gesamtevaluation ausgewählte HR-Kennzahlen zu Vollzeit- und Teilzeitarbeit sowie den Frauen- und Männeranteilen auf Stadt- und Departementsebene nach Funktionsstufen veröffentlicht.



Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
Stadthausquai 17
8001 Zürich
T +41 44 412 48 68
gleichstellung@zuerich.ch
stadt-zuerich.ch/gleichstellung