

## Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 30. August 2017

**668.**

### **Interpellation der SP-Fraktion betreffend Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, Zweck der Charta und Umsetzung der Ziele in der Stadt sowie Schwerpunkte und Massnahmen nach 2018**

Am 8. März 2017 reichte die SP-Fraktion folgende Interpellation, GR Nr. 2017/45, ein:

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist seit langem in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Gleiche und gleichwertige Arbeit muss für beide Geschlechter gleich entlohnt werden. Doch auch am diesjährigen Internationalen Frauentag muss daran erinnert werden, dass die Lohngleichheit leider vielfach Wunschdenken bleibt. Gemäss dem Bundesamt für Statistik BFS beläuft sich der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) auf 16.5% bzw. auf 21.3% im privaten Sektor. Von den 16.5% Lohnunterschied im öffentlichen Sektor werden nur 10.1% durch objektive Faktoren erklärt wie z.B. die berufliche Stellung, Dienstjahre, das Ausbildungsniveau oder das Alter. Die verbleibenden 6.4% sind unerklärt und entsprechen einer monatlichen Differenz von 573 Franken. Im Vergleich hierzu belief sich der unerklärte Teil am Lohnunterschied im privaten Sektor im Jahr 2012 auf 8.7%, was 678 Franken pro Monat entspricht.

Die Stadt Zürich nimmt den Verfassungsauftrag ernst und geht mit beispielhaftem Engagement voran. Unter Federführung der Fachstelle für Gleichstellung hat die Stadt Zürich mit dem Gleichstellungsplan 2014-2018 Handlungsfelder definiert, Ziele gesetzt und Massnahmen entwickelt. Die Stadtpräsidentin hat Anfang 2017 zusammen mit dem Bund, einigen Kantonen und anderen Gemeinwesen eine «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» unterzeichnet.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Was ist der Zweck der Charta und welche Ziele verfolgt sie?
2. Welche Ziele der Charta hat die Stadt Zürich bereits umgesetzt und welche muss sie noch in Angriff nehmen und wie?
3. Welche Ziele des Gleichstellungsplans 2014-2018 wurden bereits erreicht oder sind auf gutem Weg dazu, mit welchen konkreten Massnahmen?
4. Welche Ziele des Gleichstellungsplans 2014-2018 wurden noch nicht erreicht oder werden vermutlich verfehlt und warum?
5. Wie hat sich die Lohnschere beim städtischen Personal seit dem Gleichstellungsplan entwickelt? Wie hoch sind gegenwärtig die unerklärbaren Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern, aufgeschlüsselt nach Departementen?
6. Welche Schwerpunkte und Massnahmen sieht der Stadtrat für die Zeit nach 2018 vor?

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

#### **Zu Frage 1 («Was ist der Zweck der Charta und welche Ziele verfolgt sie?»):**

Die öffentliche Hand hat in der Förderung der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion. Mit der Unterzeichnung der «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» bekräftigen Behörden die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit in ihrem Einflussbereich umzusetzen – als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane. Das gemeinsame Engagement soll ein Signal an öffentliche und private Arbeitgebende aussenden. Die Charta kann von allen Kantonen und Gemeinden unterzeichnet werden.

Die Stadt Zürich gehört zusammen mit 10 Kantonen und 14 Gemeinden sowie dem Bund zu den Erstunterzeichnenden der Charta am 6. September 2016 (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html>).

**Zu Frage 2 («Welche Ziele der Charta hat die Stadt Zürich bereits umgesetzt und welche muss sie noch in Angriff nehmen und wie?»):**

Mit ihrem Gleichstellungsplan 2014–2018 setzt die Stadt Zürich einen Schwerpunkt im Bereich der Lohngleichheit von Frau und Mann (s. dazu Beilage zu STRB Nr. 697/2015, Seiten 8 und 9). Die im Rahmen des Gleichstellungsplans getroffenen Massnahmen beziehen sich einerseits auf die Rolle der Stadt als Dienstleistungserbringerin und Auftraggeberin (Ziel 2) und andererseits auf ihre Rolle als Arbeitgeberin (Ziel 3), wie es die Charta-Ziele vorsehen.

