

Bern, Mai 2014

Umsetzung der Beijing Aktionsplattform (1995) und der Ergebnisse der 23. Sitzung der UNO-Generalversammlung (2000)

Überprüfung des Umsetzungsstands in der Schweiz

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1 Überblick über Erfolge und Herausforderungen | 2 |
| 1.1 Erfolge | 2 |
| 1.2 Herausforderungen | 4 |
| 1.3 Rückschläge und Niederlagen | 8 |
| 1.4 Veränderungen im rechtlichen Bereich | 9 |
| 1.5 Budgetrahmen für die Förderung von Gleichstellung | 10 |
| 1.6 Dialog zwischen Staat und Zivilgesellschaft | 11 |
| 1.7 Erfahrungsaustausch für Monitoring und Implementierung | 11 |
| 1.8 Rolle der Millenniumsentwicklungsziele | 12 |
| 2 Fortschritte in den 12 Themenbereichen der Aktionsplattform | 12 |
| 2.1 Armut | 13 |
| 2.2 Bildung | 14 |
| 2.3 Gesundheit | 17 |
| 2.4 Gewalt | 19 |
| 2.5 Bewaffnete Konflikte | 21 |
| 2.6 Wirtschaft | 23 |
| 2.7 Macht- und Entscheidungspositionen | 27 |
| 2.8 Institutionelle Mechanismen / Strukturen und Finanzen | 29 |
| 2.9 Menschenrechte | 31 |
| 2.10 Medien | 32 |
| 2.11 Umwelt | 34 |
| 2.12 Mädchen | 35 |
| 3 Daten und Statistiken | 38 |
| 4 Zukünftige Entwicklung | 40 |
| 4.1 Prioritäten in der Schweiz | 40 |
| 4.2 Die Schweiz und die Post-2015 Agenda | 41 |
| Anhang | 43 |
| A Vorgehen bei der Erarbeitung des Berichts | 43 |
| B Statistische Informationen | 44 |
| C Case Studies und Best Practices | 54 |
| D Auflistung von Strategien, Aktionsplänen, Programmen und Publikationen | 61 |

1 Überblick über Erfolge und Herausforderungen

1.1 Erfolge

Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes und Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung

1996 trat das **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)**¹ in Kraft. Das GIG verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben und stellt als Konkretisierung des Verfassungsauftrags (1981) zur rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann einen wichtigen Meilenstein dar. Arbeitnehmende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.² Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen gemäss GIG explizit keine Diskriminierung dar. Zudem verbietet das GIG sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Sowohl die Bundesverfassung als auch das GIG verbieten die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Mit der Einführung der Software Logib (2003) wurde ein Instrument geschaffen, das Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, ihre Lohnpraxis selber zu überprüfen. Gemäss dem Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen vergibt der Bund seine Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, welche die **Lohngleichheit zwischen Frau und Mann** einhalten. Um zu überprüfen, ob diese gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, führt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) bei den Unternehmen Stichprobenkontrollen durch. Auch hier kommt Logib zum Einsatz.

Revision des Scheidungsrechts

Das **neue Scheidungsrecht**³ brachte 2000 die grundsätzliche Gleichbehandlung der Geschlechter. Es kehrt insbesondere vom Verschuldensprinzip ab und fördert einvernehmliche Scheidungen. Wichtige Neuerungen betrafen auch die hälftige Teilung der während der Ehe erworbenen Vorsorgeguthaben (2. Säule/Pensionskasse) sowie die gemeinsame elterliche Sorge auf gemeinsamen Antrag. Damit wurden Voraussetzungen geschaffen, stereotype und traditionelle Rollenaufteilungen weiter abzubauen und die wirtschaftliche Stellung der geschiedenen Frau zu verbessern.⁴

Revisionen der sozialen und beruflichen Alterssicherung

Die Revision des Scheidungsrechts fiel mit der **zehnten Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)**⁵ (Ablösung der Ehepaarrente durch zwei Individualrenten, Rentensplitting bzw. Teilung des während der Ehe erworbenen Einkommens, Einführung von Erziehungs- und Betreuungsgutschriften) und der **ersten Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)**⁶ (Senkung

¹ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html (15.04.2014) sowie erster und zweiter Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), S. 78.

² Mit dem Gleichstellungsgesetz wurden auch neue Instrumente zur besseren Durchsetzung des Rechts geschaffen: Das Verbandsklagerecht sowie die Möglichkeit von Schlichtungsverfahren, die insbesondere auch für die rechtliche Durchsetzung der Lohngleichheit von Bedeutung sind.

³ Siehe:

www.bj.admin.ch/content/bj/de/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/scheidung_2000.html (15.04.2014) sowie erster und zweiter Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), S. 24.

⁴ Trotz grundsätzlicher Gleichbehandlung bestehen nach wie vor grosse Herausforderung in Bezug auf die wirtschaftliche Stellung von Frauen nach einer Scheidung. Vgl. 1.2 Herausforderung.

⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460217/index.html, (15.04.2014).

⁶ Siehe: www.bsv.admin.ch/themen/vorsorge/00039/02608/index.html?lang=de, (15.04.2014).

der Eintrittsschwelle) in eine Zeit von wichtigen gleichstellungs- und sozialpolitischen Neuerungen und der wirtschaftlichen Besserstellung von Frauen.

Höherer Bildungsstand der Frauen

Die **Abschlüsse von Frauen auf Tertiärstufe** haben in den letzten Jahren stark zugenommen. 1999 verfügten lediglich 13,6% der Frauen über einen Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule oder höhere Berufsbildung), 2012 waren es 30,2%.⁷ Seit 2001 treten zudem jährlich mehr Frauen in eine universitäre Hochschule ein als Männer, 2012 betrug ihr Anteil 51,4%. Seit 2007 (bzw. Fachhochschule: 2008) sind auch die Hochschulabschlusquoten⁸ der Frauen höher (2012: 15,5%) als diejenigen der Männer (2012: 13%).⁹ Dieser starke Anstieg des Bildungsniveaus der Frauen wird jedoch durch die ausgeprägte vertikale und horizontale Segregation relativiert.

Straffreier Schwangerschaftsabbruch

2002 wurde in einer Volksabstimmung die sogenannte **Fristenregelung** mit über 72% Ja-Stimmen angenommen.¹⁰ Seither besteht in der Schweiz die Möglichkeit, eine Schwangerschaft in den ersten 12 Wochen straffrei abzubrechen. So wurde die zentrale Forderung nach Selbstbestimmung jeder Frau über ihren Körper eingelöst¹¹.

Offizialisierung von Gewaltdelikten im häuslichen Bereich

Die öffentliche Wahrnehmung beim Thema häusliche Gewalt hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten stark verändert ("das Private wird öffentlich"). Seit 2004 gelten gewisse **Gewaltdelikte in Ehe und Partnerschaft als Offizialdelikte** und werden von Amtes wegen verfolgt.¹² Seit 2003 setzt sich das EBG im Auftrag des Bundesrats für die Bekämpfung von Gewalt in Ehe und Partnerschaft ein.¹³ 2007 wurden im Zivilrecht weitere Schutzmassnahmen für Gewaltbetroffene (Wegweisung, Annäherungs- und Kontaktaufnahmeverbot) eingeführt.^{14 15}

Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung und Einführung der Mutterschaftsversicherung

Seit Verabschiedung der Aktionsplattform gehörte die familienergänzende Kinderbetreuung zu den am meisten diskutierten gleichstellungspolitischen Fragen, und die gesellschaftliche Akzeptanz hat sich in der ganzen Schweiz stark erhöht. 2003 wurde das Bundesgesetz über **Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung**¹⁶ in Kraft gesetzt. Durch das Impulsprogramm konnten seither 43'255 neue Betreuungsplätze unterstützt, das Platzangebot um 87% erhöht und viel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigetragen werden.¹⁷ Auch auf Kantons- und Gemeindeebene wurden in den letzten Jahren grosse Anstrengungen un-

⁷ Männer 1999: 33,6%, 2012: 42,9%. Siehe: Auf dem Weg zu Gleichstellung von Frau und Mann, S. 5. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5212, (28.04.2014).

⁸ Siehe: BFS, Schweizerisches Hochschulinformationssystem.

⁹ Siehe aber auch Kap. 2.2.

¹⁰ Siehe: www.admin.ch/ch/d/pore/va/20020602/index.html (15.04.2014). Zudem wurde 2014 die Volksinitiative "Abtreibungsfiananzierung ist Privatsache - Entlastung der Krankenversicherung durch Streichung der Kosten des Schwangerschaftsabbruchs aus der obligatorischen Grundversicherung" von fast 70% der Stimmberechtigten abgelehnt. Siehe: www.parlament.ch/d/wahlen-abstimmungen/volksabstimmungen/volksabstimmungen-2014/abstimmung-2014-02-09/Seiten/default.aspx, (15.04.2014).

¹¹ Siehe: www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/dokumentation/mi/2002/2002-09-12.html, (15.04.2014).

¹² Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00009/00089/00094/index.html?lang=de, (15.04.2014).

¹³ Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00466/index.html?lang=de, (15.04.2014).

¹⁴ Art. 28b des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB).

¹⁵ Für alle Veränderungen im rechtlichen Bereich zu häuslicher Gewalt siehe: www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00442/index.html?lang=de (Merkblatt 11), (15.04.2014).

¹⁶ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20020609/index.html, (15.04.2014).

¹⁷ Siehe Bilanz nach 11 Jahren (2014): www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=de, (15.04.2014).

ternommen, um weitere subventionierte Kinderbetreuungsplätze zu schaffen. Die Kantone Waadt, Neuenburg und Freiburg sowie die Stadt Luzern haben mit innovativen Ansätzen und Projekten ebenfalls zum Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung beigetragen.¹⁸

Eine weitere wichtige Errungenschaft ist der 2004 durch das Schweizer Stimmvolk angenommene **Erwerbsersatz bei Mutterschaft**.¹⁹ Er garantiert erwerbstätigen Müttern einen Mindestanspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen, während denen sie 80% ihres bisherigen Einkommens erhalten. Damit wurde der seit 1945 bestehende Verfassungsauftrag zur Einführung einer Mutterschaftsversicherung nach 60 Jahren und zahlreichen Anläufen endlich verwirklicht. Dieser Erfolg wurde unter anderem dadurch möglich, dass auch die Wirtschaft erkannte, dass sich eine Mutterschaftsversicherung positiv auf die Unternehmen auswirkt.

1.2 Herausforderungen

Chancenungleichheit im Erwerbsleben

Arbeitsbedingungen in typischen Frauenberufen

Die Tatsache, dass Frauen mehr unbezahlte Care-Arbeit leisten und deshalb häufig einer Teilzeitarbeit nachgehen, wirkt sich nachteilig auf ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt aus²⁰. Frauen sind im **Tieflohnbereich** übervertreten und befinden sich öfter in flexiblen, unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen.²¹ Eine diesbezügliche Verbesserung konnte hier durch neue Gesetze²² und Gesamtarbeitsverträge erreicht werden.²³ Tiefe Löhne stehen in enger Verbindung zur geschlechtstypischen Berufswahl und zu frauentypischen Berufsbiographien. Eine grosse Herausforderung stellt die **bezahlte Care-Arbeit** dar, die in der Schweiz immer öfter durch Migrantinnen geleistet wird und häufig in Privathaushalten (z.B. für die Betreuung von pflegebedürftigen betagten Menschen) unter schlechter Bezahlung und weitgehend unregelmässigen Arbeitsbedingungen stattfindet. In öffentlichen Institutionen wie Spitälern und Heimen wiederum steht die bezahlte Care-Arbeit zunehmend unter Spar- und Rationalisierungsdruck. Auf Bundesebene und auf kantonaler Ebene gibt es Analysen zur Care-Arbeit.²⁴ Zurzeit wird auf Bundesebene die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Pendelmigrantinnen geprüft, die sich in privaten Haushaltungen um Betagte kümmern.

Lohndiskriminierung

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert (Art. 8 Abs. 3 BV) und seit 1996 im Gleichstellungsgesetz (Art. 3 Abs. 2 GIG) konkretisiert – dennoch verdienen Frauen 2010 durchschnittlich immer noch gut 23,6% weniger als Männer. 37,6% dieses Lohnunterschiedes sind nicht objektiv erklärbar (wie z.B. durch Qualifikation, Stellung, Berufserfahrung) und müssen als **Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts** betrach-

¹⁸ Vgl. Anhang C Case Studies and Best Practices.

¹⁹ Siehe: www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/01821/index.html?lang=de und www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19520192/index.html, (15.04.2014).

²⁰ EBG: Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung, Neuchâtel 2012.

²¹ Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnplID=2013-606, (15.04.2014).

²² Zum Beispiel werden seit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) (2008) immer mehr Arbeitnehmende bei der zuständigen AHV-Zweigstelle angemeldet, und es werden Arbeitsverträge abgeschlossen, die Kündigungsfristen, Probezeit, Ferien, Lohnfortzahlung oder Krankentaggeldversicherung enthalten. Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20020224/index.html (15.04.2014).

²³ Siehe: www.sgb.ch/themen/arbeit/loehne-und-vertragspolitik/artikel/details/sozialpartnerschaft-staerken-mehr-allgemeinverbindliche-gav/ (15.04.2014).

²⁴ Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=de, (15.04.2014). und www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit.html, (15.04.2014).

tet werden.²⁵ In den letzten Jahren sind grosse Anstrengungen zugunsten der Lohngleichheit unternommen worden – so im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens, durch das Instrument Logib und den Lohngleichheitsdialog der Schweizer Arbeitgebenden- und Arbeitnehmenden-Dachverbände sowie des Bundes.²⁶ Zudem werden über **Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz** verschiedene Projekte zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung unterstützt (beispielsweise das Label "equal-salary"²⁷). Während der letzten Jahre gab es verschiedene **positive Gerichtsentseide** zu Lohnklagen.²⁸ In der Legislaturplanung 2011-2015 ist das Ziel festgehalten, die Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verstärken.

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Schlüsselthema für die Gleichstellung von Frauen und Männern.²⁹ Trotz Fortschritten fehlt es in der Schweiz immer noch an genügend **Betreuungsplätzen**.³⁰ Anders als in verschiedenen Nachbarländern wie Deutschland oder Finnland gibt es in der Schweiz keinen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Zudem sind die **Kosten** für die familienergänzende Kinderbetreuung im internationalen Vergleich hoch.³¹ Ein weiteres Problem stellen die **Fehlanreize im Steuersystem** dar, bei dem sich eine Erhöhung des Erwerbsspensums für Zweiteinkommen erzielende Mütter und Väter häufig nicht lohnt.³²

Unterstützung und Pflege von Angehörigen

Angesichts des demografischen Wandels stellen die Betreuung und Pflege von betagten und kranken Menschen oder Menschen mit einer Behinderung eine grosse Herausforderung dar. Ein beträchtlicher Teil dieser **unbezahlten Care-Arbeit** wurde bis anhin und wird nach wie vor von Frauen übernommen. Die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und die staatliche Förderung eines möglichst langen Verbleibs älterer Menschen zuhause stehen in einem Spannungsverhältnis und stellen Berufstätige, Betriebe und das Gesundheitswesen vor Herausforderungen. Zwei Studien, die im Auftrag des EBG erstellt wurden, analysieren die Situation und geben **Handlungsvorschläge**.³³ Auch zeigen sie den Anpassungsbedarf des Sozialstaats zur Absicherung unbezahlter Care-Arbeit auf. Zudem gibt es auf kantonaler Ebene Bestrebungen, der Care-Arbeit mehr Aufmerksamkeit zu widmen.³⁴ Das Parlament hat den Bundesrat beauftragt, bessere **finanzielle Unterstützung und Entlastung** für betreuende und pflegende Angehörige unabhängig des Alters zu prüfen.

²⁵ Diese Zahlen beziehen sich auf den Privatsektor. Im öffentlichen Sektor sind die Differenzen kleiner, aber auch dort besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=4937, (28.04.2014). Die neuen Zahlen der Lohnstrukturerhebung 2012 stehen im 2. Quartal 2014 zur Verfügung.

²⁶ Siehe: www.lohnvergleichsdialog.ch (2009-2014). Der sozialpartnerschaftliche Weg der betriebsinternen Lohnüberprüfung geht mit dem unbefristeten Projekt "Engagement Lohngleichheit" weiter (www.elep.ch), (15.04.2014).

²⁷ Siehe: www.equalsalary.org/de, (15.04.2014).

²⁸ Erfolgreiche Lohnklagen in verschiedenen Branchen sind dokumentiert unter www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de (Geschichte der Lohngleichheit) und auf www.gleichstellungsgesetz.ch, www.leg.ch und www.senzeparita.ch, (15.04.2014).

²⁹ Siehe: www.nfp60.ch/D/projekte/familie_privathaushalt/familienergaenzende_kinderbetreuung_gleichstellung/Seiten/default.aspx, (15.04.2014).

³⁰ Siehe: www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html, (15.04.2014).

³¹ OECD-Länderbericht Schweiz 2013, siehe: www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/32798.pdf, (15.04.2014).

³² Die Ausweitung des Erwerbsspensums insbesondere bei Familien mit zwei und mehr Kindern im Vorschulalter und bei höheren Einkommen lohnt sich nicht. Siehe: Schwegler, Regina/Stern, Susanne/Iten, Rolf: Familienfreundliche Steuer- und Tarifsyste. Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich. Schlussbericht, Zürich 2012.

Siehe auch: www.fgg.zh.ch/internet/justiz_inneres/ffg/de/familie/steuer_sozialsystem.html, (15.04.2014).

³³ Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=de, (15.04.2014).

³⁴ Siehe: www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit.html, (15.04.2014).

Einführung einer Elternzeit

Im Gegensatz zu dem 2004 eingeführten Mutterschaftsurlaub gibt es **keinen gesetzlich geregelten Vaterschaftsurlaub**. Es ist den Betrieben überlassen, einen solchen zu gewähren.³⁵ 2013 verabschiedete der Bundesrat einen Bericht zu unterschiedlichen Modellen eines gesetzlich verankerten Vaterschafts- respektive Elternurlaubs. Er verzichtete aber darauf, dem Parlament einen Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit vorzuschlagen, sondern zieht andere **Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** vor, wie etwa ein bedarfsgerechtes Angebot an Tagesstrukturen sowie die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen³⁶ und Teilzeitarbeit von Männern.

Abbau von Stereotypen

...in der obligatorischen Bildung

Mädchen und Buben werden in ihren Vorstellungen für ihre Lebensgestaltung nach wie vor stark von **Rollenstereotypen und gesellschaftlichen Normen** geprägt. Einige Kantone thematisieren Stereotypen gezielt, indem sie deren Abbau als Ziel in ihren Bildungsgesetzen definieren, in den Leitideen zum Lehrplan erwähnen, in die **Ausbildung von Lehrpersonen** integrieren und bei der Produktion und Auswahl von **Lehrmitteln** berücksichtigen.³⁷ Auch gibt es dazu einige Projekte in der obligatorischen Bildung.³⁸

...bei der Ausbildungs- und Berufswahl

Trotz formal gleichem Zugang zu Bildung und Beruf sowie der Tatsache, dass Mädchen bildungsmässig stark aufgeholt und die Knaben zum Teil überholt haben, prägen Rollenstereotypen und der **geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt** die Berufs- und Studienwahl stark geschlechtsspezifisch – sowohl auf Sekundarstufe II als auch im Hochschulbereich. Massnahmen dagegen setzen auf verschiedenen Ebenen an: Bei den laufenden Bundesprogrammen Chancengleichheit an Universitäten und Fachhochschulen³⁹ stehen **Massnahmen gegen die horizontale Segregation** im Zentrum, die Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation der Jahre 2013-2016⁴⁰ definiert diese Bereiche als spezifische Handlungsschwerpunkte. Weiter haben Informationskampagnen, neue Curricula-Gestaltung und Mentoring für Studentinnen sowie spezielle Workshops für junge Frauen zu technischen und naturwissenschaftlichen Themen die **Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern**⁴¹ zum Ziel. Schliesslich hat das Parlament Massnahmen zugunsten einer Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern in die Legislaturplanung 2011-2015 aufgenommen.⁴² Zudem wurden Anstrengungen unternommen, um die **frauentypischen Berufe aufzuwerten**, etwa durch die Integration der Ausbildungen in Pflege und Soziale Arbeit in Fachhochschulen.⁴³

³⁵ Siehe: www.ekff.admin.ch/c_data/PDF_Elternzeit_d_100920.pdf, (15.04.2014).

³⁶ Bericht des Bundesrates v. 30.10.2013; www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=50638 (30.04.2014), in Erfüllung des Postulats Fetz 11.3492 v. 06.05.2011 "Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge".

³⁷ Dritter Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), S. 66.

³⁸ Beispielsweise die "Ecole de l'égalité", die seit 2006 mit Grundlageninformationen und Materialien zur Sensibilisierung der Lehrkräfte beiträgt. Unter dem Titel "Balayons les clichés" hat der Kanton Genf 2010 pädagogische Hilfsmittel und Materialien für Lehrkräfte verschiedener Altersstufen publiziert. Siehe: www.egalite.ch/ecole-egalite.html, (15.04.2014).

³⁹ Siehe: www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=de, und www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit-gender-studies-suk-programm-p-4/bundesprogramm-chancengleichheit-2000-20122013.html (15.04.2014).

⁴⁰ Siehe: www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2012/3099.pdf, (15.04.2014).

⁴¹ MINT steht für Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik.

⁴² Siehe: www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁴³ Der tiefe Männeranteil im Bereich Gesundheit konnte dadurch aber noch nicht wesentlich erhöht werden (12.2% 2000; 14.6% 2012); in der Sozialen Arbeit hat der Männeranteil gar abgenommen (34.4% 2000; 25.5% 2012). Siehe: BFS: Basistabellen Studierende an den Fachhochschulen www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.html, (15.04.2014).

...bei der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit

Aktuell ist in Schweizer Paarhaushalten⁴⁴ das **modifizierte Ernährermodell**, bei dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet, am weitesten verbreitet und hat das traditionelle Ernährermodell abgelöst.⁴⁵ Die unbezahlte Haus- und Familienarbeit wird nach wie vor hauptsächlich von Frauen verrichtet, obwohl Männer vermehrt Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen. Das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich am stärksten während der Familienphase. Zu den Strategien zur gleichmässigeren Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit gehören in erster Linie Massnahmen zum **Abbau von Stereotypen durch Vorbilder**: Frauen in Führungspositionen und Männer, die Teilzeit arbeiten oder einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen.⁴⁶ Der Bund hat in den letzten Jahren verschiedene entsprechende Kampagnen unterstützt. Ein jüngeres Beispiel ist das Projekt "der Teilzeitmann".⁴⁷

...in den medialen Darstellungen

Von **stereotypen Bildern und diskriminierender Berichterstattung** sind sowohl Frauen als auch Männer betroffen. Bei der Darstellung der Geschlechter in den Medien werden oftmals problematische Werthaltungen – insbesondere bezüglich der **Vermarktung des weiblichen Körpers in der Werbung** – unterstützt. Frauen werden häufiger als laienhaft oder unqualifiziert gezeigt, Männer dagegen tendenziell eher als kompetent und, gemessen an den realen Verhältnissen, überproportional häufig als Politiker, Akademiker oder Experten. Immer noch ausgeprägt ist die Unterrepräsentanz von Frauen und von frauenrelevanten Themen.⁴⁸ 2009 beteiligte sich die Schweiz erstmals am Projekt des **Global Media Monitoring**.⁴⁹

Finanzierung von Gleichstellungsmassnahmen

Verschiedene institutionalisierte Stellen für die Gleichstellung von Frau und Mann, welche die meisten zwischen 1985 und 1995 entstanden waren, mussten in den 1990er und 2000er Jahren – v. a. in den eher ländlichen Deutschschweizer Kantonen – **Budgetkürzungen**, Kompetenz- und Funktionsbeschneidungen, Stellenreduktionen oder Aufgabenerweiterungen bei gleichbleibenden Ressourcen hinnehmen.^{50 51} Anders in einigen Kantonen in der französischsprachigen Schweiz, deren Gleichstellungsfachstellen in den letzten Jahren teilweise zusätzliche Ressourcen erhielten. Beim Thema Gesundheit wurde – trotz Fortschritten Ende 2011 – auf die Weiterführung eines eigenständigen Schwerpunktes "Gender Health" verzichtet. Gründe hierfür waren einerseits wiederkehrende Budgetkürzungen und strategische Entscheide, die eine Umorientierung der Aktivitäten verlangten.

Einbezug der Männer in die Gleichstellungsarbeit

Auch Männer – wie Frauen – sind von Geschlechterstereotypen betroffen. Künftig müssten Themen und Problemfelder wie die Geschlechterstereotypisierung der Berufe und die grössere Rigidität männlicher Lebensläufe (nur *ein* dominantes Verlaufsmodell, Tendenz zur

⁴⁴ Insgesamt, mit und ohne Kinder.

⁴⁵ Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html, (15.04.2014).

