



einblicke

2014



Editorial

Trotz rechtlicher Gleichstellung sind Frauen in der Arbeitswelt noch immer schlechter gestellt. Das zeigen die jüngsten Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60). Erstaunlich ist dabei die Hartnäckigkeit der geschlechtsspezifischen Benachteiligung. Beispielsweise, dass die Lohnungleichheit bei gleicher Ausbildung und Tätigkeit bereits beim Eintritt in die Arbeitswelt einsetzt. Aber die Ergebnisse zeigen auch weiteren Handlungsbedarf, beispielsweise im Bereich der Care-Arbeit. Der erste Vereinbarkeitskonflikt (Beruf und Kinder) und der zweite Vereinbarkeitskonflikt (berufliche Tätigkeit und Pflege von älteren Angehörigen) sind präsenter denn je. Bestimmte Firmen propagierten vor Kurzem eine schlichte Lösung für den ersten Vereinbarkeitskonflikt, das sogenannte «Egg-Freezing». So sollen Frauen die Schwangerschaft besser aufschieben können. Die Frage ist nur, ob auf das Egg-Freezing dann ein «Career-Freezing» folgt, wenn frau die Karriere lanciert hat und spät(er) trotzdem Mutter werden will!

Auch die ZFG verzeichnet vermehrt Anfragen zu Arbeit und Schwangerschaft oder Mutterschaft, Tendenz steigend – Gleichstellungsgesetz hin, Mutterschaftsversicherung her. Ein Blick in die Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch zeigt: Frauen aller Berufssparten und Hierarchiestufen sind von Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft betroffen. Frauen können sich auch selbst im Wege stehen; dies darf aber mitnichten darüber hinwegtäuschen, dass der Ehrgeiz und Wille der Frauen, Familie und Arbeit unter einen Hut zu bringen, allein nicht ausreichen.

Mit dem Fachkräftemangel wird das Potential der Frauen (und Mütter) wieder vermehrt ins Spiel gebracht. Die Frauen allein können den Fachkräftemangel aber nicht auffangen, es braucht dazu auch die notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen. Auf kommunaler Ebene kann u.a. ein Gleichstellungsplan, fachliche Beratung und ein (Bildungs-)Angebot Unterstützung leisten.

Anja Derungs, Leiterin der Fachstelle

Gleichstellungsplan

Mit vereinten Kräften zum Erfolg

Der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich hat sich bewährt. Das zeigt eine externe Evaluation. Aufgrund der positiven Ergebnisse hat der Stadtrat entschieden, den Aktionsplan um vier Jahre zu verlängern.

Der Gleichstellungsplan ist eine departementsübergreifende Strategie mit einem Ziel: gemeinsam die tatsächliche Gleichstellung in allen Lebensbereichen voranzubringen. In der Stadt Zürich und in der Stadtverwaltung selbst. Die Idee dahinter: Gleichstellung wird koordiniert und pragmatisch und praxisnah als Querschnittsthema etabliert. Der Stadtrat wagte sich 2009 auf neues Terrain, als er als zweite Schweizer Stadt einen Aktionsplan für Gleichstellung lancierte. Der Mut hat sich gelohnt. Wie eine externe Evaluation im letzten Jahr gezeigt hat, geht es in vielen Bereichen in die gewünschte Richtung, wenn auch in kleinen Schritten.

Erfreuliche Zahlen

Zum Beispiel bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Mehrere Dienstabteilungen überprüften ihre Arbeitsbedingungen auf Familienfreundlichkeit. Es stimmt positiv, dass in der Stadtverwaltung der Frauenanteil im Kader in den letzten Jahren gestiegen ist und gleichzeitig weniger Ausstiege nach einem Mutterschaftsurlaub zu verzeichnen sind.

Auch konnten mehr junge Menschen für eine Ausbildung in einem geschlechtsuntypischen Beruf gewonnen werden – z. B. als Forstwartin oder als Fachmann Betreuung. Stelleninserate und Berufsportraits wurden so gestaltet, dass sie junge Frauen und Männer gezielt auf geschlechtsuntypische Berufe aufmerksam machen. Weiter wurden beispielsweise die Mitarbeitenden des Stadtszpitals

Waid im Umgang mit häuslicher Gewalt geschult oder die Betriebe in der Stadt Zürich für Lohn-gleichheit sensibilisiert.