Die kürzlich von der Universität Genf erarbeitete Studie zur kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1) zeigt, dass sich die Probleme in der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auch nach zwanzig Jahren hartnäckig halten. Die am häufigsten geltend gemachte Diskriminierung ist nach wie vor die Lohnungleichheit. Darüber hinaus verzeichnet die Studie einen starken Anstieg von geltend gemachten Fällen, in denen es um Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft geht. Der Schutz vor Diskriminierung und die Gewährleistung der Chancengleichheit sowie die Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz (*Charta-Ziel 1*) ist ein zentrales Handlungsfeld der Fachstelle für Gleichstellung, auch im Rahmen ihrer Beratungs- und Vermittlungstätigkeit.

Die Stadt Zürich will die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann als Arbeitgeberin garantieren (*Charta-Ziel 2*). Im Rahmen des Gleichstellungsplans wurde demgemäss im zweiten Quartal 2017 die verwaltungsinterne Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit durchgeführt. Die Ergebnisse nach anerkannten Standards haben eine Geltungsdauer von drei Jahren. Zu den Ergebnissen s. Antwort auf Frage 5.

Im Rahmen des Gleichstellungsplans 2014–2018 läuft unter der Federführung der Fachstelle für Gleichstellung zurzeit das Pilotprojekt «Überprüfung der Lohngleichheit im Einflussbereich der Stadt Zürich» in Zusammenarbeit mit vier Pilotdepartementen (*Charta-Ziele 3 und 4*). Das Pilotprojekt bezweckt den Aufbau und die Einführung eines Lohngleichheitscontrollings bei Unternehmen, die von der Stadt Zürich entweder im Rahmen der öffentlichen Beschaffungen einen Zuschlag erhalten und/oder mit ihr einen Leistungsvertrag abgeschlossen haben. Die Unternehmen verpflichten sich bei der Teilnahme an einer Ausschreibung mit der Unterzeichnung des Selbstdeklarationsblatts, die verfassungsmässige Lohngleichheit einzuhalten. Dies wird bei den mittels Stichproben ausgewählten Unternehmen mit den vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG entwickelten Instrumenten Logib (mehr als 50 Mitarbeitende) und Argib (weniger als 50 Mitarbeitende) überprüft. Dabei wird auf den bestehenden Erfahrungen anderer Gemeinwesen aufgebaut. Das Pilotprojekt wird vom Bund mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz mit Fr. 107 000.– finanziell unterstützt. Die Evaluationsergebnisse des Pilotprojekts, die 2018 vorliegen werden, dienen als Grundlage für die Weiterarbeit in diesem Bereich. Längerfristiges Ziel ist die Einführung eines gesamtstädtischen Controllings.

Mit der regelmässigen Berichterstattung zum Gleichstellungsplan (vgl. u. a. Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018) und den Informationen auf der Webseite der Fachstelle für Gleichstellung informiert die Stadt Zürich regelmässig über ihr Engagement im Bereich der Gleichstellung (*Charta-Ziel 5*).

**Zu Frage 3 («Welche Ziele des Gleichstellungsplans 2014 – 2018 wurden bereits erreicht oder sind auf gutem Weg dazu, mit welchen konkreten Massnahmen?»):**

Der Gleichstellungsplan 2014–2018 beinhaltet 6 Schwerpunkte und 15 Ziele, in denen sich die Stadt Zürich für die Laufzeit des zweiten Gleichstellungsplans Gleichstellungsziele setzt und auf die sie ihre Aktivitäten ausrichtet. Jedes Departement hat einen Massnahmenplan erarbeitet und festgelegt, zu welchen Zielen Massnahmen umgesetzt werden. Der Start der Massnahmenumsetzung erfolgte im August 2015 (STRB Nr. 697/2015).