⁴⁶ Siehe: "Geschlechterrollen im Wandel". www.ekf.admin.ch/dokumentation/00507/00589/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁴⁷ www.teilzeitmann.ch. Siehe auch www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁴⁸ Carvalho Arruda, Carolina/Durrer, Sylvie: Wer macht die Nachrichten in der Schweiz? Zusatzbericht zum Global Media Monitoring Projekt (GMMP), Lausanne 2010 und Global Media Monitoring Project 2010:

www.whomakesthenews.org/images/reports_2010/global/gmmp_global_report_en.pdf, (15.04.2014).

⁴⁹ Siehe: www.whomakesthenews.org, (15.04.2014).

⁵⁰ Scheidegger, Christine: Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005: Ein Quervergleich, Lizentiatsarbeit Politologie Bern, Uniprint, Fribourg 2008.

⁵¹ In einem wegweisenden Urteil erinnerte das Bundesgericht den Kanton Zug an seine verfassungsmässige Verpflichtung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und hält fest, dass gewisse institutionelle und organisatorische Vorkehrungen notwendige Voraussetzung für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrags sind. Dies nachdem der Kanton Zug seine Kommission für Gleichstellung abgeschafft hatte. Siehe: BGER-Entscheid vom 21. November 2011; BGE 137 I 305.

Vollzeitberufstätigkeit, verstärkt durch Vaterschaft und männertypische Berufswahl) im Auge behalten und vermehrt Männer für die **Gleichstellungsarbeit gewonnen** werden.⁵²

Wirtschaftliche Besserstellung von Frauen nach der Scheidung

Die Praxis zum **Vorsorgeausgleich bei einer Scheidung** ist teilweise unbefriedigend, da der Vorsorgeausgleich häufig in Abweichung vom Grundsatz der hälftigen Teilung der während der Ehe erworbenen Vorsorgeguthaben vorgenommen wird und damit Frauen benachteiligt, die während der Ehe Betreuungsaufgaben wahrgenommen haben und deshalb über keine ausreichende eigene berufliche Vorsorge verfügen. Mit der laufenden Revision soll die wirtschaftliche Situation dieser Frauen verbessert werden.⁵³ Auch eine **Neuregelung des Kindesunterhalts** wird derzeit im Parlament beraten. Das Recht des Kindes auf Unterhalt soll gestärkt werden und zwar unabhängig vom Zivilstand seiner Eltern.⁵⁴ Allerdings bleibt nach wie vor das Problem bestehen, dass bei **schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen** nach der Scheidung der finanzielle Fehlbetrag (Manko) einseitig auf den hauptbetreuenden Elternteil überwältigt wird. Damit sind es in aller Regel die Mütter, die Sozialhilfe beantragen müssen. Mit diesem Verzicht auf die Einführung der Mankoteilung ist die **Gleichstellung von Frauen und Männern im Scheidungsfall** weiterhin nicht vollständig verwirklicht.

1.3 Rückschläge und Niederlagen

Individualisierung von Gleichstellungsanliegen

Die Schweiz zeichnet sich in der Familien- und in der Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich durch eine gewisse **staatliche Zurückhaltung** aus und überlässt Vieles der individuellen Verantwortung und der privaten Initiative. Dieser Ansatz ist, wie sich bei familien- und gleichstellungspolitischen Volksabstimmungen gezeigt hat, im schweizerischen politischen System immer wieder mehrheitsfähig (zum Beispiel die Ablehnung des Familienartikels⁵⁵). Familien sind bei ihren alltäglichen Koordinations-, Einkommens- und Konsumproblemen in erster Linie auf sich selbst gestellt und greifen in der Regel auf eigene Ressourcen zurück. Die Qualität der Lösungen, die sie finden, hängt in erster Linie von der **sozialen Stellung und dem entsprechenden Einkommen der Familie** ab. Diese Faktoren haben Einfluss darauf, ob ein Teil der familiären Aufgaben ausgelagert werden kann, solange der Zugang zu familienunterstützenden Einrichtungen nicht gewährleistet ist.⁵⁶

Geringe Repräsentation von Frauen in der Politik

Der **kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils** in den nationalen Parlamenten nach 1971 (Einführung des Frauenstimm- und Wahlrechts in der Schweiz) ist nach 2007 ins Stocken geraten. 2011 wurden sowohl in den Nationalrat als auch in den Ständerat weniger Frauen gewählt. Der Frauenanteil im Nationalrat stagniert somit bei 29%, im Ständerat liegt er bei rund 20%. Bei den kantonalen Parlamenten ist ein **leichter Rückgang** von 1,1 Prozentpunkten auf 25,3% zu verzeichnen⁵⁷. Um einen weiteren Rückgang des Frauenanteils in der Politik zu verhindern und mehr Parität zu erreichen, sind die Parteien aufgefordert, Frauenförde-

⁵² Bereits verwirklichte mänderspezifische Projekte finden sich auf der Website des Eidgenössischen Gleichstellungsbüros (EBG). Siehe: www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00534/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁵³ Siehe: www.bj.admin.ch/content/bj/de/home/dokumentation/medieninformationen/2013/ref_2013-05-29.html, (15.04.2014).

⁵⁴ Siehe: www.bj.admin.ch/content/bj/de/home/dokumentation/medieninformationen/2013/ref_2013-11-291.html, (15.04.2014).

⁵⁵ Von der Stimmbevölkerung wurde der Vorschlag zwar angenommen, die Mehrzahl der Kantone lehnte ihn jedoch ab. Siehe: www.bsv.admin.ch/dokumentation/gesetzgebung/00092/03236/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁵⁶ Levy, René: Zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit: Überlegungen zum politischen Umfeld und zum strukturellen Doing Gender, 2011.

⁵⁷ Siehe: www.werner-seitz.ch/?o=2012_Frauen%20NRW11Seitz_d.pdf, (15.04.2014).

rung zu betreiben, etwa durch eine vermehrte Gewinnung von Frauen, eine geschickte Listengestaltung, gezielte **Wahltrainings oder auch Mentoring**.⁵⁸

Tendenz zur Hyper-Sexualisierung und Pornografisierung

Gleichstellungsanstrengungen werden aktuell in vielen Ländern durch eine Tendenz zur Hyper-Sexualisierung von Frauen und Mädchen⁵⁹ unterlaufen. Äusserliche Schönheit, sexuelle Attraktivität und entsprechende Kleidung werden medial und durch Werbung bereits für Mädchen im vorpubertären Alter häufig zur Norm. Die **Sexualisierung der Kindheit** nimmt nicht zuletzt vor dem Hintergrund der **neuen Medien**, die einen niederschweligen Zugang zu Pornographie auch für Kinder und Jugendliche ermöglichen, zu. In den **sozialen Netzwerken** tauschen Jugendliche Bilder aus, deren Verbreitung sie nicht mehr kontrollieren können. Wissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Phänomen fehlen weitgehend. Nötig sind hier **Beratungsangebote** für betroffene Jugendliche sowie die **Sensibilisierung von Eltern und Lehrpersonen** zum Thema "Sex im Netz". Mit einer aktuellen Aufklärungskampagne zu den Risiken von Sexting⁶⁰ und verschiedenen Unterstützungsangeboten bei medialer Sexualität und sexualisierter Gewalt⁶¹ greifen Nichtregierungsorganisationen das Thema auf. Auf Bundesebene wurden zwei Programme lanciert zu **Gewaltprävention bei Jugendlichen** und zur **Förderung ihrer Medienkompetenzen**.⁶²

1.4 Veränderungen im rechtlichen Bereich

Gesetze und Verfassungsänderungen

- 1996 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)
- 1997 Zweiter Teil der 10. AHV-Revision
Ratifizierung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)⁶³
- 2000 Neues Scheidungsrecht
- 2002 Einführung der Fristenregelung
- 2003 Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung
- 2004 Offizialisierung von Gewaltdelikten im häuslichen Bereich
Einführung des Erwerbbersatzes bei Mutterschaft
Berufsbildungsgesetz (BBG)⁶⁴
- 2006 1. Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge
- 2012 Strafnorm gegen Genitalverstümmelung⁶⁵
- 2013 Unterzeichnung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt⁶⁶

⁵⁸ Siehe zudem weitere Massnahmen einzelner Kantonalparteien unter: www.derbund.ch/bern/kanton/Die-Berner-SP-will-Frauen-foerdern-und-veraergert-damit-die-Maenner/story/18758510, (15.04.2014).

⁵⁹ Siehe: www.3sat.de/page/?source=/wad/uebersicht/172146/index.html, (15.04.2014).

⁶⁰ Der Ausdruck Sexting setzt sich aus den beiden englischen Wörtern "sex" und "texting" zusammen und bezeichnet den Austausch selbst produzierter intimer Fotos von sich oder anderen via Internet oder Mobiltelefon. Siehe: www.projuventute.ch/sexting/landingpage.html, (15.04.2014).

⁶¹ Siehe: www.bernergesundheits.ch/de/themen/neue-medien/42/sexualpadagogik.121.html, (18.03.2014).

⁶² Siehe: www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00071/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁶³ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19983322/index.html, (15.04.2014).

⁶⁴ Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ist eines der Ziele. Siehe:

www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html, (15.04.2014).

⁶⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2012/2575.pdf, (15.04.2014).

⁶⁶ Siehe: www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/gesellschaft/gesetzgebung/haeusliche_gewalt/instanbul-konvention-d.pdf, (15.04.2014).

Bundesgesetz über Massnahmen gegen Zwangsheiraten⁶⁷

2013 Kinder- und Jugendförderungsgesetz⁶⁸

2014 Änderungen des Strafgesetzbuches⁶⁹ und somit Beitritt zur Europaratskonvention zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch (Lanzarote-Konvention)⁷⁰ per 1. Juli 2014

Abgelehnte Verfassungsinitiativen

2000 Volksinitiative "Für eine gerechte Vertretung der Frauen in den Bundesbehörden"⁷¹

2011 Volksinitiative "Für den Schutz vor Waffengewalt"⁷²

2013 Verfassungsartikel über die Familienpolitik

1.5 Budgetrahmen für die Förderung von Gleichstellung

Für das Jahr 2013 betrug das finanzwirksame **Budget des EBG** rund 7.7 Millionen CHF (inkl. 2.2 Millionen Personalkosten).⁷³ Aktuell (ab 2014) gibt es beim EBG ca. 14 Vollzeitstellen verteilt auf 20 Mitarbeitende. Seit 1995 fand ein Anstieg dieser Ressourcen statt.⁷⁴ Zudem stellt der Bund für die aktive Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben **Finanzhilfen nach GIG** bereit. Im Jahr 2013 standen dafür gesamthaft 4.4 Millionen CHF zur Verfügung. Auch dieses Budget ist über die Jahre gestiegen.⁷⁵

Für die **Chancengleichheit an den Hochschulen** stellt der Bund seit 2000 ebenfalls Gelder zur Verfügung. Für die aktuelle Periode 2013-2016 wurden 9.8 Mio. CHF in Form von projektgebundenen Beiträgen für die Universitäten gesprochen.⁷⁶ Die Fachhochschulen erhalten für dieselbe Laufzeit gesamthaft 10 Mio. CHF, aufgeteilt in Betriebsbeiträge (6.5 Mio. CHF) und für Einzelmassnahmen (2.6 Mio. CHF).⁷⁷

In der **Entwicklungszusammenarbeit der Schweiz** ist Gender ein Querschnittsthema. Gemäss dem Annual Progress Report on Gender Equality der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA wurden 2013 58.2% des Budgets an **gender-sensitive Projekte** gesprochen. Für diese Projekte gibt die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) pro Jahr ca. 25 Mio. CHF aus.⁷⁸ Dem Gender Focal Point stehen zudem jährlich 300'000 CHF für Aktivitäten im Rahmen des institutionellen Gender Mainstreamings zur Verfügung. Weiter hat die Schweiz in den letzten Jahren die Beiträge für **multilaterale Organi-**

⁶⁷ Siehe: www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2012/5937.pdf, (15.04.2014).

⁶⁸ Kinder- und Jugendförderungsgesetz (2013). Siehe: www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00067/index.html?lang=de (27.04.2014).

⁶⁹ Siehe www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/de/home/dokumentation/mi/2014/2014-03-070.html, (15.04.2014).

⁷⁰ Siehe: www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/themen/kriminalitaet/ref_gesetzgebung/ref_sexuelleausbeutung.html, (15.04.2014).

⁷¹ Die sogenannte Quoten-Initiative forderte rund 50% Frauen in Parlament, Bundesrat und Bundesgericht sowie eine ausgewogene Vertretung der Frauen in den Verwaltungen (Bundesverwaltung, Regiebetriebe, Hochschulen). Ablehnung durch 82% der Stimmberechtigten. Siehe: www.admin.ch/ch/d/pore/vi/vis235.html, (15.04.2014).

⁷² Bei Annahme hätten Armeewaffen nicht mehr zuhause aufbewahrt werden können. Dies hätte gemäss Befürworterinnen und Befürwortern zum Schutz der Frauen und Kindern vor (häuslicher) Gewalt beigetragen. Siehe: www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/de/home/dokumentation/abstimmungen/2011-02-13.html, (15.04.2014).

⁷³ Gemäss Auskunft des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (März 2014).

⁷⁴ Im Vergleich dazu waren es 2010 7.4 Millionen CHF (inkl. Personalkosten) und 2004 5.2 Millionen CHF (hier jedoch ohne Personalkosten). 1995 hatte der Betrag erst die Hälfte von demjenigen von 2004 ausgemacht.

⁷⁵ 2012 standen 4.3 Millionen CHF Finanzhilfen zur Verfügung. Im Vergleich dazu hatte das Budget für die Finanzhilfen 1996 nur 1.6 Millionen CHF betragen und wuchs bis 2003 auf 4.15 Millionen CHF an. Siehe:

www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/index.html?lang=de, (15.04.2014) sowie Bericht Beijing+10, Seite 17.

⁷⁶ Die Bundesmittel werden vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) v und ergänzen die von den Universitäten deklarierten Eigenmittel. Siehe: www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit-gender-studies-suk-programm-p-4.html, (15.04.2014).

⁷⁷ Der Anteil Betriebsbeiträge des SBFI am Gesamtbudget beträgt maximal 50 Prozent, während die Fachhochschulen eine Eigenleistung von mindestens 50 Prozent zu erbringen haben. Siehe:

www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁷⁸ Gemäss Auskunft der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) (März 2014).

sationen, welche die Geschlechtergleichstellung als strategisches Ziel haben, erhöht. Zu diesem Zweck hat sie einen spezialisierten Kontaktpunkt eingerichtet, der mit einer Arbeitsstelle dotiert ist. Letztere koordiniert und unterstützt das Gendernetz, welches am Hauptsitz 30 und in den Partnerländern 50 Mitarbeitende, die je über 5 – 30 Stellenprozente für Genderfragen verfügen, umfasst.

1.6 Dialog zwischen Staat und Zivilgesellschaft

In der Schweiz findet ein reger **Austausch zwischen den öffentlichen Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann und der Zivilgesellschaft** (Gleichstellungs-, Frauen- und Männerorganisationen) statt. Das EBG organisiert jährlich ein Treffen mit Präsidentinnen und Präsidenten von rund 20 NGOs, und zwei Mal jährlich findet der sogenannte Geschlechterdialog zwischen dem EBG und den beiden Dachverbänden von Frauenorganisationen (alliance F) und von Männer- und Väterorganisationen (männer.ch) statt. Auch existieren verschiedene Netzwerke zwischen Regierung und Zivilgesellschaft auf kantonaler und regionaler Ebene. Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) unterstützt zudem die **Teilnahme von NGOs an internationalen Konferenzen** wie zum Beispiel der Commission on the Status of Women.

Die **Rolle der NGOs** im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann ist zentral. Viele der öffentlichen Gleichstellungsfachstellen verdanken ihre Existenz u.a. dem Lobbying dieser NGOs. Diese verfügen jedoch nur über knappe, nicht nachhaltig gesicherte Ressourcen⁷⁹. Eine wichtige Rolle spielt auch die **NGO-Koordination post Beijing Schweiz**, ein Zusammenschluss aus 20 Organisationen des ganzen politischen und gesellschaftlichen Spektrums der Schweiz.⁸⁰ Für ihre Umsetzungsarbeiten erhält die NGO-Koordination finanzielle Unterstützung des Bundes.

1.7 Erfahrungsaustausch für Monitoring und Implementierung

Ein wichtiges Organ für den Erfahrungs- und Informationsaustausch ist die **Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG)**, in der die öffentlichen Fachstellen für Gleichstellung von Frau und Mann des Bundes, der Kantone und Städte zusammengeschlossen sind.⁸¹ Im Bereich **Häusliche Gewalt** existieren mehrere Netzwerke, welche die Zusammenarbeit innerhalb der Bundesverwaltung sowie zwischen Bund, Kantonen und Nicht-Regierungsorganisationen fördern⁸². Ebenfalls sind die Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der **Hochschulbildung** in verschiedenen Netzwerken zusammengeschlossen.⁸³

Auf bilateraler und regionaler Ebene ist die Schweiz in verschiedenen Gremien vertreten. So engagiert sie sich auf bilateraler Ebene in den **Menschenrechtsdialogen** für Frauenrechte⁸⁴. Auf regionaler Ebene ist die Schweiz in der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann des **Europarats**⁸⁵ vertreten und pflegt zudem einen Informations- und Wissens-

⁷⁹ Für die finanzielle Unterstützung der Aktivitäten dieser NGOs besteht keine gesetzliche Grundlage. Nur für Projekte in spezifischen Bereichen sind Finanzhilfen möglich, etwa für die Gleichstellung im Erwerbsleben, für Integration oder Bildung.

⁸⁰ Siehe: www.postbeijing.ch/cms/front_content.php?idcat=48, (15.04.2014).

⁸¹ Siehe: www.equality.ch, (18.03.2014).

⁸² So die interdepartementale Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt IAHG und die kantonalen Koordinations- und Interventionsstellen oder die Schweizerische Konferenz gegen häusliche Gewalt sowie die Schweizerische Verbindungsstellen-Konferenz Opferhilfegesetz (SVK - OHG). Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00466/00480/index.html?lang=de und www.sodk.ch/ueber-die-sodk/svk-ohg, (15.04.2014).

⁸³ Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH) sowie Interessensgemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Fachhochschulen. Siehe: www.gendercampus.ch/de/hochschulen/netzwerke/kofrah und

www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/01360/index.html?lang=de, (15.04.2014).

⁸⁴ Siehe: www.admin.ch/aktuell/00089/index.html?lang=de&msg-id=33858, (15.04.2014).

⁸⁵ Siehe: <http://hub.coe.int/de/what-we-do/democracy/gender-equality>, (15.04.2014).

austausch mit der **OSZE**, dies namentlich im Hinblick auf das 10-jährige Jubiläum des OSZE-Aktionsplans für die Gleichstellung von Frau und Mann. Schliesslich gehört die Schweiz dem **Gendernetzwerk DAC (Network on Gender Equality, GENDERNET)** der OECD an, dem internationalen Forum für Expertinnen und Experten der Entwicklungszusammenarbeit.⁸⁶

1.8 Rolle der Millenniumsentwicklungsziele

2003 verabschiedete die **DEZA** eine Genderpolitik, die Gleichstellung als Schlüssel für die Armutsreduktion und als Ansatz für die ganze Institution als verbindlich erklärte. Durch Gender Responsive Budgeting werden Finanzentscheide auf ihre Genderrelevanz hin überprüft, und in allen Programmen ist die Gleichstellung von Frau und Mann, die wirtschaftliche, politische und soziale Stärkung sowie die Partizipation von Frauen als transversales Thema verankert. Die vollständige Umsetzung der DEZA Genderpolitik und das Gender Responsive Budgeting bleiben aber eine Herausforderung. Notwendig sind neben einem starken politischen Willen auch die stetige Weiterbildung der in Planung, Umsetzung, Monitoring und Evaluation involvierten Personen in den Entwicklungsorganisationen und Regierungen sowie die Weiterentwicklung und Verbreitung erfolgreicher Ansätze.

Die **Millenniumsentwicklungsziele (MDG)**⁸⁷ sind ein wichtiger Referenzrahmen für den Politikdialog und die Ausrichtung der Länderstrategien in den Partnerländern. MDG 3 hat die Geschlechtergleichstellung und das Empowerment von Frauen prominent auf die Agenda gebracht, war jedoch zu eng auf die Einschulungsrate von Mädchen, den Einbezug von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie den Frauenanteil in nationalen Parlamenten ausgerichtet. Wichtige Aspekte wie Gewalt gegen Frauen und Mädchen, ökonomisches Empowerment und politische Partizipation von Frauen wurden vernachlässigt. Für die künftige Agenda für eine Nachhaltige Entwicklung post-2015 fordert die Schweiz daher ein starkes und breit gefasstes Einzelziel zu Geschlechtergleichstellung sowie die transversale Verankerung von gender-spezifischen Unterzielen und Indikatoren in allen anderen Zielen.⁸⁸

Das **Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco)** ist sich der Bedeutung der Genderdimension für eine wirksame Armutsbekämpfung ebenfalls bewusst und unterstützt gezielte proaktive Massnahmen in Bereichen, in denen die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten die Wirkung der Projekte beeinflussen könnte. Das SECO integriert diese Aspekte im Rahmen seiner Politik zur Risiko-Minimierung durch soziale Safeguard-Massnahmen, so dass ein Projekt nicht umgesetzt wird, wenn es eine negative Wirkung hat oder Frauen diskriminiert werden. Zudem wird an einer neuen Gender Politik-gearbeitet.⁸⁹

2 Fortschritte in den 12 Themenbereichen der Aktionsplattform

Vier Jahre nach der vierten Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 verabschiedete die Schweiz als Folgearbeit den **Nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann**

⁸⁶ Siehe: www.oecd.org/dac/gender-development, (15.04.2014).

⁸⁷ Siehe Schweizer MDG-Bericht (2010):

www.deza.admin.ch/de/Home/Die_DEZA/Strategie/ressources/resource_de_193398.pdf, (15.04.2014).

⁸⁸ Der Schweizer MDG-Bericht (2010) hält Fortschritte und Rückschläge zu MDG 3 fest. Siehe:

www.deza.admin.ch/de/Home/Die_DEZA/Strategie/Die_Millenniumsentwicklungsziele/Stand_der_8_Millenniumsentwicklungsziele/Millenniumsziel_3_Foerderung_der_Gleichstellung_der_Geschlechter, (15.04.2014).

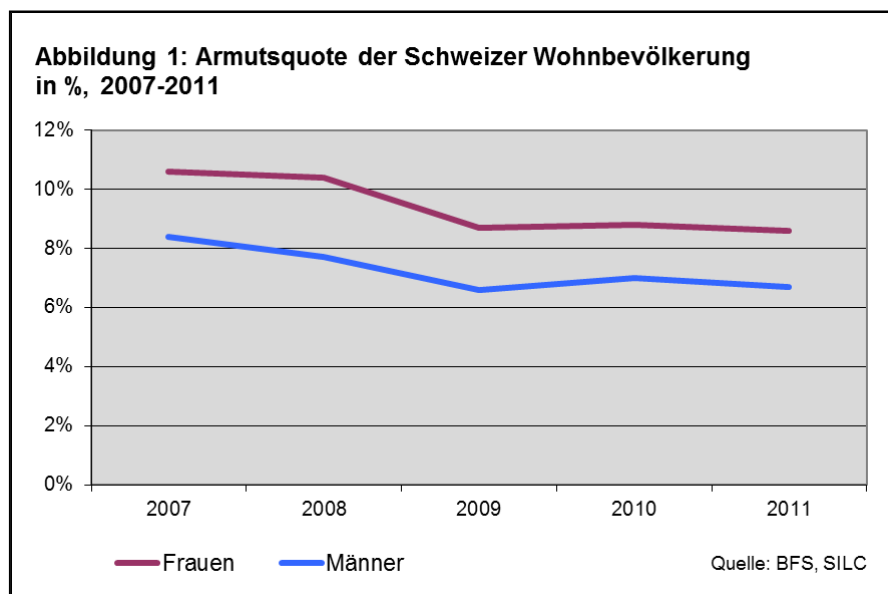
⁸⁹ Siehe: www.seco-cooperation.admin.ch/themen/00911/05188/index.html?lang=de (15.04.2014).

1999.⁹⁰ Der Aktionsplan war das Ergebnis einer Arbeitsgruppe der Bundesverwaltung sowie von Nichtregierungsorganisationen und entspricht im Aufbau der internationalen Beijing-Aktionsplattform 1995. Er gliedert sich in **zwölf Themenbereiche**, enthält eine Vielzahl von Massnahmenvorschlägen und fünfzehn Prioritäten. Der Aktionsplan kann als Instrument des Gender Mainstreaming verstanden werden,⁹¹ für dessen Massnahmen hauptsächlich Regierungen und Behörden verantwortlich sind. Bei der Entwicklung des Massnahmenkatalogs wurde Wert darauf gelegt, vom aktuellen Stand der Gleich- bzw. Ungleichstellung von Frau und Mann auszugehen⁹² – das vorliegende Kapitel 2 setzt ebenfalls beim heutigen **Umsetzungsstand der Massnahmen im nationalen Bereich** (inkl. Hindernisse, Lücken und Herausforderungen) der 12 Themenbereiche an und dokumentiert diesen mit Zahlen und Fakten.