Richtungsweisender Entscheid

Anfang 2014 hat der Stadtrat entschieden, weitere vier Jahre mit dem Aktionsplan zu arbeiten. Das konkrete Vorgehen für den Gleichstellungsplan 2014–2018 wurde wiederum von der Fachstelle ausgearbeitet. Derzeit laufen die Standortbestimmungen in den einzelnen Departementen, um die Handlungsfelder und Ziele für den neuen Gleichstellungsplan festzulegen. Dieser soll einerseits an die Ziele und Massnahmen des ersten Gleichstellungsplans anknüpfen, andererseits aber auch neue Handlungsfelder gemäss Bedarf und Prioritäten der einzelnen Departemente aufnehmen. Ausserdem fliesst auch die Umsetzung der Motion «Geschlechtervertretung in Kaderpositionen», die das Stadtparlament 2013 überwiesen hat, in den Gleichstellungsplan ein. Alle Departemente sind aufgefordert, hierzu Massnahmen zu ergreifen. Der Stadtrat bestärkt damit seinen Willen, das jeweils untervertretene Geschlecht zu fördern und so der Zielvorgabe von 35 Prozent näher zu kommen. Die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen beginnt im Frühjahr 2015. Die Fachstelle ist weiterhin für die Steuerung des Projekts, das Monitoring und die Evaluation verantwortlich, leistet fachliche Beratung und steht den Departementen und Dienstabteilungen unterstützend zur Seite.



«Frauen mit einer Behinderung sind mehrfach benachteiligt»

Die Kontaktstelle **avanti donne** veröffentlichte 2013 eine detaillierte Studie zur Situation behinderter Mädchen und Frauen in der Schweiz. Die Leiterin **Angie Hagmann** präsentierte die neuen Erkenntnisse an einem **BiblioTalk**.

Die Gleichstellung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen rückt erst langsam ins öffentliche Bewusstsein. Woran liegt das?

Angie Hagmann (AH): Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) ist nun seit zehn Jahren in Kraft: Bund und Kantone sind verpflichtet, die Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderung zu berücksichtigen. Leider wird jedoch weder auf Bundes- noch auf Kantonsebene viel dafür unternommen.

Ein Grund ist sicher, dass der Umgang mit der Mehrdimensionalität der Geschlechterdiskriminierung in der Schweiz noch weitgehend Neuland ist. Unser Bericht zum Stand der Gleichstellung behinderter Frauen, den wir im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) erarbeitet haben, benennt nun erstmals Handlungsfelder und definiert konkrete Massnahmen.

Gibt es positive Beispiele, die Fortschritte aufzeigen?

AH: Die Stadt Zürich ist eine Vorreiterin. Im städtischen Gleichstellungsbericht zum Beispiel wird das Thema Behinderung und Geschlecht ausführlich erörtert. Auch dass wir am BiblioTalk über unsere Arbeit berichten konnten, war ein wichtiges Zeichen. Nicht alle Gleichstellungsbüros nehmen das Thema überhaupt wahr, und kaum eine Behindertenorganisation stellt sich der Geschlechterthematik.

Mit welchen Fragen gelangen Frauen an avanti donne?

AH: Die Existenzsicherung steht für viele Frauen mit Behinderungen im Zentrum. Nur knapp ein Drittel dieser Frauen arbeitet Vollzeit, bei den Männern sind es drei Viertel. Zudem sind manche Frauen alleinerziehend oder arbeiten in schlecht bezahlten Minijobs – alles Faktoren, die das Armutsrisiko erhöhen. Im Unterschied zu nicht behinderten Frauen, die in erster Linie von Altersarmut betroffen sind, ist das Armutsrisiko von behinderten Frauen bereits im mittleren Lebensalter hoch.

Ausserdem zeigen Erfahrungsberichte von Frauen, dass die Fachpersonen auf den IV-Stellen oft noch einem traditionellen Rollendenken verhaftet sind:



Angie Hagmann, Leiterin von avanti donne

Sie raten zu klassischen Frauenberufen, während viele junge Frauen heute zu Recht Anspruch auf eine Tätigkeit haben, die ihren Interessen und Stärken entspricht.

Welche weiteren Erkenntnisse konnten aus der Studie gewonnen werden?

AH: Die Schnittstellen zwischen Gewalt und Behinderung, insbesondere die Frage der häuslichen Gewalt, wurden bisher in der Schweiz kaum untersucht. Ein weiteres Problem ist der Zugang behinderter Frauen zur Gesundheitsversorgung – da gibt es noch viele Lücken. Für mich ist zudem sehr wichtig, dass wir aufhören, Frauen und Mädchen mit Behinderung pauschal in eine Opferrolle zu drängen: nicht jede Behinderung ist gleich!

Zwölf Jahre Engagement sind keine Kleinigkeit. Was sind die wichtigsten Erfolge von avanti donne?