Der Zwischenbericht, den die Fachstelle für Gleichstellung im Mai 2017 gemäss STRB Nr. 618/2014 vorlegte ([https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/gleichstellungsplan/gleichstellungsplan\\_2014-2018/zwischenbericht.html](https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/gleichstellungsplan/gleichstellungsplan_2014-2018/zwischenbericht.html)), zeigt: Der Gleichstellungsplan 2014–2018 ist auf Kurs. Der Frauenanteil im städtischen Kader steigt, und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verzeichnet die Stadtverwaltung Fortschritte. Vorwärts macht die Stadt Zürich auch im Bereich der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann: Sie überprüft die Einhaltung der Lohngleichheit innerhalb der Stadtverwaltung sowie im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesens bei privaten Unternehmen, die einen Auftrag von der Stadt Zürich erhalten oder einen Leistungskontrakt mit ihr abgeschlossen haben. Darüber hinaus ist eine breitere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung sichtbar. Der Zwischenbericht gibt detailliert Auskunft über den Stand der Massnahmenumsetzung und das weitere Vorgehen bis zur Gesamtevaluation Ende 2018.

Zu den einzelnen Zielen:

*Ziel 1: Die Stadt Zürich schafft eine gute Datengrundlage zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und macht die erhobenen Daten und Auswertungen für die Gleichstellungsarbeit nutzbar.*

Die im Rahmen des Gleichstellungsplans erarbeiteten Personalkennzahlen zielen darauf hin, gleichstellungsrelevante Entwicklungen sichtbar zu machen, sei dies zur Geschlechtervertretung im Kader, zum Anteil Vollzeit-/Teilzeiterwerbender oder zu den Austritten nach Mutterschaftsurlaub. Daraus können konkrete Massnahmen abgeleitet werden.

Die auf der Webseite der Fachstelle für Gleichstellung publizierten Zahlen ermöglichen es der Stadt Zürich, ihre Gleichstellungspolitik auf aktuelle Entwicklungen und Fragestellungen auszurichten. Die publizierten Zahlen zeigen beispielsweise: Lohnungleichheit ist in Zürich eine Realität. Hier knüpfen die Massnahmen zu Ziel 2 und 3 des Gleichstellungsplans an.

*Ziel 2: Die Stadt Zürich unterstützt Unternehmen und Arbeitnehmende bei der Realisierung der Lohngleichheit von Frau und Mann.*

In ihrer Verantwortung als Auftraggeberin lancierte die Stadt Zürich das departementsübergreifende Pilotprojekt «Überprüfung der Lohngleichheit im Einflussbereich der Stadt Zürich». Dabei wird bei privaten Unternehmen, die einen Auftrag von der Stadt Zürich erhalten oder einen Leistungskontrakt mit ihr abgeschlossen haben, die Lohngleichheit überprüft. Dies geschieht mittels Stichproben über das ganze Jahr 2017 hinweg.

Die Fachstelle für Gleichstellung als Gesamtprojektleiterin hat das Pilotprojekt in den vergangenen zwei Jahren zusammen mit den Pilotabteilungen im Präsidential-, Sicherheits-, Hochbau- und Sozialdepartement erfolgreich aufgeführt. Externe Interessensgruppen wie der Gewerbeverband oder die Schweizerische Vereinigung für öffentliches Beschaffungswesen (SVöB) sind über das Vorgehen informiert. Der Stadtrat bekräftigt damit seine Absicht, dass keine öffentlichen Gelder in diskriminierende Löhne fliessen. Die externe Evaluation dient als Grundlage für die Weiterarbeit; Ziel ist die Einführung eines gesamtstädtischen Controllings.

*Ziel 3: Die Stadt Zürich garantiert die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung.*

In ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin hat die Stadt Zürich das städtische Lohnsystem (SLS) auf die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft. Die Ergebnisse haben eine Gültigkeitsdauer von drei Jahren. Die Pflege des städtischen Lohnsystems unter dem Aspekt der Lohngleichheit ist ein Dauerauftrag. In die konkreten Massnahmen fliessen auch die gleichstellungsspezifischen Analysen zu Lohnbestandteilen wie Prämienvergabe, ZBG-Beurteilungen, Neupositionierungen im Lohnband usw. ein.