2.1 Armut

Zahlen und Fakten

Die **Armutsquoten** in der Schweiz sind in den letzten Jahren tendenziell gesunken (s. Abbildung 1). Der Abstand zwischen den Geschlechtern ist dabei aber konstant geblieben. Besonders ausgeprägt ist die höhere Armutsbetroffenheit von Frauen in der Erwerbsbevölkerung. Erwerbstätige Frauen weisen eine fast doppelt so hohe Armutsquote auf wie erwerbstätige Männer (4,8% im Vergleich zu 2,5%).⁹³ In den Gruppen der besonders von Armut Betroffenen (Alleinerziehende, ältere Menschen, Personen ohne nachobligatorische Bildung, Erwerbslose, Personen in Haushalten mit geringer Arbeitsmarktbeteiligung) sind Frauen tendenziell stärker vertreten als Männer.⁹⁴



⁹⁰ Siehe:

www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00198/index.html?download=NHZLpZeg7t.Inp6I0NTU042I2Z6In1acy4Zn4Z2qZpnO2YUqZ26gpJCDdH55g2ym162epYbg2c_JiKbNoKSn6A--&lang=de (24.04.2014).

⁹¹ Die Geschlechterperspektive wird systematisch in alle Politiken, Programme, staatliche und nichtstaatliche Aktivitäten einbezogen. Siehe: www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index_en.asp (24.04.2014).

⁹² Ein Bericht zum Umsetzungsstand des nationalen Aktionsplans wird im September 2014 veröffentlicht. Bereits 2002 verabschiedete der Bundesrat einen Bericht zur Umsetzung des Aktionsplans durch die Bundesbehörden: www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00198/index.html?lang=de.

⁹³ BFS: Armut in der Schweiz. Konzepte, Resultate und Methoden. Ergebnisse auf der Basis von SILC 2008 bis 2010, Neuchâtel 2012, S. 38.

⁹⁴ Siehe BFS: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html, (24.04.14).

Umsetzungsstand

Seit Verabschiedung des Aktionsplans wurden bedeutende **sozialpolitische Neuerungen** eingeführt, welche die wirtschaftliche Stellung von Frauen verbessern. Eine Besserstellung der Frauen in der beruflichen Vorsorge wurde schon mit der 10. AHV-Revision 1997 erreicht (u.a. Einführung von Individualrenten, Splitting bzw. Einkommensteilung während der Ehezeit, Einführung von Betreuungsgutschriften, Einführung der Hinterlassenenrente für Witwer).⁹⁵ Das neue Scheidungsrecht von 2000 sieht zudem die hälftige Teilung des Pensionskassenguthabens bei Scheidung vor, und Scheidungsrenten hängen neu nicht mehr vom Verschulden ab.⁹⁶ Die 1. BVG-Revision von 2006 senkte die Eintrittsschwelle und den Koordinationsabzug und verbesserte so die Rentenbildung von Frauen mit niedrigen Einkommen.⁹⁷ Die berufliche Vorsorge orientiert sich aber nach wie vor am Modell der sogenannten Ernährerfamilie und trägt den unterschiedlichen Arbeits- und Lebensmodellen heutiger Haushalte zu wenig Rechnung. Nach wie vor grosse Herausforderungen bestehen bei den **wirtschaftlichen Folgen von Scheidungen**; hier ist das Armutsrisiko zwischen Frauen und Männern sehr ungleich verteilt.⁹⁸

Eine wichtige Rolle im Kampf gegen Armut kommt zudem den **spezifischen Unterstützungsmassnahmen** für armutsbetroffene Familien zu. Das **Familienzulagengesetz** (FamZG), seit 2009 in Kraft, setzt die Mindesthöhe der Familienzulage schweizweit fest.⁹⁹ Seit 2013 gilt das FamZG nicht mehr nur für unselbständige Erwerbstätige und Nichterwerbstätige, sondern auch für selbständig Erwerbende. Die Einführung von **Familienergänzungsleistungen** zur Bekämpfung von Familienarmut wurde vom eidgenössischen Parlament im Sommer 2011 nach jahrelanger Diskussion abgelehnt. Ebenfalls wichtig im Kampf gegen Armut war die Einführung von **Prämienverbilligungen**.¹⁰⁰ Seit 2006 leistet die öffentliche Hand (Bund und Kantone) einen Beitrag an die Krankenversicherungsprämien für untere und mittlere Einkommen.

2014-2018 wird das "**Nationale Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut**" des Bundes umgesetzt. Dieses enthält aber keine frauenspezifischen Massnahmen.¹⁰¹

2.2 Bildung

Zahlen und Fakten

Der **Bildungsstand der Frauen** hat sich deutlich verbessert. Auf der Tertiärstufe haben die Abschlüsse von Frauen seit 1999 massiv zugenommen (von 13,6% auf 30,2%). Seit 2001 treten jährlich mehr Frauen in eine universitäre Hochschule ein als Männer, und seit 2007 (bzw. Fachhochschule: 2008) sind auch ihre Abschlussquoten höher (s. Abbildung 2). Dieser starke Anstieg des Bildungsniveaus der Frauen wird jedoch durch die ausgeprägte **vertikale und horizontale Segregation** relativiert. Mit steigendem Karriere-Niveau nimmt die Zahl der Frauen stetig ab (vertikale Segregation)¹⁰² und die Berufs- und Studienwahl ist stark geschlechtsspezifisch geprägt (horizontale Segregation). Frauen sind in Mathematik, Informa-

⁹⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460217/index.html, (24.04.2014).

⁹⁶ Siehe:

www.bj.admin.ch/content/bj/de/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/scheidung_2000.html, (24.04.2014).

⁹⁷ Siehe: www.bsv.admin.ch/themen/vorsorge/00039/02608/index.html?lang=de, (24.04.2014).

⁹⁸ Ausführlich hierzu Kapitel 1.

⁹⁹ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20042372/index.html, (24.04.2014).

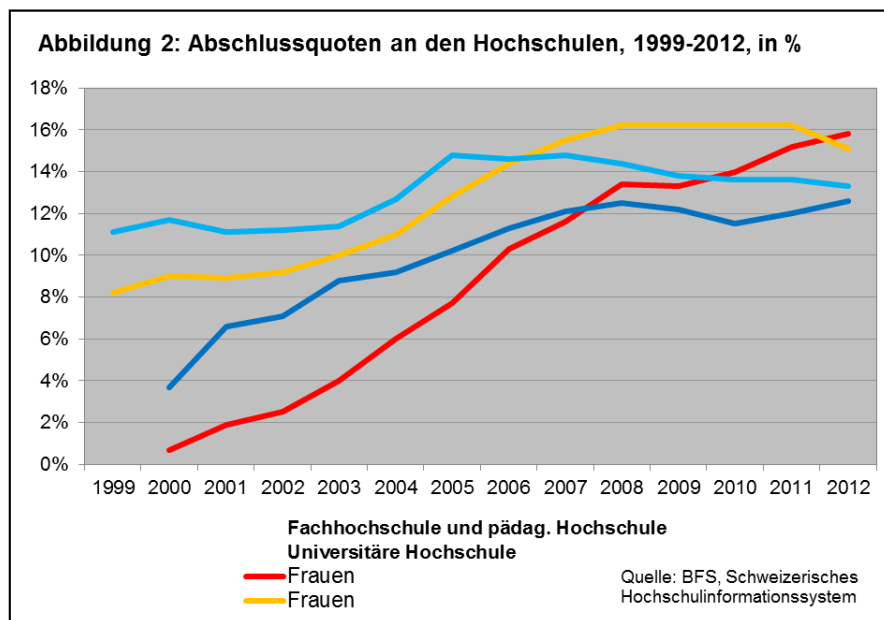
¹⁰⁰ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20011353/index.html, (24.04.2014).

¹⁰¹ Siehe: www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/01973, (24.04.2014).

¹⁰² Vgl. dazu BFS: Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen: Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Neuchâtel 2011. Die Studie zeigt auf, dass bei jeder Statuspassage und in allen Fachbereichen auf dem akademischen Karriereweg überproportional viele Frauen verloren gehen. Als Gründe werden aufgeführt: Integration, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, Mobilität und Internationalität sowie Publikationsoutput.

tik, Naturwissenschaften und Technik stark untervertreten.¹⁰³ Sie wählen stattdessen überdurchschnittlich oft Geistes- und Sozialwissenschaften und Berufsausbildungen im Gesundheitswesen, der sozialen Arbeit und der Lehrkräfteausbildung.¹⁰⁴

Unter den 25- bis 64-jährigen haben aber noch immer **mehr Frauen keine nachobligatorische Bildung** (16,4%) als Männer (11%).



Umsetzungsstand

In Hinblick auf den gleichen **Zugang von Frauen und Männern zu den verschiedenen Bildungsstufen** wurden erhebliche Fortschritte erzielt. Formal ist der gleiche Zugang zu den unterschiedlichen Bildungsniveaus heute prinzipiell gewährleistet, der Mädchen- und Frauenanteil ist fast überall deutlich gestiegen. Das Berufsbildungsgesetz (BBG) von 2000 verlangt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ebenso wie das Aktionsprogramm "Lehrstellenbeschluss II" (LSB II), das von 2000 bis 2004 dauerte.¹⁰⁵ Herausforderungen bestehen heute noch – wie oben erwähnt – in der vertikalen und horizontalen Segregation sowie in den Benachteiligungen der Frauen in der Berufswelt (s. dazu Kapitel Wirtschaft).

Auf der tertiären Bildungsstufe nimmt die Zahl der Frauen mit steigendem Karriere-Niveau stetig ab, und die Chancen für universitäre Karrieren sind nach wie vor ungleich verteilt.¹⁰⁶ Den Zugang zu höheren Positionen zu fördern bzw. die **vertikale Segregation** zu bekämpfen, ist das Ziel des "Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten" sowie des "Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen".¹⁰⁷ Diese beiden Programme sehen unter anderem Mentoring-Programme für junge Wissenschaftlerinnen, eine Erhöhung der Zahl der Krippenplätze

¹⁰³ BFS: MINT – Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung für die Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, Neuchâtel 2013.

¹⁰⁴ BFS: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung, Neuchâtel 2013.

¹⁰⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html, (24.04.2014).

¹⁰⁶ Die Evaluation des Bundesprogramms "Chancengleichheit von Frau und Mann" (Phase 2008-2011) zeigt, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede sich im Laufe der Wissenschaftskarriere zuspitzen. Siehe: SBFI: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008-2011. Schlussbericht, Bern 2012.

¹⁰⁷ Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten. Siehe: www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit-gender-studies-suk-programm-p-4/bundesprogramm-chancengleichheit-2000-20122013.html, (28.04.2014). Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Siehe: www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=de, (28.04.2014).

an den Hochschulen und ein Anreizsystem für die Wahl von Professorinnen vor.¹⁰⁸ Trotz Fortschritten bleibt namentlich die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere eine grosse Herausforderung für die jungen Wissenschaftlerinnen. Besonders auf der PostDoc Stufe beenden oder unterbrechen viele ihre Laufbahn, oft aus familiären Gründen. Mit den Marie-Heim-Vögtlin-Stipendien unterstützt der Bund (Post-)Doktorandinnen, die ihre Forschungstätigkeit aufgrund ihrer familiären Situation unterbrechen oder reduzieren mussten (s. Anhang C Case Studies und Best Practices).¹⁰⁹ Auch der Schweizerische Nationalfonds (SNF) bietet Frauen mit Familienpflichten gezielte Unterstützung an.¹¹⁰

Die **geschlechtsspezifische Berufs- und Studienfachwahl (horizontale Segregation)**, die nicht nur im Hochschulbereich, sondern auch auf der Sekundarstufe II zu beobachten ist, verändert sich nur langsam. In den letzten zehn bis fünfzehn Jahren gab es intensive Bemühungen, die Frauenanteile in den MINT-Fächern¹¹¹ zu erhöhen. Dazu gehören gezielte Informationskampagnen für Schülerinnen, eine neue Curricula-Gestaltung sowie Mentoring für Studentinnen. Einige dieser Massnahmen werden vom Bund mitfinanziert. So hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT; heute Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI) zwischen 2004 und 2009 mehr als drei Millionen Franken in Projekte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann investiert. Die Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne (EPFL) und verschiedene Fachhochschulen organisieren spezielle Workshops, um das Interesse der jungen Frauen für technische und naturwissenschaftliche Fächer zu wecken. In der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation der Jahre 2013-2016 sind diese Bereiche als spezifische Handlungsschwerpunkte definiert,¹¹² die sich auch im laufenden Chancengleichheitsprogramm für Fachhochschulen wiederfinden. Schliesslich finden sich in die Legislaturplanung 2011-2015 Massnahmen zugunsten einer Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern. Zudem wurden auch Anstrengungen unternommen, um die frauentypischen Berufe aufzuwerten, etwa durch die Integration der Bereiche Pflege und Soziale Arbeit in Fachhochschulen. Der tiefe Männeranteil im Bereich Gesundheit konnte dadurch aber noch nicht wesentlich erhöht werden (12,2% 2000; 14,6% 2012); in der Sozialen Arbeit hat der Männeranteil gar abgenommen (34,4% 2000; 25,5% 2012).¹¹³

In Bezug auf **Lehre und Forschung über Gleichstellung und Geschlechterthemen** ist insbesondere das durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) finanzierte Nationale Forschungsprogramm "Gleichstellung der Geschlechter" (NFP 60) sowie die Verankerung der Gender Studies an den Universitäten zu erwähnen. Mit dem NFP 60 hat der Bund die Forschung im Bereich der Gleichstellung gezielt gefördert.¹¹⁴ Von den 21 Forschungsprojekten in diesem Programm beschäftigen sich deren acht mit Gleichstellungsfragen in Bildung und Karriere. Da Frauen in den geisteswissenschaftlichen Fächern übervertreten sind, wirkt sich die ungleiche **Mittelverteilung zwischen Geistes- und Naturwissenschaften in der Forschung** jedoch tendenziell negativ auf Forscherinnen aus. Schliesslich wird auch die Verankerung der **Gender Studies** an den Universitäten seit 2004 durch den Bund gefördert. Dadurch konnte sich dieses neue Wissensgebiet in der schweizerischen Hochschullandschaft etablieren. Noch ist allerdings unklar, ob die geschaffenen Strukturen nachhaltig sind.

¹⁰⁸ Das Bundesprogramm Chancengleichheit ist mehrfach evaluiert worden, der jüngste Bericht: Dubach, Philippe et al.: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008-2011, Schlussbericht, im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit, Bern 2012.

¹⁰⁹ SNF: Das Marie Heim-Vögtlin-Programm in den Jahren 1991-2002. Evaluationsbericht, Bern 2006.

¹¹⁰ Siehe: www.snf.ch/de/foerderung/foerderung-gleichstellung, (24.04.2014).

¹¹¹ MINT steht für Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik.

¹¹² Siehe: www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2012/3099.pdf (24.04.2014).

¹¹³ BFS: Basistabellen Studierende an den Fachhochschulen.

Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.html (24.04.2014).

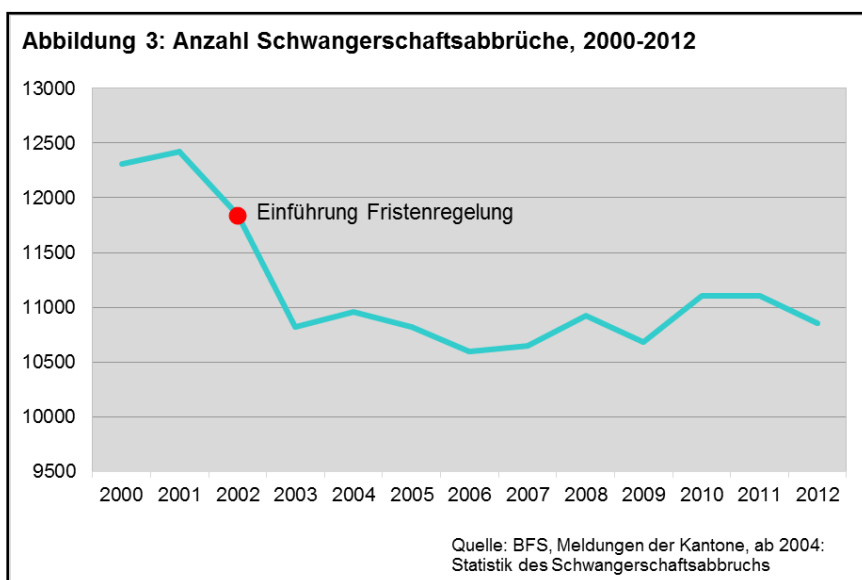
¹¹⁴ Unter www.nfp60.ch (24.04.2014) werden die Ergebnisse der verschiedenen Forschungsprojekte laufend publiziert.

2.3 Gesundheit

Zahlen und Fakten

In Bezug auf **Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und Gesundheitsversorgung** bestehen grosse **geschlechtsspezifische Unterschiede**. Allgemein zeigen Frauen ein günstigeres Gesundheitsverhalten als Männer. Gesundheit hängt wesentlich mit den Lebensbedingungen, dem Bildungsstand, den gesellschaftlichen Rollen und den materiellen Ressourcen zusammen – diese sind bei Frauen und Männer verschieden. So führt die **geschlechtsspezifische Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit** zu Unterschieden bei der psychischen Gesundheit. Erwerbstätige Männer leider häufiger unter berufsbedingtem Stress, während Stress bei erwerbstätigen Frauen durch Probleme bei der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben verursacht wird. Zudem ist die **Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen** bei Frauen und Männern unterschiedlich. Frauen nehmen früher und häufiger ärztliche Leistungen in Anspruch, während sich gesellschaftlich und kulturell tradierte Rollenvorgaben und Männlichkeitsvorstellungen bei Männern ungünstig auf ihre Wahrnehmung von Beschwerden und ihre Inanspruchnahme medizinischer Leistungen auswirken. Auch bestehen grosse geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die **Gesundheit im Alter**. Frauen sind aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung häufiger pflegebedürftig und nehmen mehr formelle Pflege in Anspruch als Männer. Gleichzeitig wenden sie mehr Zeit für die Pflege von pflegebedürftigen Haushaltmitgliedern auf.¹¹⁵ Die gesundheitliche Situation der ausländischen Wohnbevölkerung ist schlechter als die der Schweizer Bevölkerung, jene von Migrantinnen zudem schlechter als die von Migranten.¹¹⁶

Ein Thema, das Frauen besonders betrifft, ist die **sexuelle und reproduktive Gesundheit**.¹¹⁷ Seit der Einführung der Fristenregelung im Jahr 2002 ist die Zahl der Schwangerschaftsabbrüche zurückgegangen und liegt jetzt stabil bei jährlich leicht unter 11'000 (s. Abbildung 3).¹¹⁸ Die Zahl der Abbrüche bei den 15- bis 19-jährigen ist seit 2005 rückläufig.



¹¹⁵ BAG: Fokusbericht Gender und Gesundheit, Bern 2008. Siehe: <http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/5B4613A676/333C0866FB.pdf> (24.04.2014).

BAG: Frauenarmut, Arbeit und Gesundheit. Ein Praxishandbuch, Bern 2007. Siehe: www.bag.admin.ch/shop/00056/00222/index.html?lang=de (13.02.2014).

¹¹⁶ BAG: Zweites Gesundheitsmonitoring (GMM) der Migrationsbevölkerung, Bern 2011. Siehe: www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=de (24.04.2014).

¹¹⁷ Siehe: www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2002/2989.pdf (24.04.2014).

¹¹⁸ BFS: Gesundheit. Panorama, Neuchâtel 2013, S. 3.

Siehe: www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/dokumentation/mi/2002/2002-09-12.html (24.04.2014).

Umsetzungsstand

Im Bereich der **sexuellen und reproduktiven Gesundheit** wurde in der Schweiz mit der Annahme der Fristenlösung durch die Schweizer Stimmberechtigten im Jahr 2002 ein wichtiger Schritt gemacht. Die Fristenlösung erlaubt einen straffreien Schwangerschaftsabbruch in den ersten 12 Wochen und löst somit die zentrale Forderung nach Selbstbestimmung der Frauen über ihren Körper ein. Gute Beratungsangebote durch verschiedene staatliche und nicht-staatliche Stellen dürften zum Rückgang der Zahl der Schwangerschaftsabbrüche nach der Einführung der Fristenlösung beigetragen haben. Die Beratungsstellen für sexuelle Gesundheit sowie die entsprechenden Fachverbände sind in der Dachorganisation "Sexuelle Gesundheit" zusammengefasst. Sie betreut u.a. die Informationsplattform "Beratungsstellen sexuelle und reproduktive Gesundheit", die relevante Informationen zugänglich macht und eine bessere Vernetzung der Mitarbeitenden der Beratungsstellen erlaubt.

Die spezifischen **Präventionsanliegen bestimmter Gruppen von Frauen** werden durch Netzwerke und verschiedene Fachstellen vertreten. Das Bundesamt für Gesundheit BAG setzt sich für eine nichtdiskriminierende Gesundheitspolitik ein. Besondere Aufmerksamkeit erfordert die Gruppe der **Frauen mit Migrationshintergrund**. In den letzten Jahren wurden diverse Projekte lanciert, welche Migrantinnen gezielt über Gesundheitsfragen informiert und sie für Präventionsanliegen sensibilisiert haben. Im Rahmen der Bundesstrategie Migration und Gesundheit 2008-2013 hat das BAG integrationspolitische Massnahmen im Bereich Gesundheit entwickelt und umgesetzt.¹¹⁹ Ein Hauptanliegen ist das Thema der sexuellen und reproduktiven Gesundheit von Migrantinnen und Migranten, das durch gezielte Sensibilisierungsmassnahmen besser verankert werden soll. Das öffentliche Bewusstsein für die Problematik der Gesundheit von **Frauen mit Behinderung** ist noch nicht sehr weit verbreitet. 2002 wurde der gemeinnützige Verein Avanti Donne gegründet, der sich als übergreifende Anlaufstelle und als Vernetzungsplattform für Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen versteht und sich als Drehscheibe für Fragen zum Thema Frau und Behinderung etabliert hat. 2013 nahm sich das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) in einem Themendossier unter anderem dieser Thematik an und definierte Gesundheit als Schlüsselbereich für die Gleichstellung (s. auch Kapitel Wirtschaft).¹²⁰

Gestützt auf den Aktionsplan führte das Bundesamt für Gesundheit von 2002 bis 2012 einen **Schwerpunkt "Gender Health"**. Die gesundheitliche Chancengleichheit von Frau und Mann wurde als Querschnittsthema verankert. Dadurch sind beispielsweise die Präventionsprogramme geschlechtersensibler geworden. 2012 entschied das BAG aus Ressourcengründen, dass der Genderfokus im Rahmen der Thematik "gesundheitliche Ungleichheit" weiter verfolgt werden soll.¹²¹ In der gesundheitspolitischen Agenda 2020 des BAG sind verschiedene Massnahmen geplant, um die soziale Diversität in der Versorgung besser wahrzunehmen und dem spezifischen Bedarf von vulnerablen Personengruppen (z.B. armutsbetroffenen Mädchen) besser nachkommen zu können.¹²²

Seit Verabschiedung des Aktionsplans hat sich auch **die Sexualerziehung in der Schule** weitgehend etabliert. Seit vielen Jahren sind sexualkundliche Informationen in den kantonalen Volksschullehrplänen verankert. An diese bewährte Praxis soll auch der Lehrplan 21 anschliessen, der die Lehrpläne der 21 deutsch- und mehrsprachigen Kantone harmonisieren soll.

¹¹⁹ Siehe: www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/13971/index.html?lang=de, (24.04.2014). Der Bundesrat hat das EDI (BAG) beauftragt, das Nationale Programm Migration und Gesundheit bis 2017 weiterzuführen. Siehe: www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=de, (24.04.2014).

¹²⁰ EBGB: Themendossier Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Frauen, Bern 2013.

¹²¹ Siehe: www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/index.html?lang=de, (24.04.2014).

¹²² Siehe: www.bag.admin.ch/gesundheit2020/index.html?lang=de, (24.04.2014).

2.4 Gewalt

Zahlen und Fakten

In der Schweiz stellt sich das Problem der Gewalt an Frauen insbesondere im häuslichen Bereich. Gemäss der schweizerischen Opferbefragung zu **häuslicher Gewalt** in der Schweiz erlebten rund 1,3% der Frauen und 0,5% der Männer während den Jahren 2009 und 2010 häusliche Gewalt.¹²³ Die polizeiliche Kriminalstatistik zählte 2012 15'810 Straftaten in Zusammenhang mit häuslicher Gewalt.¹²⁴ In knapp der Hälfte der Fälle wird die Gewalt in einer aktuellen Partnerschaft und in über einem Viertel der Fälle wurde sie in einer ehemaligen Partnerschaft ausgeübt (s. Abbildung 4).