AH: Wir haben uns zu einer professionellen Organisation entwickelt, die Anerkennung findet. Unsere Studie hat Breitenwirkung entfaltet, wir werden wahrgenommen und immer häufiger als Expertinnen angehört. Das ist ein wichtiger Erfolg unserer Arbeit. (cs)

avanti donne

Die Kontaktstelle **avanti donne** besteht seit zwölf Jahren und ist die einzige Organisation in der Schweiz, die im Bereich Frauen und Mädchen mit Behinderung tätig ist. Sie arbeitet behinderungsübergreifend und genderspezifisch. Der Verein wird von 200 Aktivmitgliedern und 150 Solidarmitgliedern getragen.

avanti donne ist auf zwei Ebenen tätig: Auf der politischen Ebene übernimmt die Kontaktstelle die Interessenvertretung sowie die Sensibilisierungs-

und Öffentlichkeitsarbeit. Auf der individuellen Ebene bietet **avanti donne** kostenlose Beratung für Frauen in schwierigen Situationen, unterstützt sie bei der Stellensuche, hilft bei Fragen von Aus- und Weiterbildung und bietet individuelle Computerschulungen an. Die Fachfrauen von **avanti donne** bearbeiten rund 300 Anfragen pro Jahr.

Mehr Informationen:
www.avantidonne.ch

Positive Beispiele aus Zürich

2015 wird ein wichtiges Jahr für die Gleichstellung: Die Aktionsplattform der 4. UNO-Weltfrauenkonferenz in Peking feiert ihr 20-jähriges Jubiläum. Viele Staaten ziehen Bilanz, auch die Schweiz.

Vier Jahre nach der Konferenz in Peking verabschiedete der Bundesrat 1999 einen umfassenden Aktionsplan für die Schweiz. Die in diesem Jahr durchgeführte Evaluation zeigt auf, welche Fortschritte seither im Gleichstellungsbereich erzielt wurden und wo weiterhin Handlungsbedarf besteht. Der straffreie Schwangerschaftsabbruch, die Mutterschaftsversicherung und die Anerkennung von häuslicher Gewalt als Offizialdelikt sind wichtige Errungenschaften. Weiterer Anstrengungen bedürfen unter anderem die nicht verwirklichte Lohngleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, die geschlechtersegregierte Berufswahl oder die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Neben Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit nennt die Evaluation auch Beispiele von Best Practice. Mehrere positive Beispiele aus der Stadt Zürich sind darin dokumentiert, beispielsweise der Gleichstellungsplan, die Informationsplattform www.careinfo.ch sowie Publikationen und Sensibilisierungskampagnen der Fachstelle.



©EBG

Einladung der UNO-Wirtschaftskommission

Auch die UNO-Kommission zur Stellung der Frau (CSW) wird sich an ihrer 59. Session im März 2015 mit den Fortschritten befassen, die seit der Peking-Konferenz erzielt wurden. Zur Vorbereitung trafen sich Vertreterinnen und Vertreter der europäischen Staaten im November auf Einladung der UNO-Wirtschaftskommission in Genf. An einem Begleit-Anlass präsentierten die Zürcher und die Berner Fachstellen gemeinsam die Aktionspläne der beiden Städte als Beispiele von Best Practice auf kommunaler Ebene. Nach einem gemeinsamen Input diskutierten die beiden Vertreterinnen aus Bern und Zürich auf dem Podium mit den Referierenden aus Skandinavien und der UNO und beantworteten Fragen der Regierungsdelegationen.

Der Bericht zum Schweizer Aktionsplan kann beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) bestellt werden:
www.ebg.admin.ch

Rechtsberatung von TGNS holt sich den Gleichstellungspreis



Links und rechts: Kristin Hoffmann und Alecs Recher, Rechtsberatende bei TGNS
In der Mitte: Henry Hohmann, Präsident von TGNS

Foto: Renate Wernli

Die in Zürich ansässige Rechtsberatung Transgender Network Switzerland (TGNS) hat den Gleichstellungspreis 2014 gewonnen. Der Stadtrat zeichnete damit ihr grosses Engagement für die Gleichstellung von Transmenschen aus.

Transgender Network Switzerland wurde 2010 gegründet. Das kostenlose Beratungsangebot des Vereins richtet sich an Transmenschen und ihre Angehörigen sowie an Schulen, Ausbildungsbetriebe, Behörden und Fachleute. TGNS vertritt die Interessen von Transmenschen auf politischer Ebene, leistet Öffentlichkeitsarbeit und arbeitet mit internationalen Organisationen zusammen. Zudem engagiert sich TGNS für eine Klärung und Verbesserung der Rechtslage von Transmenschen.