*Ziel 4: Im Kader der Stadtverwaltung beträgt der Anteil des untervertretenen Geschlechts in allen Departementen mindestens 35 Prozent.*

Über alle Kaderstufen hinweg beträgt der Frauenanteil Ende 2016 in der Zürcher Stadtverwaltung 37,7 Prozent. Im obersten Kader liegt er mittlerweile bei 24,8 Prozent gegenüber 20,6 Prozent im Jahr 2014, 18,1 Prozent im Jahr 2012 und 16,4 Prozent im Jahr 2010. Die erreichten Fortschritte sind sichtbar.

In der höchsten Funktionsstufe hat über die Hälfte der Departemente die Zielvorgabe noch nicht erreicht; gerade in diesen Funktionsstufen sind jedoch gleichzeitig die positivsten Entwicklungen festzustellen. Die Entwicklungen verlaufen je nach Fluktuationen auf Kaderebene, Branche und Umfeld sehr unterschiedlich. Da in gewissen Berufen der Frauenanteil generell sehr tief ist, sind breit abgestützte Massnahmen und ein vorausschauender Gesamtblick notwendig: Von der geschlechtsspezifischen Berufswahl über den Fachkräftemangel hin zur Personalgewinnung, -entwicklung, -erhaltung und -entlohnung. Diesem Gesamtblick trägt der Gleichstellungsplan Rechnung.

*Ziel 5: Alle Departemente und Dienstabteilungen treffen geeignete Massnahmen, um den Anteil des untervertretenen Geschlechts im Kader zu steigern.*

Der Stadtrat ist sich bewusst, dass sich der Geschlechteranteil im Kader nicht von heute auf morgen ändert und dass dafür Beharrlichkeit und innovative Massnahmen nötig sind: Diese reichen von der sorgfältigen Planung des Aus- und Wiedereinstiegs bei Mutter- oder Vaterschaft, der systematischen Erfassung, Auswertung der Austrittsgründe über den gezielten Ausbau familienfreundlicher Angebote und flexibler Arbeitszeitmodelle bis hin zur systematischen Nachfolgeplanung auf Kaderstufe und der Weiterentwicklung und Optimierung der Rekrutierungsprozesse. Von hoher Bedeutung sind dabei auch Netzwerke und ein Kulturwandel, der fixe Rollenbilder auflösen soll.

*Ziel 6: Die Teilprojekte der HR-Strategie und die Massnahmen des Gleichstellungsplans sind aufeinander abgestimmt.*

Mit seiner schlanken Projektorganisation und den transparenten Zielen und konkreten Massnahmen ist der Gleichstellungsplan sehr gut mit den Teilprojekten der HR-Strategie abgestimmt. Auch für die Zukunft ist entscheidend, dass alle städtischen Strategien gut aufeinander abgestimmt sind und sich zielführend ergänzen.

*Ziel 7: Die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schafft die dazu notwendigen Rahmenbedingungen.*

Die Umsetzung von Ziel 7 ist herausfordernd: Es gilt ein Gleichgewicht zwischen den Interessen der Mitarbeitenden und den betrieblichen Anforderungen zu finden. Insbesondere kleinere Dienstabteilungen verfügen über weniger Spielraum im flexiblen Umgang mit Stellenprozenten und gleichzeitigem Spardruck. Trotz dieser Herausforderungen und dem notwendigen Ringen um gute Lösungen sind Akzeptanz und Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien gestiegen. Immer mehr Dienstabteilungen ermöglichen ihren Mitarbeitenden Teilzeitarbeit, Home Office oder Job-Sharing – auch auf Kaderstufe. Dies schlägt sich auch in den Zahlen nieder und in den Anzahl Beratungen zum Thema, die die Fachstelle für Gleichstellung verzeichnet.