Frauen sind von häuslicher Gewalt häufiger betroffen als Männer, Ausländerinnen haben ein erhöhtes Risiko und bei den gewaltausübenden Personen sind Männer in der grossen Überzahl.¹²⁵ Die **Kosten von Gewalt** in Partnerschaften belaufen sich nach einer vorsichtigen Schätzung jährlich auf rund 164 Mio. Franken.¹²⁶

Ebenfalls problematisch ist die **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**.¹²⁷ 28,3% der Frauen und 10% der Männer haben im Verlauf ihres Berufslebens sexuelle Belästigung erlebt.¹²⁸

Gesundheitsschädigende kulturelle Praktiken (s. auch Kapitel Mädchen) sind zwar in der Schweiz quantitativ kein verbreitetes Phänomen, geben aber dennoch Anlass zur Sorge. Im Zeitraum von 2009-2010 wurden insgesamt 1400 Fälle von **Zwangsheirat**¹²⁹ aktenkundig. Die Zahl der Frauen und Mädchen, die von **weiblicher Genitalverstümmelung (FGM)** betroffen oder gefährdet sind, wird auf 10'700 geschätzt.¹³⁰

Eine schwerwiegende Form von Gewalt, welche vorwiegend Frauen betrifft, ist schliesslich der **Menschenhandel**. 2012 wurden 98 Betroffene (82 weiblich, 5 männlich, 11 Geschlecht unbekannt) von einer Opferberatungsstelle beraten.¹³¹

¹²³ Killias, Martin et al.: Häusliche Gewalt in der Schweiz. Analysen im Rahmen der schweizerischen Opferbefragung 2011, Zürich 2012.

¹²⁴ BFS: Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS). Jahresbericht 2012, Neuchâtel 2013. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5108, (24.04.2014). BFS: Polizeilich registrierte häusliche Gewalt. Übersichtspublikation, Neuchâtel 2012. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/22/publ.html?publicationID=4988, (24.04.2014). Wird nachher in Fn. 142 erwähnt, unnötig hier

¹²⁵ Für alle Informationen zu Gewalt an Mädchen und die Situation von mitbetroffenen Kindern wird auf das Kapitel Mädchen verwiesen.

¹²⁶ EBG: Kosten von Gewalt in Partnerschaften, Bern 2013. Siehe: www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=de, (24.04.2014).

¹²⁷ Gemäss dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 4) fällt unter den Begriff der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder ein anderes Verhalten auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt.

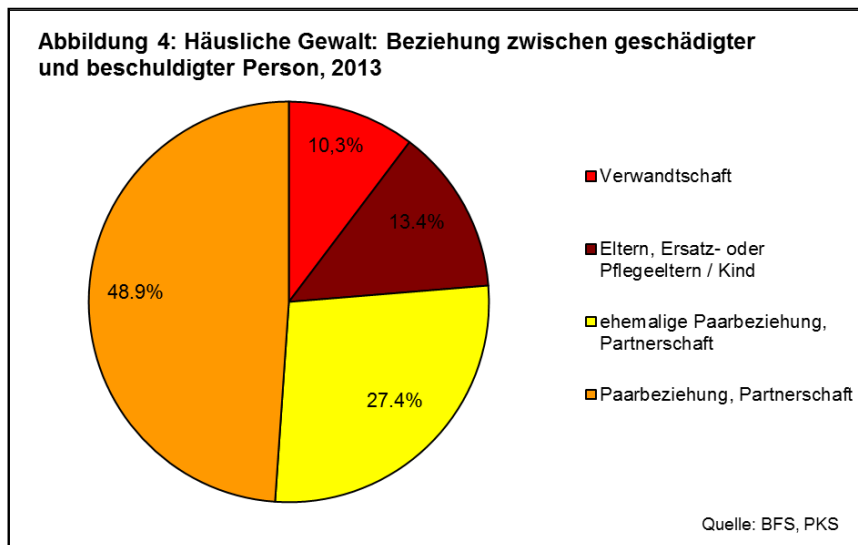
¹²⁸ Strub, Silvia/Schär Moser, Marianne: Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie, Bern 2008. Siehe: www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02215/index.html?lang=de, (24.04.2014).

Vgl. auch: Krings, Franciska et al.: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention, Bern 2013. Siehe: www.nfp60.ch/D/projekte/arbeits_organisation/sexuelle_belaestigung_arbeitsplatz/Seiten/default.aspx, (24.04.2014).

¹²⁹ Die Grundlagenstudie definiert und operationalisiert Zwangsheirat als Zwang oder Druck, (A) eine Heirat zu akzeptieren, (B) auf eine Lebensbeziehung der Wahl zu verzichten oder (C) auf eine Scheidung zu verzichten. Siehe: www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/de/home/themen/migration/ref_integrationsref_themen/ref_zwangsheirat.html, (24.04.2014).

¹³⁰ UNICEF Schweiz: Weibliche Genitalverstümmelung in der Schweiz. Risiko, Vorkommen, Handlungsempfehlungen, Zürich 2013. Siehe: www.unicef.ch/de/aktuell/news/weibliche-genitalverstuemmung-der-schweiz, (24.04.2014).

¹³¹ BFS, Opferhilfestatistik: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/01/dos.html, (24.04.2014).



Umsetzungsstand

Auf Bundesebene sind viele Anstrengungen unternommen worden, um geschlechtsspezifischer Gewalt entgegenzuwirken. Insbesondere im Kampf gegen häusliche Gewalt, Zwangsheiraten und weibliche Genitalverstümmelung sowie gegen Menschenhandel sind beträchtliche Fortschritte erzielt worden. Der **Fachbereich "Häusliche Gewalt"** im Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) befasst sich seit 2003 schwergewichtig mit Gewalt in Partnerschaften. Er hat Studien publiziert, Informationen zugänglich gemacht, nationale Fachtagungen organisiert, die Umsetzung von Massnahmen und Initiativen koordiniert und verschiedene Akteurinnen und Akteure auf nationaler und kantonaler Ebene vernetzt. 2009 verabschiedete der Bundesrat einen Bericht mit einem Massnahmenplan zu Gewalt in Partnerschaften, der zu einem grossen Teil umgesetzt worden ist.¹³² Das EBG beobachtet zudem die internationalen Entwicklungen. Die Weiterführung der Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung der häuslichen Gewalt ist in der Legislaturplanung 2011-2015 (Ziel 27) vorgesehen.

Verschiedene Gesetzesänderungen gegen Gewalt an Frauen sind seit Verabschiedung des Aktionsplans in Kraft getreten. Körperverletzung, Drohung, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung in Ehe und Partnerschaften werden seit 2004 als Officialdelikte verfolgt.¹³³ 2007 wurde der Schutz von Betroffenen zivilrechtlich verankert¹³⁴. Sie können mit Hilfe von Wegweisungen aus der Wohnung und Annäherungs- und Kontaktaufnahmeverboten besser geschützt werden. Das 2007 revidierte Opferhilfegesetz leistet den Opfern von Verletzungen der körperlichen, psychischen oder sexuellen Integrität Hilfe.¹³⁵ Verschiedene kantonale Gesetzgebungen erlauben sofortige Interventionen und ergänzen so die neuen rechtlichen Instrumente auf eidgenössischer Ebene. Für die Evaluation der gesetzlichen Grundlagen und deren Vollzug sind Massnahmen auf Bundesebene geplant. So steht die Evaluation der zivilrechtlichen Gewaltschutznorm und des revidierten Opferhilfegesetzes an und eine neue rechtliche Norm, die den Einsatz von "Electronic Monitoring" in Fällen häuslicher Gewalt ermöglichen soll, kommt in die Vernehmlassung. Weitere verfahrensrechtliche Verbesserun-

¹³² EBG: Gewalt in Partnerschaften. Bericht zum Forschungsbedarf, Bern 2011. Siehe: www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=de, (24.04.2014). Bundesrat: Gewalt in Partnerschaften. Zwischenbericht, Bern 2012.

Siehe: www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=de, (24.04.2014).

¹³³ Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB; SR311.0): Einfache Körperverletzung (Art. 123 Ziff.2 Abs. 3-5 StGB), wiederholte Tötlichkeiten (Art. 126 Abs. 2 Bst. b und c StGB), Drohung (Art. 180 Abs. 2 StGB), sexuelle Nötigung (Art. 189 StGB) und Vergewaltigung (Art. 190 StGB).

¹³⁴ Schweizerisches Zivilgesetzbuch (ZGB; SR 210): Art. 28b.

¹³⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20041159/index.html, (24.04.2014).

gen und Massnahmen im Bereich der Opferhilfe, die zu einer erhöhten Anzeigequote und zur besseren Begleitung der Opfer beitragen sollen, sind vorgesehen.¹³⁶ Mit der Revision des Ausländergesetzes AuG wurde der aufenthaltsrechtliche Status von Gewalt betroffenen Personen insofern verbessert, als dass nach drei Jahren Ehe und erfolgreicher Integration eine Aufenthaltsbewilligung erteilt werden kann und häusliche Gewalt zudem als Härtefallkriterium gelten kann.¹³⁷

Auf kantonaler und kommunaler Ebene tragen Opferberatungsstellen, Frauenhäuser, **Interventions- und Fachstellen** sowie **Nichtregierungsorganisationen** entscheidend zur Prävention, zur Unterstützung und zum Schutz vor Gewalt an Frauen bei. Insbesondere Frauenhäuser sind jedoch teilweise finanziell nicht nachhaltig gesichert, und oftmals sind alle Plätze besetzt. Programme zur **Weiterbildung** für Richterinnen und Richter sollen für die Problematik sensibilisieren. Bei der Polizei ist das Thema inzwischen in die Grundausbildung integriert. Anstrengungen wurden auch im Bereich der **Information und Sensibilisierung** (nationale und regionale Kampagnen, Informationsblätter) unternommen. Neu hinzugekommen ist die **Beratung und Unterstützung von Tätern und Täterinnen**. Trotz dieser Fortschritte bleiben **grosse Herausforderungen** im Kampf gegen häusliche Gewalt. Anlass zur Sorge bieten die Lücken im Schutzangebot für Opfer häuslicher Gewalt und der Abbau solcher Angebote in gewissen Kantonen. Erklärungsbedürftig sind die Hintergründe der hohen Zahl der Einstellungen von Verfahren bei häuslicher Gewalt, die im Widerspruch zur Offizialisierung dieser Delikte steht. Aktuell gibt es in einzelnen Kantonen Bestrebungen zur Einrichtung eines stellenübergreifenden **Bedrohungsmanagements bei Hochrisikofällen häuslicher Gewalt**, das weiterentwickelt und auf alle Regionen ausgedehnt werden sollten.

In den letzten Jahren wurden mehrere **Strafnormen und Präventionsprogramme gegen gesundheitsschädigende traditionelle Praktiken in Migrationsgemeinschaften** erlassen – so zu weiblicher Genitalverstümmelung und Zwangsheirat (s. Kapitel Mädchen).

Anstrengungen von Bund und Kantonen zur **Prävention und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** setzen vor allem bei der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Beratungspersonen sowie bei der Sensibilisierung von Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden an, nachdem eine Grundlagenstudie Risiko und Verbreitung des Problems aufgezeigt hat.¹³⁸

Mit der **Koordinationsstelle Menschenhandel und Menschenschmuggel (KSMM)** wurde eine Stelle zur deren wirksamen Bekämpfung und Verhütung geschaffen. 2012 hat die Schweiz die Konvention des Europarats zur Bekämpfung von Menschenhandel ratifiziert.¹³⁹ Zudem wurde der erste Nationale Aktionsplan gegen Menschenhandel (2012-2014) verabschiedet, der Massnahmen in Prävention, Strafverfolgung und Opferschutz sowie eine Zusammenarbeit mit dem Ausland vorsieht.¹⁴⁰

2.5 Bewaffnete Konflikte

Zahlen und Fakten

Sexuelle Gewalt und systematische Vergewaltigungen gehören vielerorts zur Kriegstaktik, und obwohl sie durch das Völkerrecht geächtet sind, finden sie immer wieder statt und blei-

¹³⁶ Bericht des Bundesrates vom 24. September 2009. Siehe:

www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/pressemitteilung/2013/2013-02-270/ber-br-d.pdf, (24.04.2014).

¹³⁷ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20020232/201402010000/142.20.pdf, (24.04.2014).

¹³⁸ Strub, Silvia/Schär Moser, Marianne: Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie, Bern 2008.

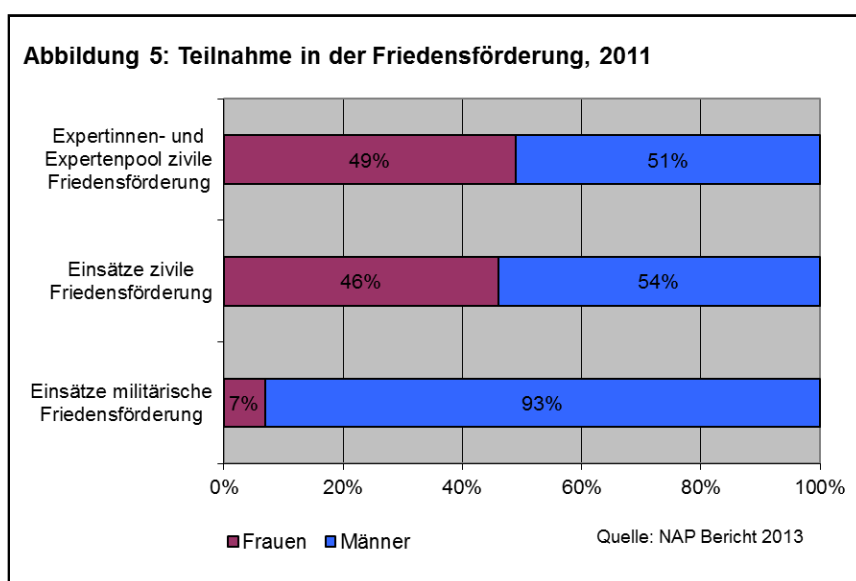
Siehe: www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02215/index.html?lang=de, (24.04.2014).

¹³⁹ Siehe: www.ksmm.admin.ch/content/ksmm/de/home/dokumentation/informationen/2012/Ratif_MH_Konv.html, (24.04.2014).

¹⁴⁰ Siehe: www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20de.pdf, (24.04.2014).

ben oft ungestraft. In die Friedensprozesse werden Frauen kaum einbezogen, obwohl dies von internationalen Gremien, etwa vom UNO-Sicherheitsrat, immer wieder gefordert wird.¹⁴¹ Mit der Resolution 1325 zu "Frauen, Frieden und Sicherheit" hat der UNO-Sicherheitsrat ein starkes Zeichen gegen Gewalt an Frauen in bewaffneten Konflikten gesetzt.

Die Schweiz hat im Jahr 2000 einen Expertinnen- und Expertenpool zur zivilen Friedens- und Menschenrechtsförderung eingerichtet. In diesem herrscht weitgehende Gender-Parität (s. Abbildung 5). Der Pool umfasst 168 Männer und 162 Frauen. Mit Blick auf einzelne Einsatzbereiche ist der Frauenanteil jedoch bedeutend kleiner (Wahlbeobachtungen: 37%, Polizeieinsätze: 13%, Zoll: 4%). Bei den zivilen Einsätzen ist der Frauenanteil von 38% im Jahr 2007 auf 46% im Jahr 2011 angestiegen. 2011 waren 19 von 259 Armeemilitärs in militärischen Friedensmissionen Frauen (7%). Davon waren fünf Frauen als Offiziere, sechs als Unteroffiziere und acht als gefreite Soldatinnen tätig. Zum Vergleich: Der Frauenanteil in den UNO Friedensmissionen liegt bei etwa zwei Prozent.¹⁴²



Umsetzungsstand

Die Schweiz hat die **Teilnahme von Frauen an der zivilen Friedensförderung** verbessert und die Zahl der entsandten Expertinnen erhöht. Bei der militärischen Friedensförderung ist die Situation nach wie vor unbefriedigend.

Fortschritte wurden bei der **Ausbildung des Personals** in der Friedensförderung erzielt, indem eine Geschlechterperspektive in alle Ausbildungsgänge für zivile und militärische Friedenseinsätze integriert wurde.¹⁴³ Die Teilnehmenden werden auf einen Verhaltenskodex der Null-Toleranz gegenüber sexueller Ausbeutung und Missbrauch verpflichtet, der in den zivilen Friedensförderungsmissionen auch Bestandteil des Arbeitsvertrags ist.

Die Schweiz hat 2007 einen **Nationalen Aktionsplan zur UNO-Sicherheitsratsresolution 1325** verabschiedet, der einen Massnahmenkatalog für jene Bundesverwaltungsstellen bein-

¹⁴¹ Siehe: UN: Report of the Secretary-General on women and peace and security, New York 2012:

www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/2012/732, (17.01.2014).

¹⁴² Diese Zahlen stammen aus dem Bericht über die Umsetzung der UNO-Sicherheitsratsresolution 1325 durch die Schweiz, unter dem nationalen Aktionsplan Frauen, Frieden und Sicherheit (2010-2012), 2013.

¹⁴³ Der Bund unterstützt mehrere friedenspolitische Kompetenzzentren, die gender-sensible Ausbildungsmodulare entwickelt haben. Neben den drei Genfer Zentren GCSP (Genfer Zentrum für Sicherheitspolitik), GICHD (Genfer Internationales Zentrum für humanitäre Minenräumung) und DCAF (Genfer Zentrum für die demokratische Kontrolle der Streitkräfte) sind insbesondere auch KOFF/Swisspeace zu nennen. Daneben werden weitere Initiativen in diesem Bereich gefördert.

haltet, die an der Friedensförderung beteiligt sind. Für den Zeitraum 2013 – 2015 wurde die dritte Fassung des NAP 1325 verabschiedet.¹⁴⁴

2.6 Wirtschaft

Zahlen und Fakten

In den beiden Jahrzehnten ist die **Erwerbsquote der Frauen** kontinuierlich gestiegen und lag 2012 bei 61%. Die Erwerbsquote der Männer liegt trotz leichtem Rückgang mit 76% noch immer deutlich höher als diejenige der Frauen.

Die Erwerbstätigkeit der Frauen unterscheidet sich in verschiedener Hinsicht von jener der Männer.¹⁴⁵ Frauen haben im Allgemeinen eine niedrigere **berufliche Stellung** als Männer – unter den Arbeitnehmenden mit Führungsposition machen sie einen Drittel aus.¹⁴⁶ **Teilzeitarbeit** ist ein typisches Merkmal weiblicher Erwerbsarbeit. Knapp zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen gehen einer Teilzeitarbeit nach, bei den Männern ist es einer von sieben.

Am grössten sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern während der Familienphase. Heute lebt jeder zweite Familienhaushalt ein **Erwerbsmodell** mit vollzeiterwerbstätigem Vater und teilzeiterwerbstätiger Mutter. Während sich noch vor 20 Jahren mehr als die Hälfte der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes (vorübergehend) ganz aus der Erwerbstätigkeit zurückzogen¹⁴⁷, reduzieren heute die meisten ihr Pensum während der Familienphase. Männer dagegen gehen in dieser Zeit vermehrt einer Vollzeitbeschäftigung nach.¹⁴⁸ Die unbezahlte Haus- und Familienarbeit wird hauptsächlich von Frauen verrichtet, obwohl Männer immer mehr Kinderbetreuung übernehmen. Die gesamte Belastung (Erwerbs- und Familienarbeit zusammen) ist für Männer und Frauen im Schnitt gleich hoch.¹⁴⁹

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert (Art. 8 Abs. 3) und seit 1996 im Gleichstellungsgesetz (Art. 3 Abs. 2) konkretisiert. Die durchschnittlichen **Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern** nehmen zwar langsam ab. Und trotzdem: Frauen verdienen immer noch markant weniger als Männer – im privaten Sektor durchschnittlich 18,9% (s. Abbildung 6), beim Bund 12,1% (2010). Diese Differenz ist zu 62,4% durch Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Berufsbiographien (Ausbildung, Dienstjahre, berufliche Stellung, Tätigkeitsfeld oder Anforderungsniveau) zu erklären. Die übrigen 37,6% des durchschnittlichen Lohnunterschieds im privaten Sektor und 21,6% im öffentlichen Sektor lassen sich jedoch damit nicht begründen und sind folglich auf **Lohndiskriminierung** aufgrund des Geschlechts zurückzuführen.¹⁵⁰ Auch gut verdienende Frauen sind von Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung betroffen. Im Dienstleistungsbereich sind auf der obersten Führungsebene nicht nur die höchsten Lohnunterschiede zu finden, sondern auch die grössten Anteile an diskriminierenden Faktoren.¹⁵¹ Diese Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich schon zu Beginn der beruflichen Laufbahn – nicht nur liegen die Einstiegsgehälter in männertypischen Berufen rund 200 CHF/ Monat höher

¹⁴⁴ Siehe: www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics/peasec/peac/confre/congen.html, (28.4.2014).

¹⁴⁵ Diese Zahlen stammen aus der Publikation "Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann" (2013) des Bundesamtes für Statistik. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnplD=2013-606 (24.04.2014).

¹⁴⁶ Für Informationen zu Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft siehe Kapitel Macht und Entscheidungspositionen.

¹⁴⁷ Bei Haushalten mit Kindern unter 6 Jahren ging das Alleinverdienermodell (erwerbstätiger Mann, haushaltführende Frau) zwischen 1992 und 2012 von 62% auf 29% zurück.

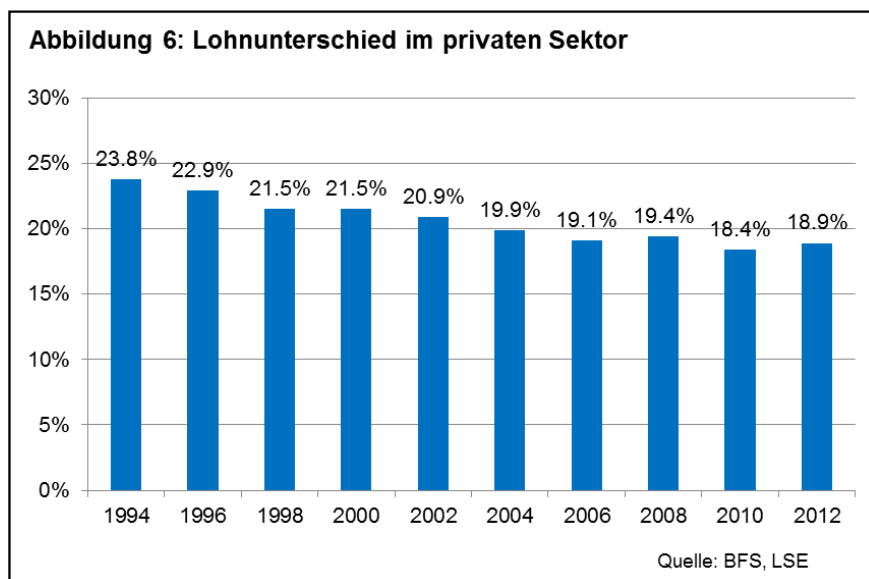
¹⁴⁸ BFS: Erwerbsmodelle in Paarhaushalten mit und ohne Kind(er), Neuchâtel 2012. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html (24.04.2014).

¹⁴⁹ BFS: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, Neuchâtel 2013. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnplD=2013-606 (24.04.2014).

¹⁵⁰ BFS: Erklärbarer und nicht erklärbarer (diskriminierender) Anteil am Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, Neuchâtel. Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html, (24.04.2014). Die Zahlen zur Lohndiskriminierung beziehen sich auf das Jahr 2010.

¹⁵¹ Diese Zahlen stammen aus der Publikation "Auf dem Weg zur Lohngleichheit" (2013) des EBG: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de (24.04.2014).

als in frauentypischen Berufen, auch beträgt die Lohndiskriminierung bereits beim Einstieg rund 7% oder 280 CHF/Monat.¹⁵²



Umsetzungsstand

Seit 1996 stellt der Bund gestützt auf das Gleichstellungsgesetz jährlich rund vier Mio. Franken **Finanzhilfen für die aktive Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben** bereit.¹⁵³ Unterstützt werden innovative und praxisnahe Projekte mit langfristiger Wirkung sowie Beratungsstellen. Seit 2009 werden auch Finanzhilfen an Unternehmen vergeben, die unternehmensinterne Projekte durchführen.¹⁵⁴

Das Gleichstellungsgesetz, welches die Diskriminierung im Berufsleben aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit verbietet, hat auch zu einer Rechtsprechung durch die Gerichte und zu Schlichtungsentscheiden geführt. Drei **Datenbanken** bieten Zugang zu den Gerichtsentscheiden nach Gleichstellungsgesetz.¹⁵⁵ Hier sind Urteile zu Lohnungleichheit, Anstellungsdiskriminierung, diskriminierender Kündigung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu finden.