Für das Angebot des Vereins, das in der Schweiz einzigartig ist, sind Professionalität und viel ehrenamtliche Arbeit nötig: «Wir beraten online, am Telefon und persönlich zu den unterschiedlichsten Fragen. Es geht zum Beispiel um die Änderung des Namens oder des amtlichen Geschlechts, um Diskriminierung am Arbeitsplatz oder um Probleme mit der Krankenkasse», erklärt Alecs Recher, Leiter der Rechtsberatung. Henry Hohmann, Präsident von TGNS, freut sich: «Der Gleichstellungspreis ist ein Zeichen, dass die Anliegen von Transmenschen wahrgenommen werden. Er ist eine Würdigung unserer Arbeit.» (cs)

Mehr Informationen:

www.transgender-network.ch

«Ischtige, usschtige»

Im vergangenen Jahr hat es in der Fachstelle personelle Wechsel gegeben. Neu im Team sind Simon Dinkel (Vereinbarkeit Beruf und Familie, Bildungsangebot) und Shelley Berlowitz (wissenschaftliche Mitarbeit, Bibliothek). Die Fachstelle verlassen haben Dorothee Gregori und Markus von Känel. Beide haben innerhalb der Stadtverwaltung eine neue Stelle angetreten.



Jubiläum 2015

25 Jahre Fachstelle für Gleichstellung

Vor einem Vierteljahrhundert wurde die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich gegründet – zwei Drittel der Stimmbevölkerung hatten die Schaffung der Stelle unterstützt. Wo stehen wir heute? Mit verschiedenen Aktivitäten thematisiert die Fachstelle anlässlich ihres 25-Jahr-Jubiläums aktuelle gleichstellungspolitische Themen. Den Auftakt macht das Podium «Er beschützt sie, sie umsorgt ihn. Geht's auch anders? Ein Gespräch über Geschlechterrollen» am 29. Januar 2015 im Musiksaal des Stadthauses. Die Historikerin Caroline Arni, die Sozialpsychologin Sabine Sczesny, der Sozialpädagoge Beat Ramseier und der Philosoph Dominique Künzle diskutieren mit der Moderatorin Christina Caprez über Herkunft, Konstanz und Beharrlichkeit von Geschlechterrollen. Mehr Informationen zum Podium und den Jubiläumsaktivitäten sind ab Januar 2015 auf unserer Website aufgeschaltet. Lassen Sie sich überraschen!

Trans*

Im Kontakt mit Transmenschen

Bei manchen Menschen stimmt die Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlechtseintrag, der bei der Geburt gemacht wurde, überein. In diesem Fall spricht man von Transmenschen. Mitarbeitende der Stadtverwaltung begegnen Transmenschen in verschiedenen Situationen: als Elternteil eines Schulkindes, als Mieter_in*, Patient_in, am Schalter, im Tram. Das sichtbare Geschlecht ist zentral für unseren Kontakt miteinander. Der Umgang mit Transmenschen kann alle Beteiligten verunsichern: Wie möchte eine transidente Person angesprochen werden? Wer darf über ihr Trans-Sein informiert sein? Wie ist die Rechtslage von Transmenschen in der Schweiz?

Der respektvolle Umgang mit Transmenschen im Berufsalltag war Thema eines BiblioTalks. Hannes Rudolph von der Fachstelle für Transmenschen des

Checkpoints Zürich erläuterte den Teilnehmenden das Thema auf leicht verständliche Weise. Die Gäste kamen aus den verschiedensten Berufsfeldern: aus dem Schul- und Personalwesen, der Pflege, der Sozialarbeit, der Polizei. Am BiblioTalk wurden Begriffe geklärt und pragmatische Lösungen für alltägliche Fragen ausgetauscht, wie die Anrede, die Zimmerbelegung und die Benutzung von Umkleidekabinen. Die Anwesenden brachten auch selber komplexe Themen ein, beispielsweise die Frage, wie ein Schulkind in seinem Trans-Sein am besten unterstützt werden kann. Alle Gäste konnten Beispiele aus ihrem Berufsalltag einbringen und so konkret vom BiblioTalk profitieren.

* Der Unterstrich zwischen einer maskulinen und femininen Wortendung («Gendergap») ist eine Alternative zum Binnen-I und steht für eine Vielfalt an Geschlechtsidentitäten

Der Flyer «Transmenschen. Das Wichtigste in Kürze» bietet einen kompakten Überblick über die grundlegenden Aspekte der Trans*-Thematik. Er wird gemeinsam von der Fachstelle für Gleichstellung, dem Verein Transgender Net-

work Switzerland (TGNS) und der Fachstelle für Transmenschen im Checkpoint Zürich herausgegeben. Er kann bestellt werden unter: www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Publikationen