Die Mitarbeitendenbefragung 2017 wird zusätzliche Hinweise dazu liefern, wo Handlungsbedarf besteht, gerade auch im Bereich der Angehörigenpflege. Viele, insbesondere weibliche, Angestellte sind bereits heute mit der Mehrfachbelastung Familienarbeit (Kinder, Eltern), Hausarbeit und Erwerbsarbeit konfrontiert. Der Druck auf die Angehörigen wird angesichts der höheren Lebenserwartung, des medizinischen Fortschritts und der steigenden Pflegekosten weiter zunehmen. Entsprechende Szenarien und Lösungsansätze sind in die Weiterarbeit des Gleichstellungsplans einzubeziehen.

*Ziel 8: Teilzeitarbeit ist bei der Stadtverwaltung grundsätzlich möglich für Mitarbeitende aller Stufen und führt zu keinen Benachteiligungen gegenüber Anstellungen in Vollzeit.*

Für den Stadtrat ist besonders erfreulich, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern in allen Funktionsstufen zugenommen hat. Dies zeigt, dass die Stadt Zürich als Arbeitgeberin das Postulat der Vereinbarkeit von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit – gerade auch im Zeitalter des Fachkräftemangels – ernst nimmt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein frauenspezifisches privates Anliegen. Wirtschaft und Staat sind gefordert, gerade auch im Hinblick auf die jüngsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die auf eine steigende Tendenz von Diskriminierungen von (jungen) Frauen infolge Schwangerschaft und Mutterschaft hindeuten.

*Ziel 9: Die Stadt Zürich engagiert sich für faire Arbeitsbedingungen für die Care-Arbeit im Arbeitsmarkt Privathaushalt.*

Die Betreuung von älteren Menschen in ihrem eigenen Zuhause entwickelt sich zu einem neuen Wirtschaftszweig. Die Arbeitsbedingungen im Arbeitsmarkt bilden einen Risikofaktor für die betreute Person. Die Rechtslage ist lückenhaft; unregelmäßige Arbeitszeiten, fehlende Ruhezeiten sowie ständiger Bereitschaftsdienst führen zu Überbelastung und Überforderung von Haushaltshilfen. Es ist daher auch im Interesse der betreuten Person, dass die Arbeitsbedingungen für Haushaltshilfen fair sind und klar geregelt werden. Pioniercharakter haben in diesem Bereich die Projekte der Fachstelle für Gleichstellung, die sich sowohl an Arbeitgebende im Privathaushalt richten, aber auch an die meist ausländischen Frauen, die als Haushaltshilfen in teils oft prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten.

Mit dem Projekt [www.careinfo.ch](http://www.careinfo.ch) konnte eine Informations- und Beratungsplattform geschaffen werden, die weit über die Stadt Zürich hinaus auf grosses Echo stösst und rege genutzt wird. Mittlerweile haben sich verschiedene Städte und Kantone (Bern, Aargau, Basel-Stadt) dem Projekt angeschlossen. Weitere Hilfestellungen für die Privathaushalte, die in ihrem eigenen Zuhause zu Arbeitgebenden werden, sind in Planung.

*Ziel 10: In der Stadtverwaltung nimmt der Frauenanteil bei den technisch-handwerklichen Berufen zu, bei den Sozial- und Pflegeberufen nimmt der Männeranteil zu.*

Im technisch-handwerklichen Bereich braucht es ein Bündel von Massnahmen, um den Frauenanteil mittel- bis längerfristig zu steigern. Die Aktivitäten der Stadtverwaltung reichen von der gezielten Ansprache von Mädchen für eine Ausbildung im technischen Bereich über die Auseinandersetzung mit der Unternehmenskultur sowie die umfassende Anpassung des Rekrutierungsprozesses. Erste Erfolge zeigen sich im Projekt «Vielfalt in der Kita». Ziel ist die Durchmischung der pädagogischen Teams betreffend Geschlecht, Alter und Ausbildung. Dadurch werden verschiedene Rollenbilder vorgelebt, und die Kinder können Menschen mit verschiedenen Erfahrungshintergründen und Interessensgebieten im Alltag erleben. Erste Auswertungen zeigen, dass die Massnahmen bereits Früchte tragen. Sowohl die regelmässigen Angebote, die sich an Schüler richten, als auch die Anpassungen bei der Personalgewinnung haben positive Effekte auf den Anteil Männer in den Teams. Eine zentrale Rolle spielt darüber hinaus die Haltung der Kita-Leitung, sowohl gegenüber dem Team als auch gegenüber den Eltern.