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** hat weitreichende Folgen für die Erwerbsbiographien von Frauen mit Kindern und ist ein Schlüsselthema auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie gehört daher zu den meist diskutierten gleichstellungspolitischen Fragen der jüngsten Zeit. In den letzten 15 Jahren konnten vor allem im Bereich der **familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung** Fortschritte verzeichnet werden (s. Anhang C Case Studies und Best Practices). Seit Anfang 2003 werden über ein befristetes Impulsprogramm Finanzhilfen für zusätzliche Tagesbetreuungsplätze von Kindern gesprochen¹⁵⁶. In elf Jahren wurden rund 43'000 Betreuungsplätze unterstützt, was einer Erhöhung des geschätzten Platzangebots um mehr als 80% entspricht. Die dritte Evaluation von 2013 zeigt, dass das Programm viel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt und dass die meisten Einrichtungen auch nach Ende der Finanzhilfen in Betrieb

¹⁵² Bertschy Kathrin/Marti Michael: BELODIS - Berufseinstieg und Lohndiskriminierung – neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Siehe:

www.nfp60.ch/D/projekte/bildung_karriere/berufseinstieg_lohndiskriminierung_belodis/Seiten/default.aspx (24.04.2014).

¹⁵³ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19960234/index.html, (27.01.2014).

¹⁵⁴ Die Datenbank Topbox umfasst alle bisher unterstützten Projekte..

Siehe: www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de, (07.01.2014).

¹⁵⁵ www.gleichstellungsgesetz.ch für die Deutschschweiz, www.leq.ch für die Westschweiz und www.senzeparita.ch für das Tessin, (07.01.2014).

¹⁵⁶ Siehe: www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html (24.04.2014).

bleiben.¹⁵⁷ Trotzdem entspricht das Angebot auch 2013 noch nicht dem vorhandenen Bedarf. Im internationalen Vergleich ist die Versorgung mit formeller Kinderbetreuung in der Schweiz immer noch bescheiden – durchschnittlich stehen nur für 11% der Kinder im Vorschulalter und für 8% im Schulalter Vollzeitbetreuungsplätze zur Verfügung und in gewissen Regionen (v.a. in den eher ländlichen Regionen der Zentral- und Ostschweiz) sind die Versorgungslücken gross.¹⁵⁸ Zudem sind die Kosten für die Betreuungsplätze im internationalen Vergleich hoch. In der Schweiz gibt es, anders als in verschiedenen Nachbarländern, keinen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.

Für die Verbesserung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf privater und betrieblicher Ebene** wurden in den letzten 15 Jahren verschiedene Projekte umgesetzt. 2002 lancierte das EBG die Kampagne "Fairplay" zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.¹⁵⁹ Im ersten Jahr wurde mit "Fairplay-at-home" ein Anstoss zum Aushandeln einer fairen Aufgabenteilung innerhalb der Familie gegeben. Im zweiten Jahr stand mit "Fairplay-at-work" die betriebliche Ebene im Fokus. Zur **partnerschaftlichen Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit** innerhalb der Familie haben verschiedene Fachstellen 2010 das Projekt "Gemeinsam Regie führen" zu Beruf und Familie entwickelt, mit einem Stand an Hochzeits- und Familienmessen und dazugehörigen Broschüren.¹⁶⁰ In Bezug auf die **Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen** wurden verschiedene Projekte gefördert. Die Fachstelle "UND" beispielsweise unterstützt seit über 20 Jahren Unternehmen und Privatpersonen bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und setzt in Zusammenarbeit mit verschiedenen kantonalen Fachstellen Projekte mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) um.

Zur Förderung der **Lohngleichheit von Frau und Mann** haben Bund, Kantone und Gemeinden haben verschiedene Massnahmen gegen Lohndiskriminierung ergriffen. Der Bund verpflichtet sich, im Rahmen des **öffentlichen Beschaffungswesens** nur Aufträge an Unternehmen zu vergeben, welche die Lohngleichheit von Frauen und Männern einhalten. Das EBG hat Instrumente entwickelt, welche die Verwirklichung der Lohngleichheit erleichtern sollen – so namentlich den **Selbsttest Logib** für die Überprüfung der Lohngleichheit in Unternehmen mit über 50 Mitarbeitenden (s. Anhang C Case Studies und Best Practices). Zwischen 2009-2014 wurden im Rahmen des **Lohngleichheitsdialogs**¹⁶¹ der Schweizer Arbeitgebenden- und Arbeitnehmenden-Dachverbände und des Bundes Unternehmen motiviert, freiwillig ihre Löhne zu überprüfen und Massnahmen gegen allfällige Diskriminierungen zu treffen.¹⁶² Im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz werden verschiedene **Projekte zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung** unterstützt. Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten hat ein **Schulungsinstrument** zur Förderung der Lohngleichheit entwickelt. Durch das Label "**equal-salary**" kann sich ein Unternehmen zertifizieren lassen, wenn es eine geschlechtergerechte Lohnpraxis betreibt.¹⁶³ Zudem gab es

¹⁵⁷ BSV: Evaluation "Anstossfinanzierung". Nachhaltigkeit der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit oder Ausbildung, Bern 2013. Siehe: www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_11150_de (24.04.2014).

¹⁵⁸ Infrac/Schweizerisches Institut für empirische Wirtschaftsforschung (SEW) der Universität St. Gallen: Gleichstellung der Geschlechter. Welche Rolle spielt die familienergänzende Kinderbetreuung?, Zürich 2013. Siehe: www.nfp60.ch/D/projekte/familie_privathaushalt/familienergaenzende_kinderbetreuung_gleichstellung/Seiten/default.aspx (24.04.2014).

¹⁵⁹ Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486/00488/index.html?lang=de (24.04.2014).

¹⁶⁰ Siehe: www.gemeinsam-regie-fuehren.ch (24.04.2014).

¹⁶¹ Der Lohngleichheitsdialog hat sein Ziel nicht erreicht. Von den angestrebten 100 Unternehmen, die sich bis Februar 2014 am Projekt beteiligen sollten, haben bis Ende Februar 2014 nur deren 51 teilgenommen. Es sollen daher verstärkte Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung geprüft werden. Der Bundesrat wird 2014 über das weitere Vorgehen entscheiden. Dabei wird er sich auf zwei neue Studien stützen sowie auf die anstehende Evaluation des Lohngleichheitsdialogs. Interface /Universität Bern: Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit, Bern 2013. Siehe: www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-interface-d.pdf (24.04.2014). Institut Suisse de droit comparé ISDC: Avis sur les mesures étatiques en matière de discrimination salariale hommes-femmes. En droit allemand, anglais, australien, autrichien, belge, canadien, danois, espagnol, français, italien, luxembourgeois, néerlandais, suédois et en droit des états-unis, Lausanne 2013. Siehe: www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-sir-f.pdf (24.04.2014).

¹⁶² Siehe: www.lohngleichheitsdialog.ch (24.04.2014).

¹⁶³ Siehe: www.equalsalary.org/de, (14.02.2014).

während der letzten Jahre verschiedene positive Gerichtsentscheide zu Lohnklagen.¹⁶⁴ In der **Legislativplanung 2011-2015** haben sich schliesslich die Bundesbehörden zum Ziel gesetzt, die Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung zu verstärken.

Eine grosse Errungenschaft ist der 2004 durch das Schweizer Stimmvolk angenommene **Erwerbersatz bei Mutterschaft**.¹⁶⁵ Damit haben Mütter nun Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen, während denen sie 80% ihres bisherigen Einkommens erhalten. Hingegen haben Parlament und Bundesrat die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs bisher abgelehnt.

Die gesellschaftlich wichtige unbezahlte und bezahlte Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit für Kinder und Erwachsene – kurz **Care-Arbeit** genannt – ist zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Die damit verbundenen geschlechtsspezifischen Auswirkungen haben erst nach Verabschiedung des Aktionsplans besondere Aufmerksamkeit erhalten. Care-Arbeit wird grösstenteils im privaten Bereich geleistet – mehrheitlich unbezahlt und von der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Wer heute **unbezahlte Care-Arbeit** leistet, nimmt daher trotz Erziehungs- und Betreuungsgutschriften eine Reihe von Nachteilen in der sozialen Absicherung und auf dem Arbeitsmarkt in Kauf. Und weil nach wie vor Frauen einen Grossteil dieser Arbeit leisten, sind sie es, die am häufigsten mit den nachteiligen Konsequenzen konfrontiert sind. Zwei Studien, die im Auftrag des EBG erstellt wurden, analysieren die Situation und geben Handlungsvorschläge.¹⁶⁶ Auch zeigen sie den Anpassungsbedarf des Sozialstaats zur Absicherung unbezahlter Care-Arbeit auf. Zudem gibt es auf kantonaler Ebene Bestrebungen, der Care-Arbeit mehr Aufmerksamkeit zu widmen.¹⁶⁷ Die **bezahlte Care-Arbeit** in öffentlichen und privaten Institutionen wie Spitälern, Heimen und private Haushalte steht zunehmend unter Spar- und Rationalisierungsdruck. In der Schweiz gewinnt der Bereich der bezahlten **Care-Migration** zunehmend an Bedeutung, und die Anzahl der Beschäftigten im weitgehend unregulierten Arbeitsmarkt im Privathaushalt (z.B. für die Betreuung von pflegebedürftigen betagten Menschen) mit geringer Entlohnung nimmt zu.¹⁶⁸

Auswirkungen der Finanzkrise

Um die Konjunktur zu stützen und die Folgen der Finanzkrise etwas abzufedern, wurden in der Schweiz verschiedene Massnahmen ergriffen.

Die **Rezession 2008/2009** war in der Schweiz stark auf die Exportindustrie konzentriert und dauerte vergleichsweise relativ kurz an. Im Unterschied zu Ländern wie der USA oder Spanien gab es in der Schweiz keine Immobilienkrise, und dank des erstaunlich raschen Aufschwungs im Jahr 2010 griff die Krise kaum auf die Binnenwirtschaft über. Stabilisatoren wie zum Beispiel die Arbeitslosenversicherung mit der Arbeitslosen- und der Kurzarbeitsentschädigung übten eine starke Wirkung aus. Da sich die negativen Arbeitsmarktauswirkungen stark auf den zweiten Sektor (Industrie) konzentrierten, waren Frauen insgesamt weniger

¹⁶⁴ Erfolgreiche Lohnklagen in verschiedenen Branchen sind dokumentiert unter www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de (24.02.2014) (Geschichte der Lohngleichheit) und auf www.gleichstellungsgesetz.ch (24.02.2014) www.leg.ch (24.02.2014) und www.sentenzeparita.ch (24.02.2014).

¹⁶⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20042547/201301010000/834.11.pdf (24.04.2014).

¹⁶⁶ EBG: Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit. Impulse aus Sicht der Gleichstellung, Bern 2010. Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t.lnp6I0NTU042I2Z6In1acy4Zn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJCDdXx_f2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- (24.04.2014).

EBG: Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung, Bern 2012. Siehe:

www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t.lnp6I0NTU042I2Z6In1acy4Zn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJCDdYR_gWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- (24.04.2014).

¹⁶⁷ Beispielsweise folgende Studie: Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern, Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt: Yes we care, Basel 2012. Siehe: www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit.html (25.04.2014).

¹⁶⁸ Zum Thema Care-Arbeit gibt es verschiedene parlamentarische Vorstösse. Siehe: www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133214 (25.04.2014) oder www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20135187 (25.04.2014).

von der Krise betroffen. Sie arbeiteten seltener in industriellen Bereichen und waren häufiger in Branchen wie Erziehung, Unterricht oder im Gesundheitswesen tätig. Diese wurden von der Krise weniger stark in Mitleidenschaft gezogen. Das zeigte sich in der Entwicklung sowohl der Arbeitslosenquoten als auch der Erwerbstätigkeit von Frauen. Steuerliche Entlastungen wie die Entlastung der Familien und Ehepaare sollten der Stärkung des privaten Konsums dienen. Branchen wie der Detailhandel oder das Gastgewerbe, in denen viele Frauen tätig sind, dürften davon profitiert haben. Laut SECO gibt es für eine Diskriminierung zwischen den Geschlechtern innerhalb der geförderten Branchen keine Hinweise. Bundesausgaben zur Konjunkturstützung kamen stärker den männerdominierten Branchen zugute.¹⁶⁹

2.7 Macht- und Entscheidungspositionen

Zahlen und Fakten

Zwischen 1971 und 2011 hat sich der **Frauenanteil in vielen politischen Gremien** auf allen Ebenen erhöht. Im **Nationalrat** geriet er nach 2007 (29,5%) ins Stocken und betrug 2011 noch 29%. Im **Ständerat** stagniert der Frauenanteil bei 19,6% (s. Abbildung 7). Frauen sind in der Politik immer noch untervertreten.

In den **kantonalen Parlamenten** gab es Ende 2013 durchschnittlich 24,7% Frauen; am meisten in Basel-Landschaft (35,6%) und in Zürich (33,3%), am wenigsten im Tessin (13,3%) und in Glarus (11,7%).¹⁷⁰ Auch in den **Gemeindelegislativen** (Städte mit mehr als 10'000 Einwohnerinnen und Einwohnern) stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren nicht über die 30%-Marke. Zwischen 1996 und 2012 erhöhte er sich nur geringfügig von 28% auf 29,4%.

In den **Exekutiven** ist das Bild gemischt. Im Jahre 2010 besetzten die Frauen im **Bundesrat** vier der sieben Sitze und stellten damit vorübergehend eine Mehrheit: Ein Jahr später sank ihre Zahl wieder auf drei. In den **Kantonsregierungen** beträgt der Frauenanteil Ende 2013 im Schnitt 22,4%.

Die Zahl der **Frauen in Führungspositionen** in der Wirtschaft hat seit 1999 kaum zugenommen. Auch 2012 machten Frauen nur einen Drittel aller Führungspositionen aus.¹⁷¹ Die 100 grössten Unternehmen der Schweiz hatten 2013 nur 14% Frauen in den Verwaltungsräten, in den Geschäftsleitungen waren es sogar nur 6%, unter den CEOs 3%.¹⁷²

In der **Bundesverwaltung** hat sich der Frauenanteil im mittleren Kader zwischen 1999 und 2012 mehr als verdoppelt (von 12,5% auf 29,1%). Im oberen Kader stieg der Frauenanteil ebenfalls, von 6,5% im Jahr 1999 auf 15,6% im Jahr 2012.¹⁷³

Frauen sind in der Schweiz deutlich seltener in **Vorgesetztenpositionen** als in den Nachbarländern. Während in den Ländern der Europäischen Union der Anteil der Beschäftigten, die angeben, eine Frau als Vorgesetzte zu haben, zwischen 2005 und 2010 angestiegen ist

¹⁶⁹ Die oben gemachten Aussagen stützen sich auf den Bericht des Bundesrates "Auswirkungen des Konjunkturprogramms aus Gendersicht". Siehe: www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04891/?lang=de, (27.04.2014).

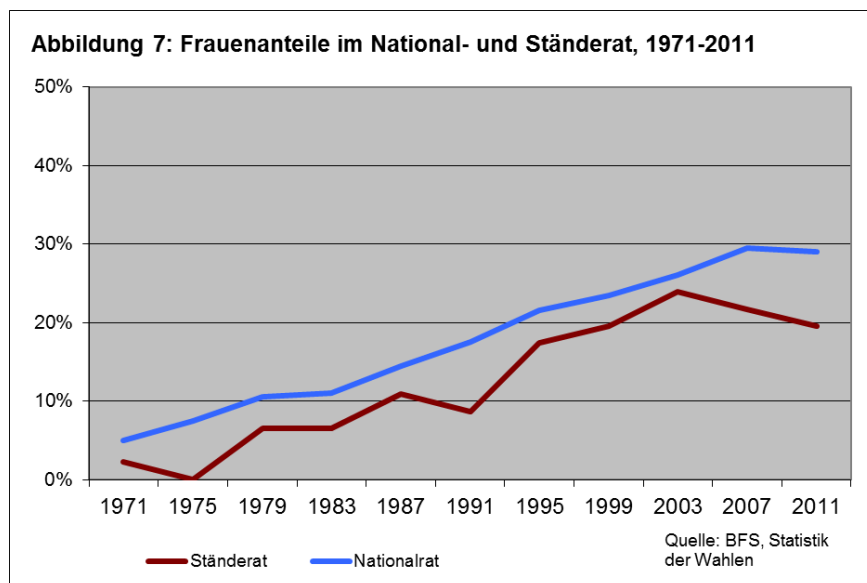
¹⁷⁰ Vgl. EKF: Frauenfragen. Politisch am Ball, Bern 2012. Aktuelle Zahlen BFS: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html, (24.04.2014).

¹⁷¹ Siehe Statistik BFS: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html, (24.04.2014).

¹⁷² Schillingreport 2013: Transparenz an der Spitze. Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der 100 grössten Unternehmen der Schweiz im Vergleich, Zürich 2013. Diese Werte liegen unter dem europäischen Durchschnitt vgl. Economiesuisse: Mehr Frauen in Führungspositionen – Ziele statt Quoten!, dossierpolitik Nr. 26, Zürich 2012, S.2. Siehe: www.schillingreport.ch/de/report.aspx, (24.04.2014).

¹⁷³ Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/00/10/blank/ind30.set.3007.html, (24.04.2014).

(von 25% auf 29%), stagniert dieser Wert in der Schweiz bei ca. 20% und gehört damit zu den geringsten in Europa.¹⁷⁴



Umsetzungsstand

Zur **Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in politischen Positionen und Ämtern und in den Parteien** wurden vor allem Mentoring-Programme und Informations- bzw. Sensibilisierungskampagnen durchgeführt. So setzten sich die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) und die Schweizer Frauenverbände im Projekt "Frauen bauen Zukunft" zusammen mit Bundesrätinnen und Parlamentarierinnen für mehr Frauen im Parlament ein.¹⁷⁵

Die schwache Vertretung von **Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen** war in den letzten Jahren Thema politischer Diskussionen. Nach Ablehnung der sogenannten Quoten-Initiative (2000) gab es verschiedene Vorstösse: Die Legislaturplanung 2011-2015 des Bundes sieht die Beobachtung der Schweizer Unternehmen mit Blick auf die Entwicklung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten vor. Der Bundesrat wird zudem noch dieses Jahr Lösungsvorschläge für die Erhöhung von Geschlechterquoten in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung von börsenkotierten Unternehmen präsentieren¹⁷⁶. Das SECO veröffentlichte 2011 zusammen mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband eine Broschüre über die Erfahrungen einiger Schweizer Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen.¹⁷⁷ Erstmals haben sich 2012 die FDP Frauen Schweiz für die Einführung von zeitlich befristeten **Quoten** in der öffentlichen Verwaltung und in börsenquotierten Unternehmen ausgesprochen.¹⁷⁸

In der **Bundesverwaltung** hat sich der Zugang von Frauen zu öffentlichen Ämtern auf der Führungsebene verbessert, aber der Anstieg ist langsam. Ende 2013 hat der Bundesrat be-

¹⁷⁴ SECO: Europäischer Vergleich. Grosse Flexibilität und hohe Autonomie der Schweizer Beschäftigten, Bern 2012. Siehe: www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&print_style=yes&msg-id=45085, (24.04.2014).

¹⁷⁵ Vgl. Verrey, Etiennette: Eidgenössische Wahlen 2011. Frauen bauen Zukunft, Chancen und Grenzen, in: EKF: Frauenfragen. Politisch am Ball, Bern 2012, S.44-46. Siehe: www.frauenbauenzukunft.ch, (24.04.2014).

¹⁷⁶ Siehe: www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20134285# (15.04.2014).

¹⁷⁷ SECO: Frauen in Führungspositionen. So gelingt's. Erfahrungen aus zehn grossen und kleineren Unternehmungen in der Schweiz, Bern 2011. Siehe: www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=de, (24.04.2014).

¹⁷⁸ Im September 2012 beschloss das Berner Stadtparlament als erste Schweizer Stadt, dass 35% der Kaderstellen in der Stadtverwaltung und in den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt von Frauen (oder des untervertretenen Geschlechts) zu besetzen sind. Ebenfalls eine 35%-Vertretung von Frauen in Kaderpositionen der Verwaltung hat das Stadtzürcher Parlament 2013 entschieden. Und das Stimmvolk von Basel-Stadt hat 2014 die Einführung einer Drittelsquote für jene Aufsichtsgremien beschlossen, die der Kanton allein bestellt.

geschlossen, zur Erreichung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter eine **Zielquote von 30%** in den obersten Leitungsorganen bundesnaher Unternehmen und Anstalten einzuführen.¹⁷⁹ Für die Erfüllung der Zielvorgabe gibt sich der Bundesrat bis Ende 2020 Zeit. In der Bundesverwaltung ist das Eidgenössische Personalamt (EPA, Personalmarketing und Diversity Management) für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann zuständig. Das EPA hat ein Reporting-Instrument entwickelt, mit dem quantitative und qualitative Veränderungen in der Stellung der Frauen differenziert erfasst werden können.

2.8 Institutionelle Mechanismen / Strukturen und Finanzen

Zahlen und Fakten

Fachstellen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, gibt es auf Ebene des Bundes, der Kantone und der Gemeinden (s. Abbildung 8).¹⁸⁰

Diese Gleichstellungsfachstellen schauen auf **bewegte Jahrzehnte** zurück.¹⁸¹ Nach Einsetzung der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) 1976, der ersten und lange Zeit einzigen Instanz der institutionellen Gleichstellungspolitik auf nationaler Ebene, entstand 1979 die Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Jura und in der Folge zahlreiche weitere solche Stellen auf kantonaler und kommunaler Ebene. Das EBG wurde 1988 vom Bundesrat geschaffen und ist heute ein Bundesamt.

Nach der Wachstumsphase zwischen 1985 und 1995 folgte eine Zeit der Stagnation: In rund der Hälfte der Kantone wurden Forderungen nach der Abschaffung von Gleichstellungsfachstellen laut, und einzelne Stellen wurden daraufhin wieder geschlossen. Nach 2003 mussten viele kantonale und kommunale Stellen Budgetkürzungen, Kompetenz- und Funktionsbeschneidungen, Stellenreduktionen oder Aufgabenerweiterungen bei gleichbleibenden Ressourcen hinnehmen.¹⁸² In einigen Fällen kam es zu Zusammenlegungen mit anderen gesellschaftspolitischen Fachstellen (Familienfragen, Integration, Jugend, Behinderung, Menschenrechte etc.) (s. Abbildung 8). Wo Abschaffungsforderungen scheiterten, gingen die Stellen bisweilen auch gestärkt aus den Auseinandersetzungen hervor (z.B. in Basel-Landschaft).

¹⁷⁹ Siehe: www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=50856, (24.04.2014).

¹⁸⁰ Auf Bundesebene: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Eidg. Personalamt (Personalmarketing und Diversity Management) und Abteilung Chancengleichheit des EDA.

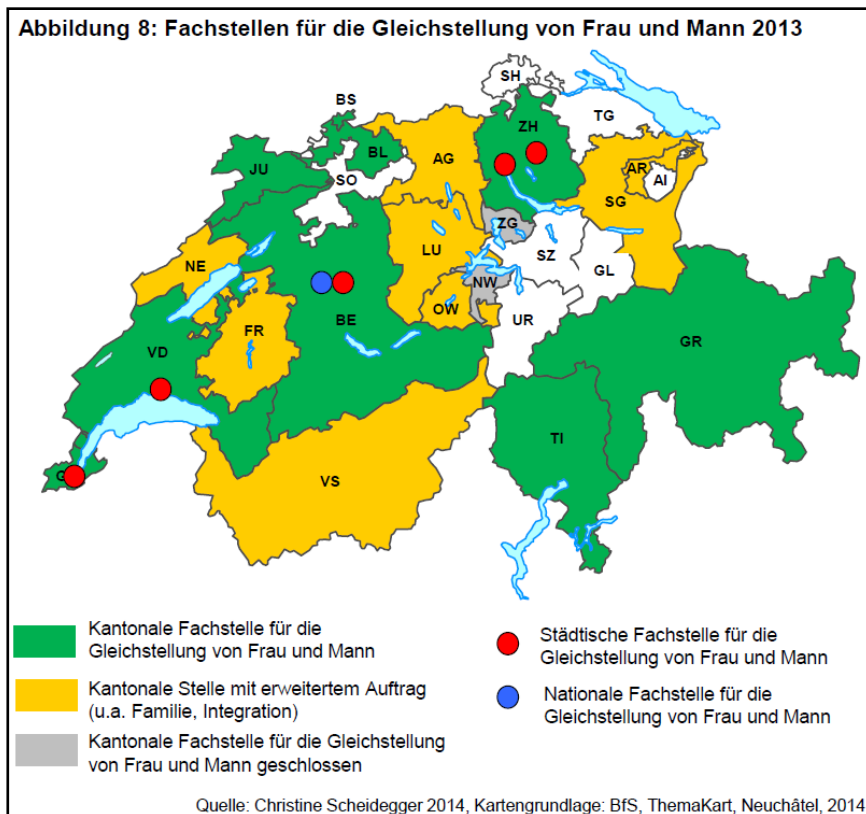
Auf kantonaler Ebene: Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Obwalden, St.Gallen, Tessin, Wallis, Waadt, Zürich.