*Ziel 11: Die Volksschule sowie die familienergänzenden Betreuungseinrichtungen sensibilisieren die Lehrkräfte sowie das Betreuungspersonal für Geschlechterstereotype und einengende Rollenbilder.*

Kinder und Jugendliche sollen ihr Potenzial frei von Einschränkungen durch ihre Geschlechtszugehörigkeit oder Herkunft entwickeln können. Hier setzt Ziel 11 an: Die Volksschule und die familienergänzenden Betreuungseinrichtungen unterstützen Mädchen und Jungen in einer offenen Berufswahl und Lebensgestaltung ohne Gewalt.

Der Fokus liegt auf Gleichberechtigung, einengende Rollenbilder, geschlechts(un)typische Berufswahl sowie Migration. Die von der Fachstelle für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Schul- und Sportdepartement entwickelten Weiterbildungsangebote finden erstmals 2017 statt und werden danach evaluiert.

*Ziel 12: Zur Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von (Mehrfach-)Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität pflegen die zuständigen Anlaufstellen einen fachlichen Austausch, koordinieren ihre Aktivitäten und verstärken die projektbezogene Zusammenarbeit.*

Die entwickelten Weiterbildungsangebote, aber auch das Projekt «Vielfalt in der Kita» verdeutlichen, dass der Stadtrat dem Thema «Mehrfachdiskriminierungen» hohe Bedeutung beimisst. Die zuständigen Anlaufstellen innerhalb der Stadtverwaltung koordinieren ihre Aktivitäten.

*Ziel 13: Die Stadt Zürich verstärkt die Früherkennung von Häuslicher Gewalt und geht gegen Zwangsheirat vor.*

Fortbildungen und Merkblätter helfen dem Pflegepersonal und der Ärzteschaft, einen Verdacht auf Häusliche Gewalt sensibel anzusprechen und Hilfsangebote zu vermitteln. Ein frühzeitiges Ansprechen kann unter Umständen verhindern, dass sich die Gewaltspirale nicht weiter dreht und die Auswirkungen schwerwiegender werden. Die Zuständigen der Stadtspitäler sowie weiterer Dienstabteilungen des Gesundheits- und Umweltdepartements treffen sich künftig jährlich zum Erfahrungsaustausch und zur Wissenssicherung. Zum Thema Zwangsheirat führte die Fachstelle für Gleichstellung Weiterbildungen für Zivilstandsämter, Ausbildungsbetriebe und Schulen durch. Diese werden weiterhin nach Bedarf angeboten.

*Ziel 14: Zur Prävention von Gewalt in jugendlichen Paarbeziehungen werden geeignete Massnahmen entwickelt und eingeführt.*

Die dritte Jugendbefragung (1999, 2007, 2014) zu den Entwicklungen von Gewalterfahrungen Jugendlicher im Kanton Zürich hat 2014 erstmals auch nach Gewalterfahrungen in Paarbeziehungen gefragt. Die Ergebnisse können als alarmierend bezeichnet werden. Rund ein Viertel der befragten Jugendlichen haben in ihrer Paarbeziehung bereits physische Gewalt erlebt: sexuelle Grenzverletzungen erlebten 7 Prozent der Jungen und 16–19 Prozent der Mädchen. Mit dem Programm «Herzprung – Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt» setzt die Fachstelle für Gleichstellung auf die Förderung von Beziehungskompetenzen und Respekt in Liebesbeziehungen. Das Programm wird im Herbst 2017 für die Schulen der Sekundarstufe 1 und des Berufsvorbereitungsjahrs (10. Schuljahr) in überarbeiteter Form zur Verfügung stehen. Ziel ist, mit diesem Programm möglichst viele Jugendliche zu erreichen und damit einen Beitrag zur Vorbeugung von Häuslicher Gewalt zu leisten. Mit der Bildungsdirektion des Kantons Zürich, der Pädagogischen Hochschule Zürich und der Schweizerischen Gesundheitsstiftung RADIX konnten erfolgreiche Partnerschaften abgeschlossen werden, um das Projekt mittel- und längerfristig zu verankern.

*Ziel 15: Die Bemühungen zur Verhinderung von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung werden intensiviert.*

Der Stadtrat hat in seiner Stellungnahme zu den Empfehlungen der Geschäftsprüfungskommission (GPK) vom 3. November 2014 seine Strategie zur Verhinderung von sexueller und sexistischer Belästigung dargelegt. Dazu gehören die Information und die Sensibilisierung des Kaders, die Intensivierung der Information der Mitarbeitenden und die Förderung des Erfahrungsaustauschs. «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» war das Thema an der Konferenz der Dienstchefinnen und Dienstchefs im September 2015, im Folgejahr setzten sich die Personalverantwortlichen in Form eines interaktiven Workshops mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten auseinander. Es folgten Weiterbildungen für die Führungskräfte des PRD. Geplant sind weitere Durchführungen im HBD, im FD und im SID. Mit den Vertrauenspersonen

der Departemente hat die Fachstelle für Gleichstellung die Grundlagen geschaffen für institutionalisierte Gespräche in allen Departementen, die der Früherkennung von Handlungsbedarf und der Aktualisierung des rechtlichen Fachwissens dienen. Im Weiteren bietet die Fachstelle massgeschneiderte Weiterbildungen an, die auf die jeweiligen Bedürfnisse der Abteilungen zugeschnitten sind (z. B. im Pflegebereich), sowohl intern als auch extern. Diese stossen auf reges Interesse.

**Zu Frage 4 («Welche Ziele des Gleichstellungsplans 2014 – 2018 wurden noch nicht erreicht oder werden vermutlich verfehlt und warum?»):**

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt per Ende 2018 im Rahmen der Gesamtevaluation des Gleichstellungsplans 2014–2018. Es zeichnet sich bereits ab, dass es in allen Schwerpunkten Ziele gibt, die nicht per Ende 2018 erreicht sein werden. Die Gesamtevaluation wird zeigen, wo weiter Handlungsbedarf besteht und welche Lücken weiter geschlossen werden müssen hin zur tatsächlichen Gleichstellung. Darauf werden die gleichstellungspolitischen Ziele des Gleichstellungsplans 2019–2022 ausgerichtet.

Verschiedene Ziele erfordern einen längerfristigen Prozess: Ziel 4 «Im Kader der Stadtverwaltung beträgt der Anteil des untervertretenen Geschlechts in allen Departementen mindestens 35 Prozent» verdeutlicht, dass für einzelne Ziele breit abgestützte Massnahmen notwendig sind und ein gesamtheitlicher Blick: Dieser reicht in diesem Fall von der Personalgewinnung, -entwicklung und -erhaltung über die Berufswahl bis hin zur Attraktivität von Berufen, ihrer Entlohnung und dem gesellschaftlichen Wert der Erwerbs- und Familienarbeit. Diesem Gesamtblick trägt der Gleichstellungsplan Rechnung.

**Zu Frage 5 («Wie hat sich die Lohnschere beim städtischen Personal seit dem Gleichstellungsplan entwickelt? Wie hoch sind gegenwärtig die unerklärbaren Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern, aufgeschlüsselt nach Departementen?»):**

Die Überprüfung der Lohngleichheit des Städtischen Lohnsystems (SLS) zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung mit der Methode Logib ist 2017 zum ersten Mal durchgeführt worden (Massnahme des Gleichstellungsplans 2014–2018). Zum jetzigen Zeitpunkt können deshalb noch keine Aussagen über die Entwicklung der Lohnschere gemacht werden.