Keine kantonale Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann (jedoch zum Teil Kommissionen) kennen die Kantone Appenzell Innerrhoden, Glarus, Nidwalden (2010 abgeschafft), Schaffhausen, Schwyz, Solothurn, Thurgau, Uri und Zug (Kommission 2010 abgeschafft).

Auf kommunaler Ebene: Bern, Genf, Lausanne, Winterthur, Zürich

¹⁸¹ Die Daten stammen aus: Scheidegger, Christine: Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005: Ein Quervergleich, Lizentiatsarbeit Politologie Bern, Uniprint, Fribourg 2008.

¹⁸² Scheidegger, Christine: Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005: Ein Quervergleich, Lizentiatsarbeit Politologie Bern, Uniprint, Fribourg 2008.



Umsetzungsstand

Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann gibt es in der Schweiz auf allen politischen Ebenen, an Universitäten und Hochschulen sowie in verschiedenen Institutionen und Unternehmen (z.B. SBB, Post, Novartis, Swiss Re). Die öffentlichen Stellen, die oben bereits erwähnt wurden, sind in der **Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten** organisiert, die universitären Stellen in der Gleichstellungskonferenz der Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH) bzw. die Chancengleichheitskoordinatorinnen und -koordinatoren in der Interessengemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Fachhochschulen. Gemeinsam ist all diesen Fachstellen, dass sie verglichen mit anderen vergleichbaren Stellen **relativ klein** sind und über ein **beschränktes Budget** verfügen, um den breiten Auftrag der Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann zu erfüllen. Eine angemessene Finanzierung bestehender Strukturen oder gar ein Aufbau neuer Stellen zur Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann, wie vom Aktionsplan gefordert, wurde nicht erreicht. In der Privatwirtschaft und in Teilen der öffentlichen Verwaltung besteht zudem eine Tendenz, die Gleichstellungsstrukturen durch das sogenannte Diversity-Management zu ersetzen.

Die **Rolle der zivilgesellschaftlichen Organisationen im Bereich der Gleichstellung** ist zentral. Viele der öffentlichen Gleichstellungsfachstellen verdanken ihre Existenz u.a. dem Lobbying dieser Nichtregierungsorganisationen. Die Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing geschieht in regem Dialog mit diesen NGOs. Diese verfügen über knappe, nicht nachhaltig gesicherte Ressourcen, und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten häufig ehrenamtlich. Für die finanzielle Unterstützung der allgemeinen Aktivitäten dieser NGOs besteht **keine gesetzliche Grundlage**. Nur für Projekte in spezifischen Bereichen stehen Finanzhilfen zur Verfügung, etwa für die Gleichstellung in der Erwerbsarbeit, für Integration oder Bildung. Eine wichtige Rolle spielt die **NGO-Koordination post Beijing Schweiz**, ein Zusammenschluss aus 20 Organisationen des ganzen politischen und gesellschaftlichen Spektrums, die sich gemeinsam für eine Umsetzung der Beijing-Aktionsplattform und für

Frauenrechte in der Schweiz einsetzen. Die NGO-Koordination verfasst regelmässig die Schattenberichte zu den Staatenberichten, etwa für die CEDAW. Für ihre Umsetzungsarbeiten erhält die NGO-Koordination finanzielle Unterstützung des Bundes.

Der Einbezug der Geschlechterperspektive in die allgemeinen politischen Programme (**Gender Mainstreaming**) wurde an der Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 als wichtigste Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann lanciert. In der Folge wurde Gender Mainstreaming auf verschiedenen Ebenen (UN, EU etc.) eingeführt. Trotz anfänglicher Bemühungen auf Bundesebene (Einsetzung einer interdepartementalen Arbeitsgruppe, Leitfaden Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung, Pilotprojekte) hat sich diese Strategie in der Schweiz innenpolitisch kaum durchgesetzt. Verschiedene Departemente und Ämter ergriffen jedoch die Initiative und lancierten eigene Projekte und Programme zur Förderung der Genderkenntnisse und -sensibilität sowie der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Beispielsweise verfügt die DEZA über eine Genderpolitik, die auf dem Gender Mainstreaming basiert (s. Kapitel 1.8). Positive Beispiele zur Umsetzung des Gender Mainstreaming gibt es auf kommunaler Ebene sowie auf der Ebene der Hochschulen. Besonders zu erwähnen sind hier die Städte Bern und Zürich, die beide einen Gleichstellungs-Aktionsplan verabschiedet haben (s. Anhang C Case Studies und Best Practices). Auch haben die Schweizer Universitäten und Fachhochschulen Aktionspläne verabschiedet zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann.¹⁸³

Der Aktionsplan sieht ebenfalls eine Analyse der Verteilung und Aufbringung öffentlicher Mittel nach Geschlecht vor. Das sogenannte **Gender Budgeting** ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren. Gender Budgeting hat sich auf Bundesebene nicht etabliert. Verschiedene parlamentarische Vorstösse zu Gender Budgeting hat das Parlament abgelehnt.¹⁸⁴ Hingegen gibt es auf kantonaler und kommunaler Ebene Beispiele von Gender Budgeting – eine Analyse der Verteilung der Staatsausgaben auf die Geschlechter in Basel Stadt (2005) und ein Pilotprojekt zu geschlechterdifferenzierter Budgetanalyse in der Stadt Zürich (2004 – 2005) (s. Anhang C Case Studies und Best Practices).

2.9 Menschenrechte

Zahlen und Fakten

Die Schweiz hat die Menschenrechte der Frauen auf Verfassungs- und Gesetzesebene sehr spät realisiert. Als eines der letzten Länder in Europa hat sie 1971 den Frauen politische Rechte gewährt und erst 1981 den Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann in die Verfassung aufgenommen. Mit dem Gleichstellungsgesetz (seit 1996 in Kraft) verfügt sie nun über ein gesetzgeberisches Instrument, um die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen.¹⁸⁵

Die schweizerische Aussenpolitik betrachtet das Engagement für die Menschenrechte der Frauen seit einiger Zeit als eine ihrer Prioritäten und nutzt ihre Möglichkeiten, um die Diskriminierung von Frauen sowohl auf der multilateralen als auch auf der bilateralen Ebene sowie in der Entwicklungszusammenarbeit zu bekämpfen und die Rechte der Frauen zu stärken.

¹⁸³ Die Aktionspläne der zehn Universitäten finden sich hier: www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit-gender-studies-suk-programm-p-4/aktionsplaene.html?L=0, (09.01.2014).

¹⁸⁴ Z.B. ein Pilotprojekt zu Gender Budgeting 2009 (Geschlechtergerechtigkeit in der Budgetpolitik). Siehe: www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706, (27.04.2014).

¹⁸⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html, (27.04.2014).

Umsetzungsstand

Die Schweiz erstattet den einschlägigen UNO-Gremien regelmässig Bericht über den Stand der **Umsetzung der Menschenrechtsverpflichtungen**.¹⁸⁶ Mit der Ratifizierung (2008) des **Zusatzprotokolls zur CEDAW-Konvention** hat die Schweiz ihre Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte von Frauen verstärkt: Einzelpersonen oder Personengruppen können sich bei Verletzungen von in der Konvention festgesetzten Rechten an den CEDAW-Ausschuss wenden, wenn die innerstaatlichen Rechtsmittel ausgeschöpft sind.¹⁸⁷

Die **Anpassung der schweizerischen Gesetzgebung an die internationalen Normen** hat namentlich beim **Scheidungsrecht** und beim **Namensrecht** Fortschritte gemacht.¹⁸⁸ Dank dem neuen Namensrecht konnte die Schweiz ihren Vorbehalt zu Art. 16 Abs. 1 Bst. g der CEDAW-Konvention zurückziehen. Mit den Strafnormen gegen **Gewalt in Ehe und Partnerschaft**, gegen **Genitalverstümmelung** und gegen **Zwangsheiraten** wurde der strafrechtliche Schutz von Frauen und Mädchen gegen menschenrechtsverletzende Praktiken verbessert.¹⁸⁹

In der Schweiz gibt es kein allgemeines Gesetz zum **Schutz vor Diskriminierung**. Ob dies zu einem fehlenden Rechtsschutz bei verschiedenen Formen der Diskriminierung führt, wird zurzeit im Rahmen einer vom Bund in Auftrag gegebenen Studie durch das Schweizerische Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) untersucht. Problemfelder sind namentlich Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft, durch häusliche Gewalt, aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Hinzu kommt das Problem der Mehrfachdiskriminierung.¹⁹⁰

2.10 Medien

Zahlen und Fakten

Frauen sind sowohl in den Medienbeiträgen wie auch bei den Medienschaffenden stark untervertreten. Seit 1995 ist der Anteil der Medienbeiträge, die über Frauen berichten, zwar weltweit um 17% angestiegen.¹⁹¹ Doch auch 2010 waren lediglich 24% der erwähnten Personen weiblich. Immerhin wurden 2010 37% der Berichte von Journalistinnen verfasst. Somit hat dieser Anteil zugenommen, betrug er 1995 doch erst 28%.

Die Schweiz liegt leicht unter diesen weltweiten Mittelwerten. So sind nur 22% der Personen in Medienbeiträgen weiblich.¹⁹² Es zeigen sich allerdings Unterschiede entlang der Sprachregionen (s. Abbildung 9). Den höchsten Anteil an Beiträgen über Frauen verzeichnen die italienischsprachigen Medien (35%), den tiefsten die Deutschschweizer Medien (19%).

Mit Blick auf die **Nachrichtenproduzentinnen und -produzenten** in Radio, Fernsehen und Printmedien liegt der Frauenanteil in der Schweiz mit 34% ebenfalls unter dem weltweiten Durchschnitt. Eine Ausnahme bildet das Tessiner Fernsehen; dort wurden am Stichtag 70% der Nachrichten von Frauen realisiert oder präsentiert.

¹⁸⁶ So wird die Schweiz dem CEDAW-Ausschuss Ende 2014 den 4./5. Periodischen Staatenbericht vorlegen. Eine Auflistung aller Staatenberichte der Schweiz zu CEDAW findet sich in Anhang D.

¹⁸⁷ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20060079/index.html (27.04.2014).

¹⁸⁸ Siehe:

www.bj.admin.ch/content/bj/de/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/namensrecht.html (27.04.2014) und

www.bj.admin.ch/content/bj/de/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/scheidung_2000.html (27.04.2014).

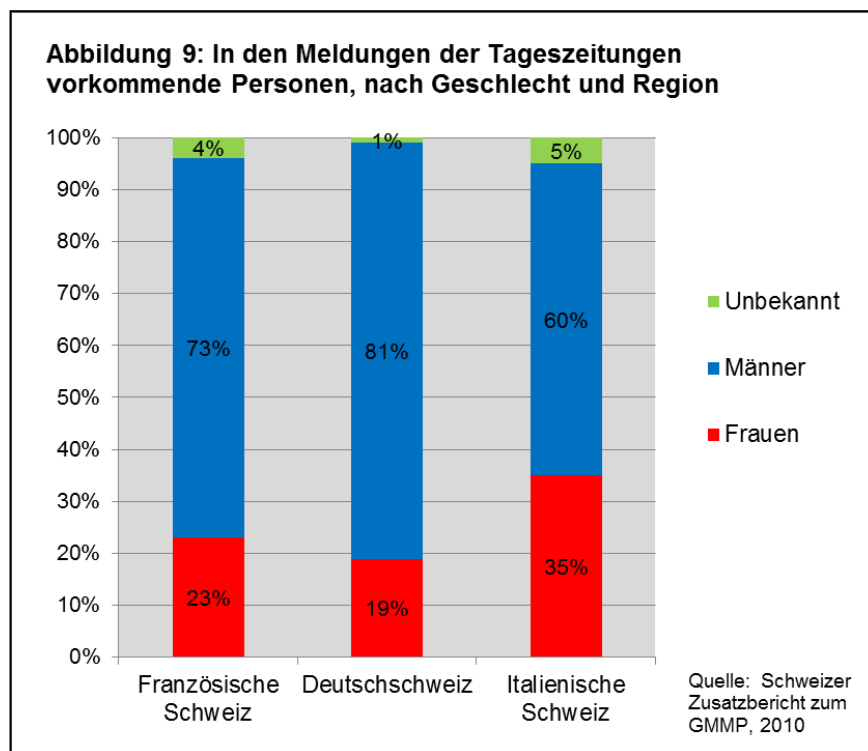
¹⁸⁹ Siehe: www.humanrights.ch/de/Schweiz/Inneres/Gewalt/index.html (27.04.2014).

¹⁹⁰ Die Publikation der Studie ist für 2015 geplant.

¹⁹¹ Siehe: Global Media Monitoring Project 2010:

www.whomakesthenews.org/images/reports_2010/global/gmmp_global_report_en.pdf (27.04.2014).

¹⁹² Carvalho Arruda, Carolina/Durrer, Sylvie: Wer macht die Nachrichten in der Schweiz? Zusatzbericht zum Global Media Monitoring Projekt (GMMP), Lausanne 2010.



Umsetzungsstand

Medien

Die Förderung der Forschung über Frauen und Medien wurde bislang nur punktuell vorange-
trieben. Seit 1995 findet alle fünf Jahre das **Global Media Monitoring Project (GMMP)** statt,
das in zahlreichen Ländern weltweit die Teilhabe von Frauen und Männern an den Informati-
onsmedien (Print, Radio, Fernsehen) untersucht.¹⁹³

Die **mediale Berichterstattung über Frauen und Männer** zeigt einige geschlechtsspezifi-
sche Auffälligkeiten. So werden Frauen häufiger als Männer als laienhaft oder unqualifiziert
dargestellt. Männer dagegen werden tendenziell öfter als kompetent und, gemessen an den
realen Verhältnissen, überproportional häufiger als Politiker, Akademiker oder Experten ge-
zeigt. Solche Repräsentationen stützen traditionelle Rollenbilder und werden den vielfältigen
gesellschaftlichen Rollen der heutigen Frauen und Männer nicht gerecht. Auffällig sind zu-
dem Unterschiede nach Themen der Berichterstattung.¹⁹⁴ In den Bereichen Kultur, Freizeit
und Unterhaltung sind Frauen in der Mehrheit, während sie in den Rubriken Wirtschaft,
Technik, Forschung etc. kaum präsent sind. Selten hingegen treten Frauen als Expertinnen
oder Autoritätsfiguren auf. Bei Meldungen, die explizit Geschlechterfragen ansprechen, wer-
den Geschlechterstereotype kaum hinterfragt und verstärken häufig Geschlechterstereotype.
Verschiedene Organisationen wie etwa Terre des Femmes oder die Frauensekretariate des
Schweizer Syndikats Medienschaffender (SSM) befassen sich mit Geschlechterbildern in
den Medien und setzen sich für **eine nicht-sexistische Darstellung von Frauen** ein. Zu-
dem wurden **Kampagnen** zur Verbreitung von nicht-sexistischen Frauen- und Männerbildern
gestartet.

Auch in den **leitenden Funktionen der Medienbranche** sind Frauen deutlich in der Unter-
zahl. In der Geschäftsleitung der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG)

¹⁹³ Siehe: www.whomakesthenews.org (27.04.2014).

¹⁹⁴ Carvalho/Durrer: Wer macht die Nachrichten in der Schweiz?

sind beispielsweise gar keine Frauen vertreten,¹⁹⁵ im Verwaltungsrat stehen zwei Frauen sieben Männern gegenüber. Ähnlich sieht die Situation bei privaten Schweizer Medienunternehmen aus, etwa in der Ringier- und der Tamedia-Gruppe.¹⁹⁶

Werbung

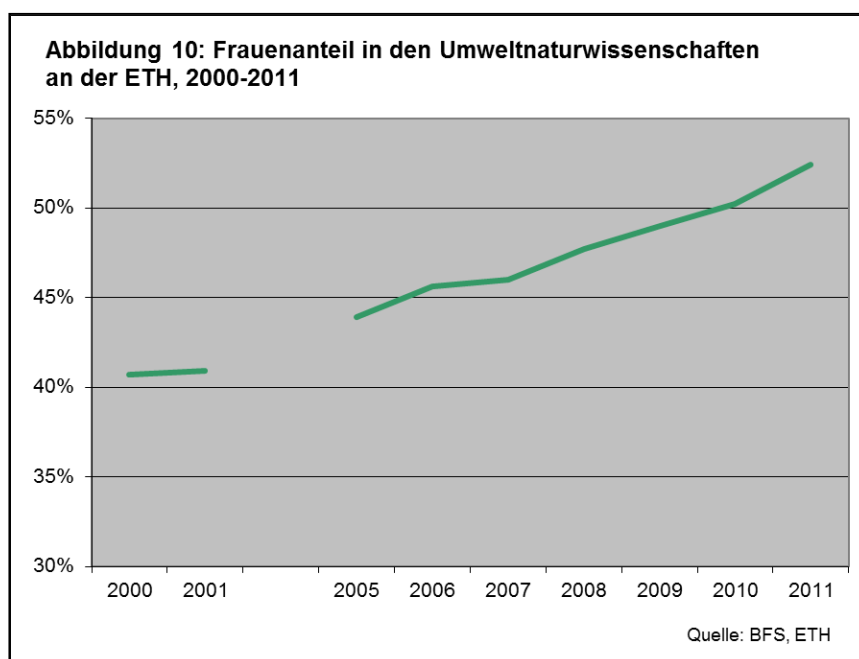
Der Aktionsplan sieht ferner Massnahmen zum Kampf **gegen erniedrigende Frauenbilder in der Werbung** vor. Mit diesem Anliegen befasst sich die Schweizerische Lauterkeitskommission (s. Anhang C Case Studies und Best Practices). Die Werbebranche hat sich zudem verpflichtet, sexistische Werbung zu unterlassen. Trotzdem wird von Seiten der Frauenorganisationen immer wieder auf die stereotype und problematische Darstellung insbesondere von Frauen in der Werbung hingewiesen. 2013 wurde ein Leitfaden zur gender-gerechten Berichterstattung in den Medien erstellt (s. Anhang C Case Studies und Best Practices).¹⁹⁷

Eine neue Herausforderung, die vom Aktionsplan noch nicht adressiert worden ist, stellen die **neuen Medien** dar, die teilweise sehr niederschweligen Zugang zu frauenverachtenden und pornographischen Darstellungen bieten, die insbesondere von Jugendlichen konsumiert werden.

2.11 Umwelt

Zahlen und Fakten

Der Frauenanteil in den Umweltnaturwissenschaften ist – anders als der Frauenanteil in anderen MINT-Fächern – sehr hoch. Zwischen 2000 und 2011 ist er an der ETH Zürich kontinuierlich gestiegen und lag 2011 bei 52% (s. Abbildung 10). Andererseits sind Frauen auf der Seite der Dozierenden in Umweltnaturwissenschaften praktisch inexistent: Im Departement Umweltwissenschaften der ETH Zürich gibt es 23 ordentliche Professoren und eine einzige Professorin. In der Geschäftsleitung des Bundesamts für Umwelt (BAFU) sind zurzeit vier von neun Mitgliedern Frauen. Der Frauenanteil auf höchster Ebene ist damit höher als jener bei den Abteilungsleitende.



¹⁹⁵ Ab dem 1. August 2014 wird neu eine Frau im Verwaltungsrat Einsitz nehmen.

¹⁹⁶ Zaslowski, Valerie: "Frauen wollen entdeckt werden", in: NZZ online, 18. April 2013, Zürich 2013.

Siehe: www.nzz.ch/aktuell/feuilleton/medien/xxx-1.18066169, (27.04.2014).

¹⁹⁷ Leonarz, Martina et al.: Frauenbilder – Männersprache? Weg mit den Klischees!, Zürich 2013.

Siehe: www.gleichstellung.uzh.ch/angebote/sprachleitfaden/Gender-Medien-Leitfaden.pdf, (27.04.2014).

Umsetzungsstand

In Bezug auf die **Mitsprache von Frauen** achtet das BAFU bei der Vergabe von Aufträgen an externe Partnerinnen und Partner darauf, dass Firmen berücksichtigt werden, die einen bestimmten Anteil Frauen – auch in leitenden Positionen – beschäftigen.

Ein nationales Gremium "Frauen und Umwelt", wie es der Aktionsplan vorsieht, gibt es heute lediglich in Form eines privatrechtlichen Vereins: Das **Netzwerk Fachfrauen Umwelt** (ffu) besteht seit 1989 und setzt sich für Chancengleichheit in Umweltberufen ein. Dies geschieht unter anderem durch eine Expertinnendatei, einen Stellenpool, Weiterbildungsangebote im Methodikbereich, Nachwuchsförderungen bei Gymnasiastinnen und Stellungnahmen (u.a. in Vernehmlassungen).

Die **Erfassung der Auswirkungen der Umweltpolitik auf Frauen** findet nur punktuell statt und ein **Genderansatz in der Umweltforschung** ist kaum zu erkennen. Die Geschlechterthematik wird derzeit noch weitgehend in Form von Sensibilisierungsbemühungen sichtbar. So wurde etwa im Rahmen des Forschungskonzepts Umwelt 2008-2011 auf die Notwendigkeit der verstärkten Förderung von Frauen in der Umweltforschung hingewiesen.¹⁹⁸ Konkrete Analysen der Geschlechterdimension von Umweltpolitik gibt es in der Schweiz kaum. Ein Beispiel für Umweltforschung mit Genderfokus stellt eine Studie zu Frauen in der Forstwirtschaft im Auftrag der Eidgenössischen Forstdirektion dar, welche die Grundlage für Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Ausbildung und Beruf liefern soll.¹⁹⁹ Die Studie konstatiert unter anderem, dass die Frauen, entgegen dem allgemeinen Trend, auf höherer Qualifikationsstufe (Forstingenieurinnen/-ingenieure ETH) stärker vertreten sind als auf tieferen Stufen (Forstwartin/Forstwart, Försterin/Förster). Dagegen sind sie in den höchsten Positionen praktisch gar nicht vertreten.

2.12 Mädchen

Zahlen und Fakten

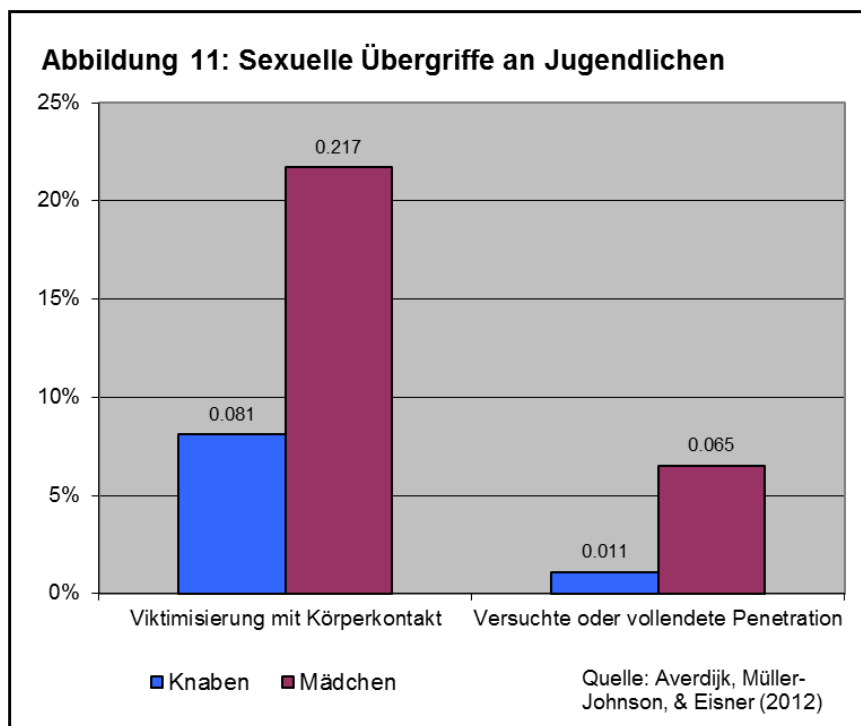
Bildungsmässig haben die Mädchen in den letzten Jahrzehnten stark aufgeholt. Dieser **Erfolg in der Bildung** wird jedoch relativiert durch die stark geschlechtsspezifische Berufswahl und Studienwahl von Mädchen (s. Kapitel Bildung).

Sexuelle Übergriffe sind im Leben von Kindern und Jugendlichen – insbesondere von Mädchen – keine seltenen Ereignisse.²⁰⁰ In einer Befragung von 2011 gaben 22% der Neuntklässlerinnen und 8% der Neuntklässler an, bereits einmal von sexueller Gewalt mit Körperkontakt betroffen gewesen zu sein und ein beträchtlicher Teil der Betroffenen berichtete über wiederholte sexuelle Übergriffe (s. Abbildung 11).

¹⁹⁸ BAFU: Forschungskonzept Umwelt für die Jahre 2008-2011, Bern 2007.

¹⁹⁹ Nadai, Eva/Seith, Corinna: Frauen in der Forstwirtschaft. Hürden, Chancen, Perspektiven, Bern 2001.

²⁰⁰ Zum Ausmass von sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche: Averdijk, Margit/Müller-Johnson, Katrin/Eisner, Manuel: Sexuelle Viktimisierung von Kindern und Jugendlichen in der Schweiz. Schlussbericht für die UBS Optimus Foundation, Zürich 2012. Siehe: www.optimusstudy.org (27.04.2014).



Umsetzungsstand

Das **Nationalfondsprojekt 52** (2003-2007) "Kindheit, Jugend und Generationenbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel" hat neue Daten zu den Lebensverhältnissen von Kindern, Jugendlichen und Familien in der Schweiz geliefert (s. Anhang C Case Studies und Best Practices).²⁰¹ Die **Schweizer Berichterstattung zur Umsetzung der UNO-Kinderrechtskonvention** wurde verbessert. Zudem wurde die Zusammenarbeit mit NGOs sowie Kinder- und Jugendgruppen intensiviert. So finden jährlich Informationstreffen zwischen dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und dem Netzwerk Kinderrechte – einem Verein, dem rund 50 NGOs im Bereich der Kinderrechte angeschlossen sind – statt. Das Netzwerk verfasst im Rahmen der Berichterstattung zur Kinderrechtskonvention den **Schattenbericht**.²⁰²

Verschiedene **Initiativen im Bildungswesen** bemühen sich darum, die Lehrkräfte für einen nichtsexistischen Unterricht zu sensibilisieren. In die Ausbildung der Lehrkräfte sind zwar Gender-Aspekte integriert, jedoch ist es schwierig zu beurteilen, wie intensiv und systematisch diese Bemühungen tatsächlich sind. Unter dem Stichwort "gender-sensible Pädagogik" wurde in den letzten Jahren überdies wichtige Grundlagenarbeit geleistet, indem geschlechtsspezifische Unterschiede bei Schulleistungen, Schulabschlüssen oder im Sozial- und Sportverhalten untersucht und zahlreiche Projekte zum Abbau von Diskriminierung entwickelt wurden (s. Anhang C Case Studies und Best Practices).

Für **mädchenspezifische Jugendarbeit**, ein weiteres Anliegen des Aktionsplans, stellt der Bund gestützt auf das 2013 in Kraft getretene totalrevidierte Kinder- und Jugendförderungsgesetz (KJFG) Fördermittel bereit. Verschiedene Gemeinden kennen ein solches Angebot, das speziell Mädchen im Fokus hat, und die Jugendarbeitenden sind in der Fachgruppe Mädchenarbeit des Dachverbands offene Kinder- und Jugendarbeit (DOJ) vernetzt.

Besondere Akzente im Kampf gegen **Gewalt an Mädchen** wurden bei der Prävention von sexueller Ausbeutung und bei der Sensibilisierung von Fachleuten für das Thema Kinds-

²⁰¹ Siehe: www.nfp52.ch, (27.04.2014).

²⁰² Zweiter, dritter und vierter Bericht der Schweizerischen Regierung zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte des Kindes, Bern 2012.

misshandlung gesetzt (s. Anhang C Case Studies und Best Practices).²⁰³ In den letzten Jahren ist die Problematik der **Mitbetroffenheit von Kindern und Jugendlichen bei Gewalt in der elterlichen Paarbeziehung** ins Blickfeld von Forschung und Praxis getreten. Im Bereich der sexuellen Gewalt wurden insbesondere bei den **Verfahren zur Befragung von jugendlichen Opfern** Fortschritte erzielt. Die NGO "Kinderschutz Schweiz" erarbeitete Leitfäden für Fachpersonen zur Früherkennung von Kindsmisshandlung. Die meisten Kantone kennen besondere Schulungen für ihre Polizistinnen und Polizisten, die diese über Kinderhandel und über Methoden der Befragung und Betreuung von Opfern im Kindesalter aufklären (s. auch Kapitel Gewalt).

Ein weiteres Anliegen des Aktionsplans gilt der **Beseitigung kultureller Einstellungen und gesundheitsschädigender kultureller Praktiken zum Nachteil der Mädchen**. Hier hat die Schweiz ihre Bemühungen in den letzten Jahren intensiviert. Im Zentrum standen dabei weibliche Genitalverstümmelung (FGM) und Zwangsheiraten. Gemäss UNICEF sind 10'700 Frauen und Mädchen in der Schweiz von **weiblicher Genitalverstümmelung (FGM)** betroffen oder potenziell betroffen.²⁰⁴ Seit 2012 stellt ein neuer Artikel im Strafgesetzbuch **FGM** unter Strafe.²⁰⁵ Im Rahmen der Bundesstrategie "Migration und Gesundheit" wurden Kampagnen zur Sensibilisierung und Prävention von FGM gestartet.²⁰⁶ Vieles wird zudem zur Bekämpfung von **Zwangsheiraten** unternommen. Gemäss Bundesamt für Migration wurden in der Schweiz im Zeitraum von zwei Jahren (2009/2010) insgesamt knapp 1400 Fälle von Zwangsheirat aktenkundig.²⁰⁷ 2013 trat das Bundesgesetz zu Massnahmen gegen Zwangsheirat in Kraft, welches Zwangsheirat in der Schweiz explizit verbietet.²⁰⁸ Ergänzend zum Verbot ist die Prävention von zentraler Bedeutung. Seit 2008 unterstützt das BFM eine Reihe von Pilotprojekten, die (potenziell) betroffene Jugendliche und ihr Umfeld für das Problem der Zwangsheirat sensibilisieren.²⁰⁹ Gestützt auf die Empfehlungen einer Studie des Bundesamts für Migration über die Ursachen, Formen und das Ausmass von Zwangsheiraten in der Schweiz hat der Bund 2013 ein nationales Programm gegen Zwangsheiraten lanciert.²¹⁰ Seit Verabschiedung des Aktionsplans sind verschiedene **Gesetze zum Schutz der Kinder und spezifisch der Mädchen** geschaffen oder verschärft worden. Auf Bundesebene wurde insbesondere der Kampf gegen pornographische Straftaten an Kindern intensiviert.²¹¹ Seit 2002 stellt das Strafgesetzbuch den blossen Besitz von Kinderpornografie unter Strafe.²¹² 2006 trat das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend den Verkauf von Kindern, der Kinderprostitution und der Kinderpornografie für die Schweiz in Kraft.²¹³ Seit 2008 sind sexuelle oder pornografische Straftaten an Kindern vor der Pubertät unverjährbar.²¹⁴

²⁰³ Zweiter, dritter und vierter Bericht der Schweizerischen Regierung zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte des Kindes, Bern 2012.

²⁰⁴ UNICEF: Umfrage 2012. Weibliche Genitalverstümmelung in der Schweiz. Risiko, Vorkommen, Handlungsempfehlungen, Zürich 2013.

²⁰⁵ Schweizerisches Strafgesetzbuch, Art. 124 (2012).

Siehe: www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2011/7409.pdf, (27.04.2014).

²⁰⁶ Siehe: www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/index.html?lang=de, (27.04.2014).

²⁰⁷ 348 Personen wurden zur Heirat gezwungen, 384 Personen wurden gezwungen, auf eine Beziehung zu verzichten und 659 Personen – dies die am meisten verbreiteten Form von Zwangsheirat – wurden gezwungen, verheiratet zu bleiben. Vgl. Bericht des Bundesrates vom 14. September 2012. Siehe:

www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/integration/themen/zwangsheirat.html, (27.04.2014).

²⁰⁸ Siehe: www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2013/1035.pdf, (27.04.2014)

²⁰⁹ Siehe: www.gegen-zwangsheirat.ch, (27.04.2014).

²¹⁰ Siehe: www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/integration/themen/zwangsheirat.html, (27.04.2014).

²¹¹ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19370083/index.html, (27.04.2014).

²¹² Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20022618/200801040000/0.107.2.pdf, (27.04.2014).

²¹³ Siehe: www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20022618/200801040000/0.107.2.pdf, (27.04.2014).

²¹⁴ Siehe:

www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/de/home/themen/kriminalitaet/ref_gesetzgebung/ref_abgeschlossene_projekte/ref_unverjaerbarkeit.html, (27.04.2014).

Die 2010 unterzeichnete **Europaratskonvention zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch (Lanzarote-Konvention)**²¹⁵, die die sexuelle Ausbeutung von Kindern, Kinderprostitution, Kinderpornografie und erzwungene Teilnahme von Kindern an pornografischen Vorführungen umfassend verbietet, wird 2014, zusammen mit entsprechenden Änderungen des Strafrechts und der Strafprozessordnung, für die Schweiz in Kraft treten²¹⁶.

3 Daten und Statistiken

Daten und Statistiken zur Gleichstellung von Frau und Mann

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist seit 1981 in der schweizerischen Bundesverfassung verankert: "Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. [...] Mann und Frau sind gleichberechtigt". Gemäss Verfassungsartikel 8 ist es Aufgabe des Gesetzes, für die Gleichstellung in Familie, Ausbildung und Arbeit zu sorgen. Darin ist auch der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit enthalten. Das Statistikgesetz von 1992 legt fest, dass die Bundesstatistik "der Beurteilung der Erfüllung des Verfassungsauftrages zur Gleichstellung von Mann und Frau" dient. Seit Juli 1996 ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft, das insbesondere jegliche Form der Diskriminierung im Bereich der Erwerbsarbeit verbietet. Auf rechtlicher Ebene wurde viel erreicht. Gleichstellung soll aber nicht nur rechtlich verankert sein, sondern auch im Alltag Wirklichkeit werden. Deshalb publiziert das Bundesamt für Statistik (BFS) seit 1993 statistische Informationen zum Stand und zur Entwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann. Die **Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann** sind online im **BFS-Statistikportal** publiziert (www.equality-stat.admin.ch > Daten, Indikatoren) und **werden regelmässig aktualisiert** (s. Anhang B Statistische Information). Zudem publiziert das BFS auch regelmässig Broschüren zu Stand und Entwicklung der Gleichstellung in der Schweiz, letztmals im Jahr 2013²¹⁷, sowie Berichte zu spezifischen Themen wie das Engagement der Väter in Haushalt und Familie, die Lohnungleichheit, Frauen und Erwerbslosigkeit, Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen, um nur die neuesten zu nennen.

Die **Statistik zur Gleichstellung von Frau und Mann** wurde seit ihren Anfängen vor gut 20 Jahren **laufend ausgebaut** und weiter entwickelt sowie durch neue Themen erweitert: Vertiefte Studien zur Lohndiskriminierung als Ergänzung der Daten betreffend Lohnungleichheit sowie neue, politisch aktuelle Themen wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die unbezahlte Arbeit, insbesondere die sogenannte Care-Arbeit, und die häusliche Gewalt kamen im Verlauf der letzten 10 Jahren hinzu und runden das Bild der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz ab. Eine deutliche Verbesserung hat ebenfalls im Gesundheitsbereich stattgefunden: Daten aus zahlreichen Erhebungen dokumentieren Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und Mortalität beider Geschlechter und liefern geschlechtsspezifische Angaben zum Zugang zu Gesundheitsdiensten.

Legislaturindikatoren

Von den **vom BFS seit 2012 veröffentlichten Legislaturindikatoren** sind sieben der Gleichstellung von Frau und Mann gewidmet (s. Anhang B Statistische Information). Sie sind Teil eines Monitoring-Systems, welches das BFS im Auftrag der Bundeskanzlei (BK) als Antwort auf die Anforderungen im Parlamentsgesetz aufgebaut hat. Diese verlangen, dass die Realisierung der Legislaturziele des Bundesrats regelmässig mittels Indikatoren überprüft

²¹⁵ Siehe: www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2012/7659.pdf, (27.04.2014).

²¹⁶ Siehe: www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/de/home/dokumentation/mi/2014/2014-03-070.html, (27.04.2014).

²¹⁷ Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, BFS 2013:

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5212, (27.04.2014).

wird. Die Legislaturindikatoren dienen somit der Beobachtung der Ziele, welche der Bundesrat und das Parlament in der Legislaturplanung 2011-2015 festgelegt haben. Die Ziele sind in sieben Leitlinien zusammen gefasst, von denen eine die Gleichstellung betrifft: "Die Schweiz sorgt für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit sowie beim Rentenalter".²¹⁸

Daten und Statistiken zu Menschen mit Behinderungen und mit Migrationshintergrund

Zwei weitere Entwicklungen in der öffentlichen Statistik sind im Kontext der Gleichstellung von Frau und Mann erwähnenswert. Erstens ist die Erarbeitung von Indikatoren zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen relevant. Das Ziel der seit 2008 verfügbaren Indikatoren ist, Auskunft über den gegenwärtigen Stand sowie die Entwicklung der Gleichstellung in der Gesellschaft zu geben. Dabei wird die Situation von Menschen mit Behinderungen mit jener von Menschen ohne Behinderungen verglichen. Zweitens spielt auch der Aufbau eines Indikatorensystems zur Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Auftrag des Bundesrates eine bedeutende Rolle. Die ersten Indikatoren wurden 2012 veröffentlicht und haben die Beurteilung der chancengleichen Teilhabe von schweizerischen und ausländischen Staatsangehörigen an der schweizerischen Gesellschaft zum Ziel. Beide Indikatorensets stehen im BFS-Statistikportal zur Verfügung, liefern nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und werden regelmässig aktualisiert.²¹⁹

Daten und Statistiken im internationalen Kontext

Im **internationalen Kontext** ist das BFS ebenfalls aktiv, indem es für diverse Datenbanken internationaler Organisationen Daten liefert, beispielsweise für die UNECE Gender Statistics Database und für Eurostat. Auf Basis solcher Datenbanken können internationale Vergleiche erstellt werden und die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern in Sachen Gleichstellung von Frau und Mann positioniert werden.

Das BFS hat mit der Bereitstellung des minimalen Sets von Gleichstellungsindikatoren der UNO²²⁰ noch nicht begonnen. Es wird die Indikatoren im Rahmen der in Zukunft vorgesehenen Erweiterungen des nationalen Indikatorensets zur Gleichstellung von Frau und Mann ab 2015 schrittweise berechnen und zur Verfügung stellen. Hingegen besteht im Moment keine Möglichkeit, die von der UNO verabschiedeten Indikatoren der Gewalt an Frauen²²¹ zu berechnen. Sie beruhen auf Daten, die mittels einer eigenständigen Viktimisierungsumfrage bzw. eines Moduls mit Fragen zur Viktimisierung im Rahmen einer Befragung erfasst werden. Das BFS plant nicht, eine Erhebung zur Messung der Gewalt gegen Frauen durchzuführen. Die Datenlage zu diesem Thema hat sich in der Schweiz jedoch deutlich verbessert: Die häusliche Gewalt wird seit 2009 aufgrund der harmonisierten polizeilichen Kriminalstatistik erhoben, in Kenntnis des Umstands, dass es sich nur um die polizeilich registrierte Gewalt handelt und das Dunkelfeld an nicht angezeigten Straftaten damit nicht berücksichtigt wird. Die Opferhilfestatistik liefert zudem Angaben zu den Opfern von Gewalt, die sich an eine Opferhilfestelle wenden.

Ausbaupotential zu Daten und Statistiken

Der aktuelle Stand an Daten und statistischen Informationen betreffend die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz ist beachtlich. Selbstverständlich besteht noch weiteres **Ausbaupotential**. Der Ausbau ist im zeitlichen und inhaltlichen Umfang von den verfügbaren

²¹⁸ Siehe: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/00/10.html, (27.04.2014).

²¹⁹ Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06.html (27.04.2014).

Integrationsindikatoren www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.html, (27.04.2014).

²²⁰ Siehe: www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.3/2013/10, (Kapitel III und Anhang II) (27.04.2014)

²²¹ Siehe: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/vaw/docs/finalreport.pdf>, (Kapitel III) (27.04.2014).

Ressourcen abhängig. Die bestehenden Datenlücken gilt es somit nach Möglichkeit schrittweise zu füllen. Beispielsweise sind in der Schweiz noch keine gesamtschweizerischen Daten zur familienergänzenden Kinderbetreuung verfügbar. Eine nationale Kinderbetreuungsstatistik ist nun im BFS im Aufbau. Weiterer Datenbedarf besteht in Bezug auf Frauen und Armut, Frauen in Führungs- und Verwaltungsgremien, Frauen und Umwelt, Frauen in der Medienbranche sowie die Darstellung der Frau in den Medien. Daten zu spezifischen Frauengruppen (z.B. ältere Frauen, Frauen auf dem Land, Bäuerinnen) sind teilweise verfügbar, aber im BFS-Statistikportal nicht an einem Ort zusammen gefasst und selten gruppenspezifisch analysiert und interpretiert.

4 Zukünftige Entwicklung

4.1 Prioritäten der Schweiz

In den nächsten drei bis fünf Jahren stehen in der Gleichstellungspolitik die folgenden vier Prioritäten im Zentrum – davon sind einzelne in der Legislaturplanung 2011 – 2015 definiert:

Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben

Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes (1996) steht die Gleichstellung im Erwerbsleben im Zentrum - und wird es auch in den nächsten Jahren bleiben²²². Der Bundesrat will die Chancengleichheit fördern, indem er Massnahmen zur Bekämpfung von **Lohndiskriminierung** und zur **Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern** ergreift. Des Weiteren wird die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Erwerbstätigkeit und Ausbildung sowie von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege²²³ ein prioritäres Ziel bleiben.

Mit Blick auf die in erster Linie von Frauen geleistete **unbezahlte Care-Arbeit** geht es vor allem um die Beseitigung der Nachteile in der **sozialen Absicherung** und auf dem Arbeitsmarkt²²⁴. Zudem sollen auch Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen vermehrt ins Blickfeld rücken. Damit zusammenhängend braucht es Massnahmen zur Verbesserung der **Arbeitsbedingungen in typischen Frauenberufen**. Auch der **Vielfalt von Lebensläufen** – insbesondere was die Sozialversicherungen anbelangt – muss künftig vermehrt Rechnung getragen werden²²⁵.

Mehr Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen

Im Rahmen seiner Personalstrategie 2011 – 2015 hat der Bundesrat die **Anhebung des Frauenanteils** im Kader der Bundesverwaltung beschlossen²²⁶ und für die obersten Leitungsorgane bundeseigener und -naher Unternehmungen eine bis 2020 zu erreichende Zielquote von 30 Prozent für die beiden Geschlechter festgelegt²²⁷. Zudem begrüsst der Bundesrat die Erhöhung von Geschlechterquoten in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung von börsenkotierten Unternehmen und wird noch dieses Jahr entsprechende Lösungsvorschläge unterbreiten²²⁸. Geschlechterquoten werden in letzter Zeit wieder vermehrt diskutiert. Die

²²² Für Hintergrundinformationen zu diesen Prioritäten s. Kapitel 1 und 2 dieses Berichts.

²²³ Legislaturplanung 2011 – 2015, Leitlinie 4, Ziel 17: Siehe:

www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=de (15.04.2014).

²²⁴ Siehe: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=de und www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit/yes-we-care.html (15.04.2014).

²²⁵ Bei einem Grossteil der Männer wiegt das Dreiphasenmodell vor (Bildung, Vollzeit-Erwerbstätigkeit, Pension). Bei der Restgruppe der Männer spielt Teilzeitarbeit eine grössere Rolle, Bildungsphasen treten auch im späteren Lebensalter auf. Bei den Frauen zeigen sich mehrere Modelle mit unterschiedlicher Ausprägung der Doppelorientierung "Beruf und Familie". Vgl. Levy, René: Zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit: Überlegungen zum politischen Umfeld und zum strukturellen Doing Gender, 2011.

²²⁶ Siehe: www.epa.admin.ch/themen/personalpolitik/00262/index.html?lang=de (15.04.2014).

²²⁷ Siehe: www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=50856 (15.04.2014).

²²⁸ Siehe: www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20134285# (15.04.2014).

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) spricht sich explizit für die gesetzliche Einführung einer **Geschlechterquote** in der Wirtschaft aus.

Bekämpfung der häuslichen Gewalt

Die Legislaturplanung 2011 – 2015 fordert ein Weiterführen des Engagements bei der **Prävention und Bekämpfung** der häuslichen Gewalt²²⁹. Überdies soll eine bessere **Vernetzung** zwischen den verantwortlichen Stellen bei Bund, Kantonen und Gemeinden erreicht werden.

Bekämpfung von Menschenhandel und Massnahmen zum Schutz von Sexarbeiterinnen

Die Bekämpfung von Menschenhandel stellt in der Schweiz weiterhin eine Priorität dar. Mit dem Nationalen Aktionsplan gegen Menschenhandel 2012-2014²³⁰ setzt die Schweiz auf Prävention, Strafverfolgung, Opferschutz und Zusammenarbeit zur Bekämpfung aller Formen der Ausbeutung. Das seit 1995 geltende Cabaret-Statut, das den Missbrauch von Cabaret-Tänzerinnen unzureichend bekämpft und zu wenig Schutz bietet, wird derzeit überprüft. Auch die Situation im Bereich Sexarbeit soll neu beurteilt werden. Eine Expertengruppe hat im März 2014 einen Bericht mit Massnahmenempfehlungen zur Verbesserung des Schutzes der betroffenen Frauen zuhanden des Bundesrates verabschiedet²³¹.

4.2 Die Schweiz und die Agenda für eine Nachhaltige Entwicklung post-2015

Bei der Erarbeitung von neuen Entwicklungs- und Nachhaltigkeitszielen als Nachfolge für die MDG engagiert sich die Schweiz aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter. Im Juni 2013 hat der Bundesrat die Gleichstellung der Geschlechter als Priorität definiert, welche als eigenständiges Ziel und als Transversalziel verankert werden soll²³². Diese Position wurde in den monatlichen Sitzungen der Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung des Zielrahmens für eine nachhaltige Entwicklung bekräftigt²³³.

Die Gleichstellung der Geschlechter stellt für die Schweiz eines von 14 Kernanliegen dar, die in einem neuen Referenzrahmen für nachhaltige Entwicklung Post-2015 behandelt werden sollen.²³⁴ Die folgenden drei Unterziele werden vorgeschlagen²³⁵:

- Sicherstellung der wirtschaftlichen Chancengleichheit
- Freiheit von Gewalt für Frauen und Mädchen
- Partizipation und Mitarbeit der Frauen an Entscheidungsfindungen

Zudem engagiert sich die Schweiz im Rahmen der Post-2015 Verhandlungen für die Integration von genderspezifischen Zielvorgaben in andere Ziele²³⁶.

²²⁹ Siehe: www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=de (15.04.2014).

²³⁰ Siehe: www.ksmm.admin.ch/content/ksmm/de/home/dokumentation/nap.html (15.04.2014).

²³¹ Siehe: www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/migration/berichte/ber-schutz-erotikgewerbe-d.pdf, (28.04.2014).

²³² Siehe: www.post2015.ch/etc/medialib/downloads/post.Par.0024.File.tmp/Position%20CH%20Post-2015_BR_Juni%202013.pdf (15.04.2014).

²³³ Siehe <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/6250germany.pdf> (15.04.2014).

²³⁴ Die anderen Kernanliegen sind: Ernährungssicherheit und -qualität, Wasser, nachhaltige Energie, Bildung, Gesundheit, nachhaltiges Wachstum und menschenwürdige Arbeit, nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion, Gouvernanz, Frieden und Sicherheit, Verringerung des Katastrophenrisikos, Migration, Biodiversität sowie nachhaltige Städte und Infrastruktur. Siehe: www.post2015.ch/post2015/de/home/topics.html (15.04.2014).

²³⁵ Für Ausführungen zu diesen Unterzielen siehe:

www.post2015.ch/etc/medialib/downloads/post.Par.0045.File.tmp/Swiss_Position_Gender_Equity_Post-2015.pdf (15.04.2014).

In der mit Deutschland und Frankreich gemeinsamen offiziellen Position der Schweiz für die offene Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung des Zielrahmens für eine nachhaltige Entwicklung werden diese drei Unterziele ergänzt durch sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte sowie den gleichen Rechtszugang für Frauen.

Die Schweiz setzt sie sich auf multilateraler, regionaler (z.B. westliche Regionalgruppe WEOG, OECD) und bilateraler Ebene sowie im Austausch mit Organisationen der Zivilgesellschaft für die Geschlechtergleichstellung als eigenständiges Ziel und als transversale Dimension ein.

²³⁶ Für die Ausarbeitung des Geschlechteraspekts bei allen Kernanliegen siehe: www.post2015.ch/etc/medialib/downloads/post.Par.0045.File.tmp/Swiss_Position_Gender_Equity_Post-2015.pdf (15.04.2014).

Anhang

A Vorgehen bei der Erarbeitung des Berichts

Ausgehend vom Auftrag der UNO-Wirtschaftskommission für Europa von anfangs Dezember 2013 hat das Eidgenössische Departement des Innern EDI, Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EGB – in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA, Abteilung Chancengleichheit – einen Auftrag erteilt an das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung IZFG der Universität Bern zur Erarbeitung dieses Berichts.