Das Selbstüberprüfungsinstrument Logib beruht auf der Humankapitaltheorie. Logib berechnet in einem standardisierten Modell mittels Regressionsanalysen den Einfluss von objektiven Faktoren (Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstalter, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, berufliche Stellung) auf den Lohn. Zusätzlich wird das Geschlecht als unabhängige Variable einbezogen; dabei darf das Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn haben. Die Regressionsanalyse ist vom Bundesgericht als zulässig beurteilt worden (BGE 130 III 145). Mit Logib kann korrekt ermittelt werden, ob ein Unternehmen die Lohngleichheit systematisch einhält oder nicht.

Die Stadt Zürich steht bezüglich der systematischen Einhaltung der Lohngleichheit gut da: Das Ausmass der nicht erklärbaren, geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit bzw. Lohndiskriminierung beträgt 0,6 Prozent. Dieser Wert ermittelt sich folgendermassen: Insgesamt verdienen die weiblichen Angestellten im Durchschnitt 10,6 Prozent weniger als die männlichen. Diese Differenz im Durchschnittslohn kann weitestgehend dadurch erklärt werden, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich ihrer persönlichen Qualifikationsmerkmale und ihrer arbeitsplatzbezogenen Merkmale unterscheiden. Es verbleiben die 0,6 Prozent objektiv unerklärbaren Unterschiede, die als Lohndiskriminierung interpretiert werden.

Im Vergleich mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden erreicht die Stadt Zürich damit einen sehr guten Wert. Zu den Vergleichswerten s. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/was-tun-bund-kantone-und-gemeinden.html>

Bei der Mehrheit der Departemente sind keine statistisch signifikanten Unterschiede feststellbar, weshalb aus methodischen Gründen keine Aufschlüsselung nach Departementen vorgenommen wird.

**Zu Frage 6 («Welche Schwerpunkte und Massnahmen sieht der Stadtrat für die Zeit nach 2018 vor?»):**

Im Herbst 2017 werden die Kontaktpersonen in den neun Departementen zusammen mit der Fachstelle für Gleichstellung auf Basis des Zwischenberichts die Leitplanken für die restliche Laufzeit des Gleichstellungsplans 2014–2018 setzen und mit der Bedarfsanalyse für die Zeit nach 2018 beginnen.

Wichtige Erfolgsvoraussetzung ist, dass sich der Gleichstellungsplan an den unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Ausgangslagen der Departemente orientiert und auf weitere städtische Strategien abgestimmt ist. Dabei will die Stadt Zürich ihre Rolle als Auftraggeberin und Dienstleistungserbringerin ebenso einbeziehen wie ihre Rolle als Arbeitgeberin.

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Gleichstellungsplan zeigen, dass sich dieser als strategisches Instrument bewährt. Er schafft die Voraussetzungen für eine partizipative, kontinuierliche und zielgerichtete Gleichstellungsarbeit.

Der Stadtrat wird nach Kenntnisnahme der Berichterstattung über den Gleichstellungsplan 2014–2018 auf Basis der Empfehlungen der Fachstelle für Gleichstellung im Frühjahr 2019 über die Ausrichtung des Gleichstellungsplans 2019–2022 entscheiden. Bei der Erarbeitung des neuen Massnahmenplans sind die Optimierungsvorschläge der Beteiligten aus der Gesamtevaluation gebührend zu berücksichtigen.

Die Schwerpunkte und Ziele des neuen Gleichstellungsplans werden wiederum auf neue gesellschaftliche und politische Entwicklungen ausgerichtet. Impulse liefern der Gleichstellungsplan 2014–2018, die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2017, aktuelle repräsentative Studien (z. B. ETH-Studie Belästigungen im öffentlichen Raum) und nicht zuletzt das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cucho-Curti**