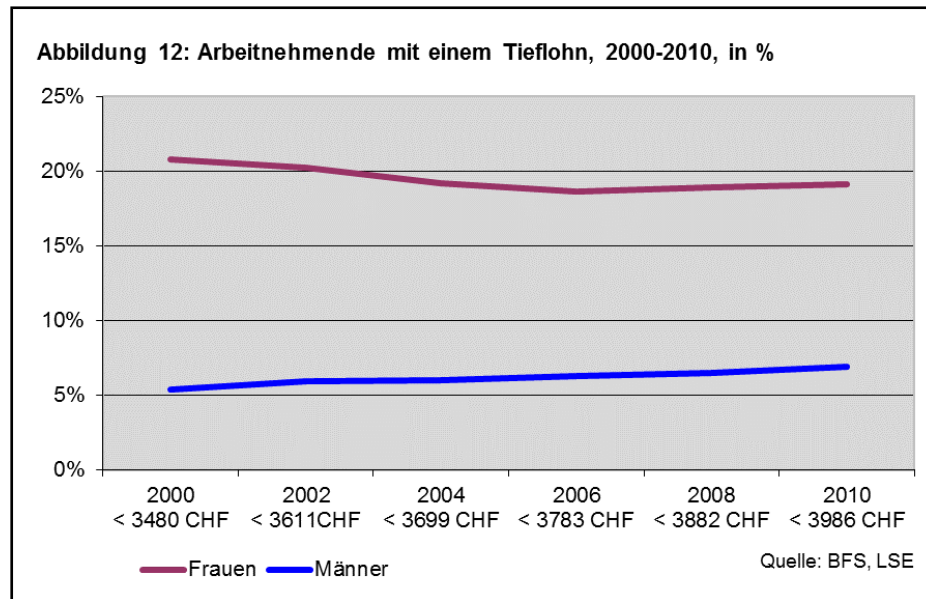
Für die Erarbeitung des Berichts im Rahmen der zur Verfügung stehenden Zeit und Ressourcen, unter möglichst breitem Einbezug der Schlüsselpersonen in der Bundesverwaltung, hat das IZFG – in Zusammenarbeit mit EDI und EDA - folgendes Vorgehen gewählt:

- **Vor-Konsultation (Kapitel 1 und 4):** Für ausgewählte Inhalte von Kapitel 1 (Erfolge, Herausforderungen, Rückschläge und Niederlagen) und das Kapitel 4 (Prioritäten) führte das IZFG Mitte Februar 2014 eine Vor-Konsultation durch mit Mitarbeitenden des EGB und des EDA und Vertreterinnen von zwei Kantonalen Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann aus der Deutschschweiz und Romandie. Erste Inhalte von Kapitel 1 und 4 wurden dabei definiert und danach für eine erste Version ausgearbeitet.
- **Zusatzrecherche und Austausch mit Schlüsselpersonen der Bundesverwaltung (Kapitel 1):** Für weitere Inhalte von Kapitel 1 führte das IZFG eine umfassende Zusatzrecherche durch und erarbeitete die Inhalte (z.B. Budgetrahmen) in engem Austausch mit der Bundesverwaltung (z.B. DEZA).
- **Konsultation (Kapitel 1 und 4):** Ein erster Entwurf von Kapitel 1 und 4 mit den bereits vorverfassten und oben erwähnten inhaltlichen Schwerpunkten wurde Ende März in einer Konsultation Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, die in den relevanten Themenbereichen tätig sind, zur Stellungnahme vorgelegt. Zur Konsultation eingeladen waren die Bereiche Aussenpolitik, Entwicklungszusammenarbeit, Bildung, Statistik, Wirtschaft, Sozialversicherungen, Justiz, Personalmanagement, Administration, Kultur, Kommunikation, Gesundheit, Integration von Zugewanderten, Gewalt und Menschenhandel. Aufgrund der Rückmeldungen wurde eine konsolidierte Version von Kapitel 1 und 4 erstellt.
- **Bericht zum Umsetzungsstand des nationalen Aktionsplans der Schweiz zur Gleichstellung von Frau und Mann (Kapitel 2 und Anhang):** Für die Erarbeitung von Kapitel 2 und des Anhangs konnte sich das IZFG grösstenteils auf den Entwurf des erwähnten Berichts abstützen.²³⁷
- **Kapitel zu Daten und Statistiken (Kapitel 3):** Kapitel 3 zu Daten und Statistiken lieferte das Bundesamt für Statistik.

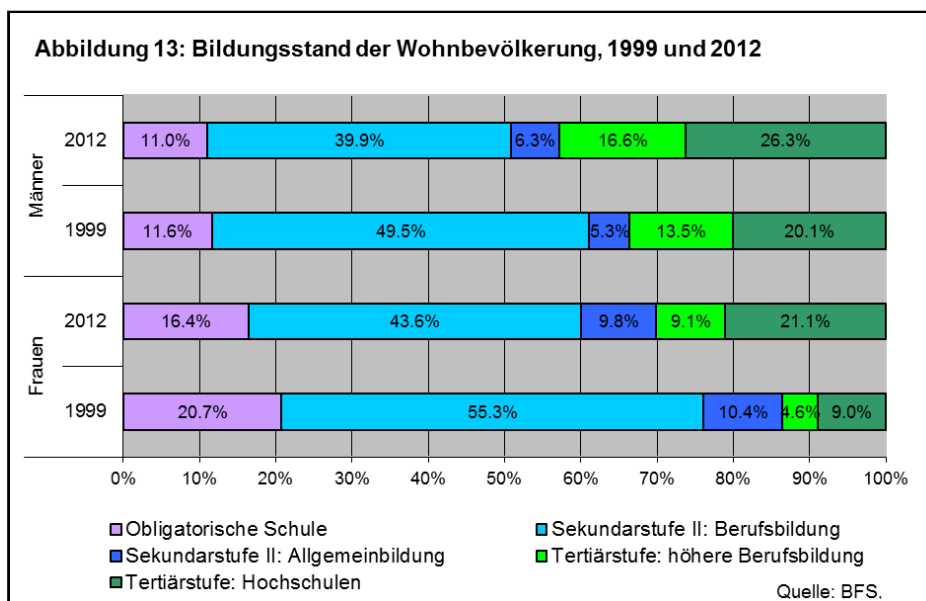
²³⁷ Siehe vorne Fussnote 99.

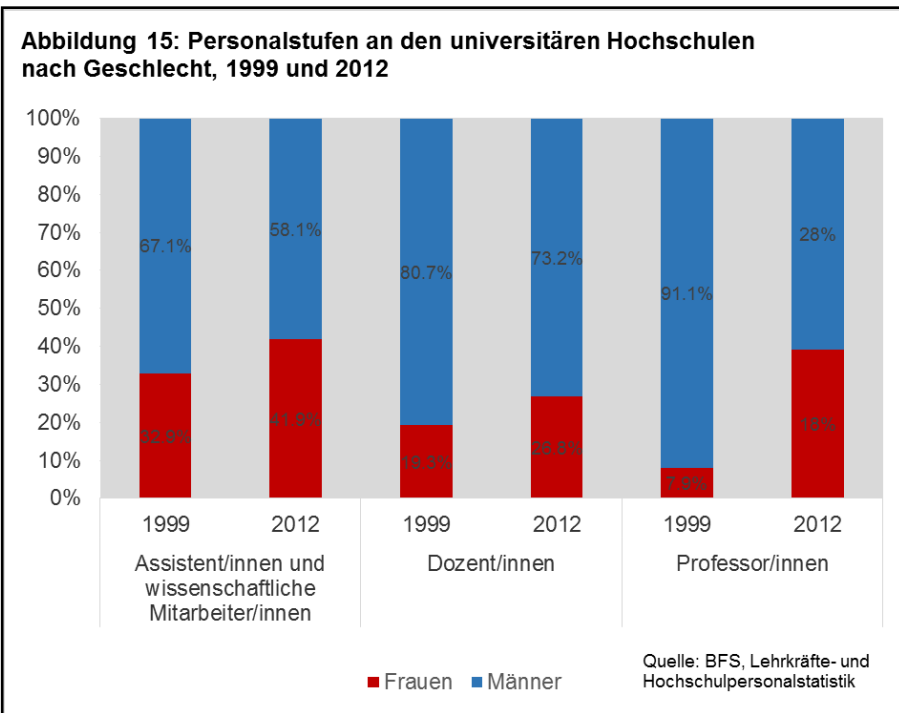
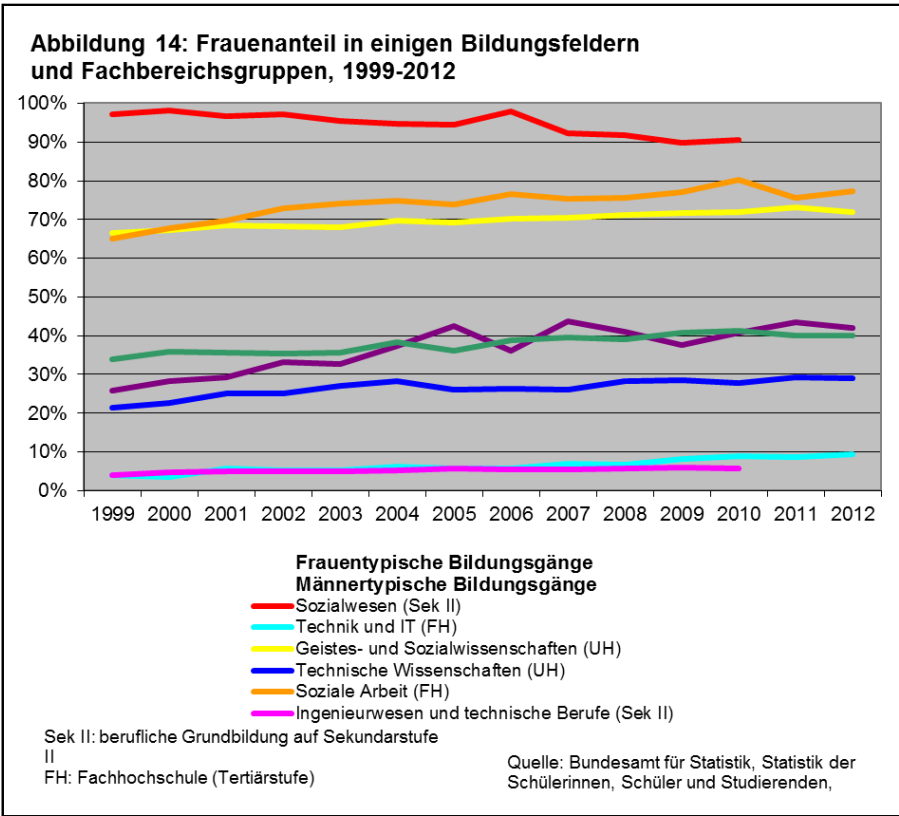
B Statistische Informationen

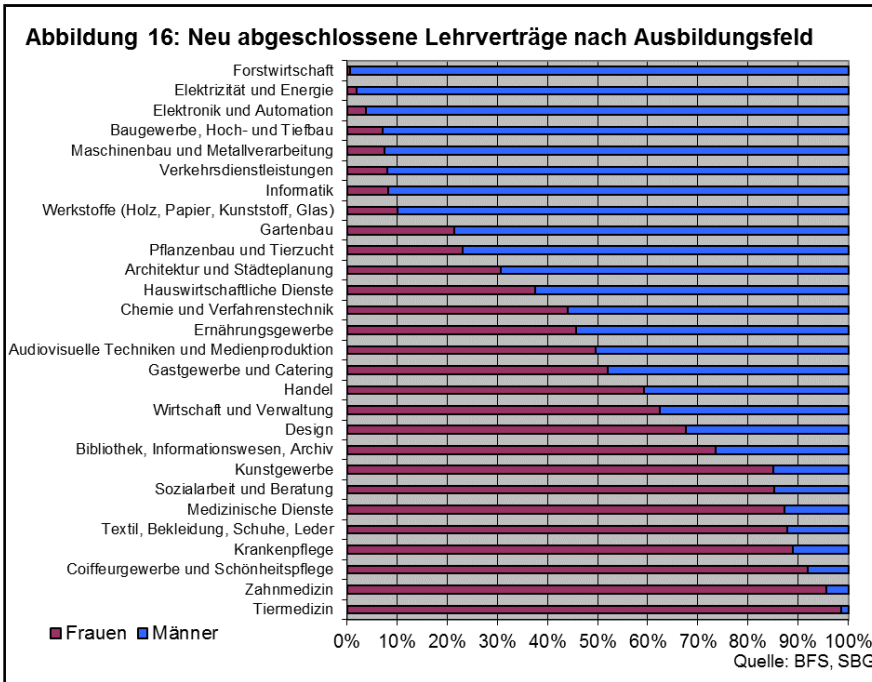
1 Armut



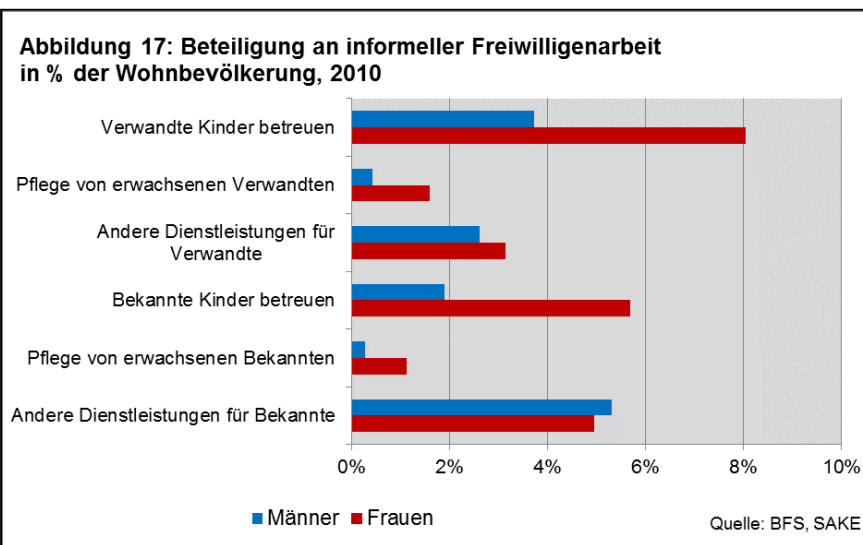
2 Bildung



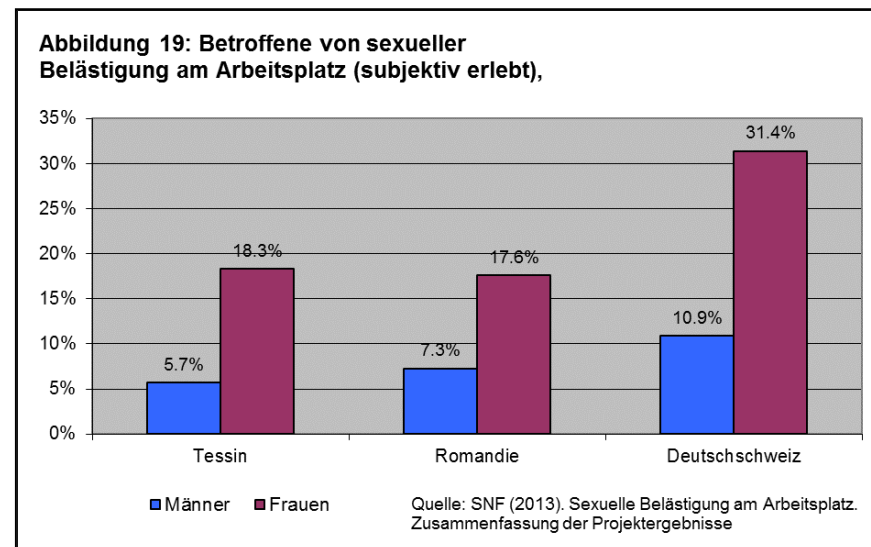
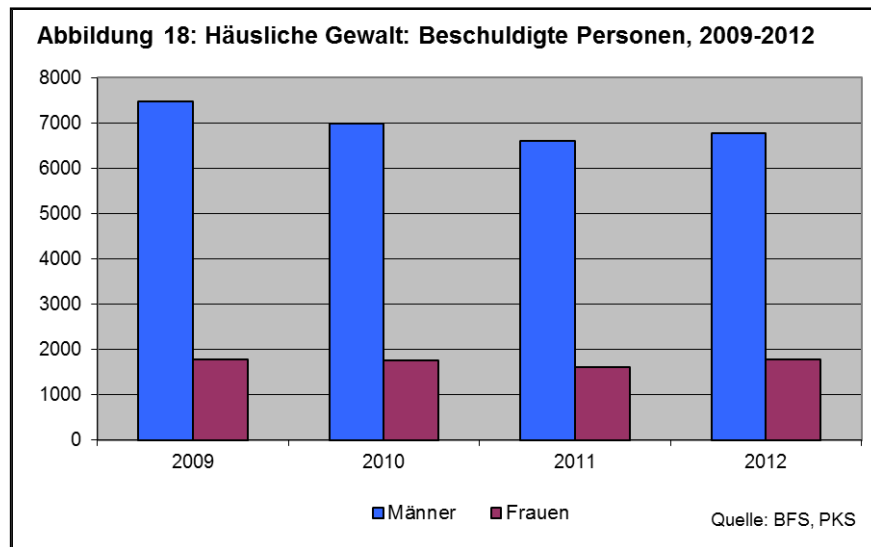




3 Gesundheit



4 Gewalt



5 Bewaffnete Konflikte

Keine weiteren statistischen Informationen vorhanden.

6 Wirtschaft

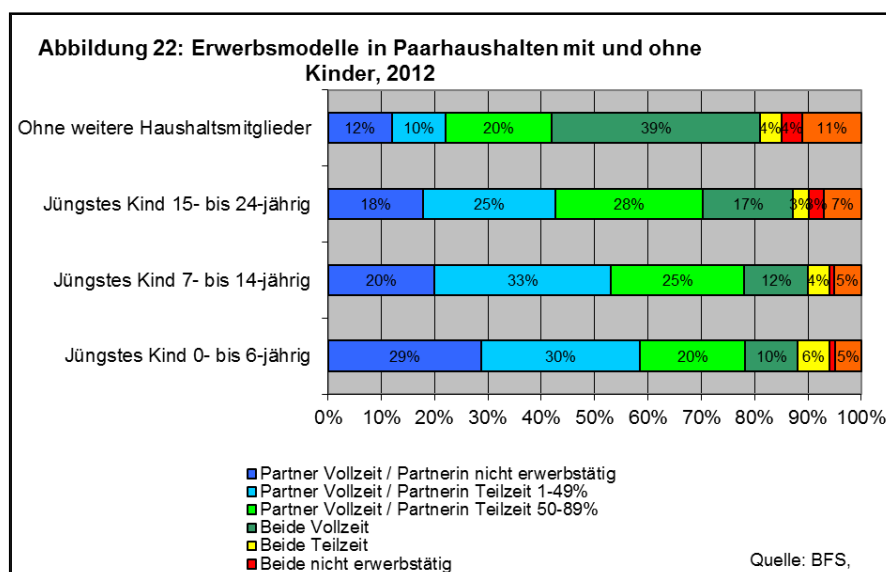
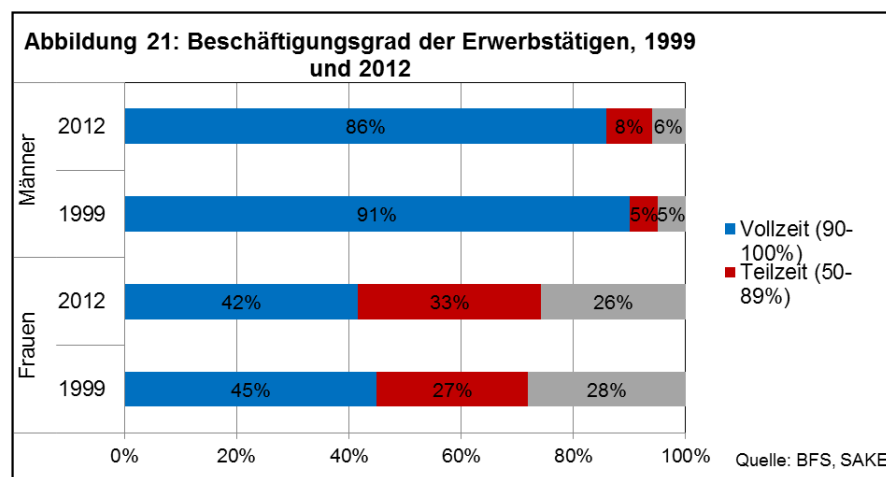
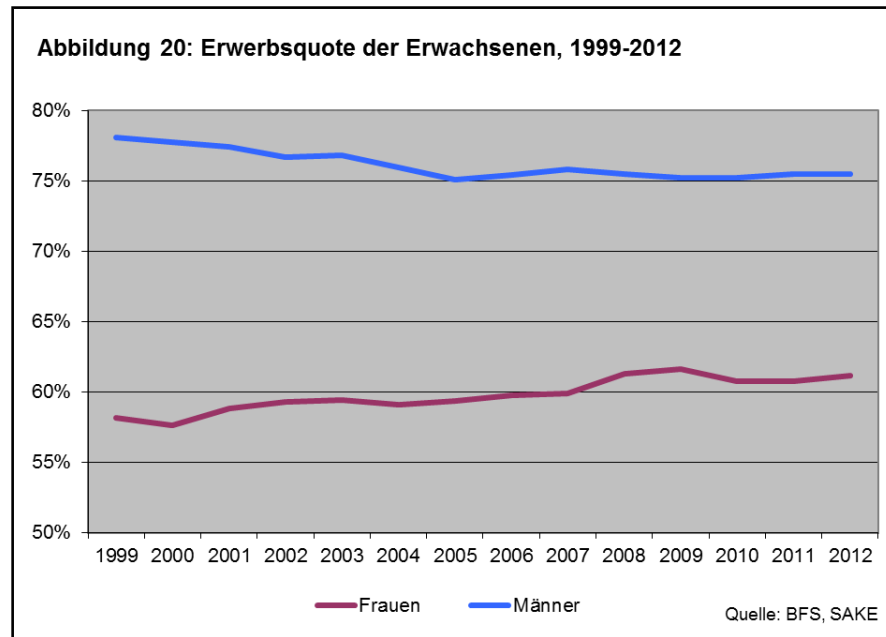
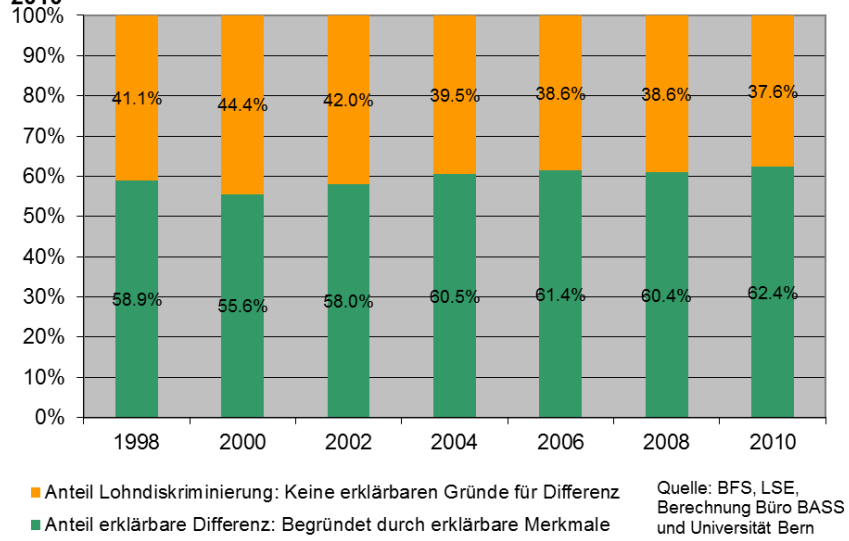
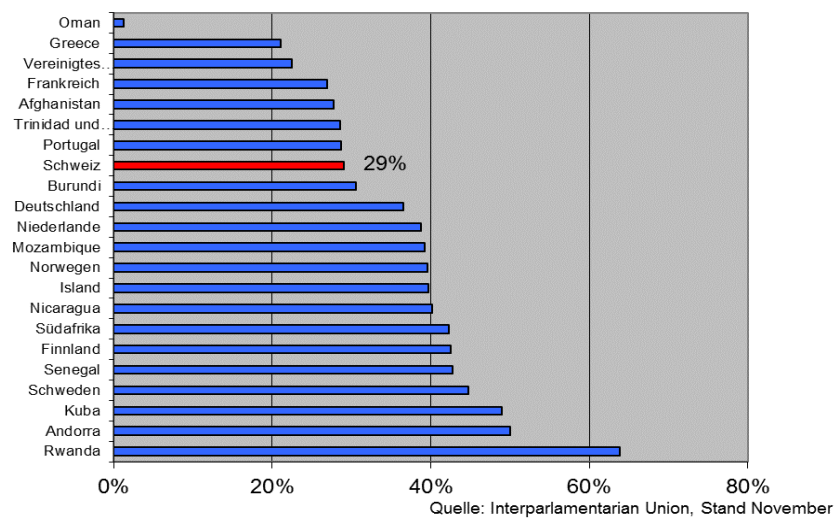


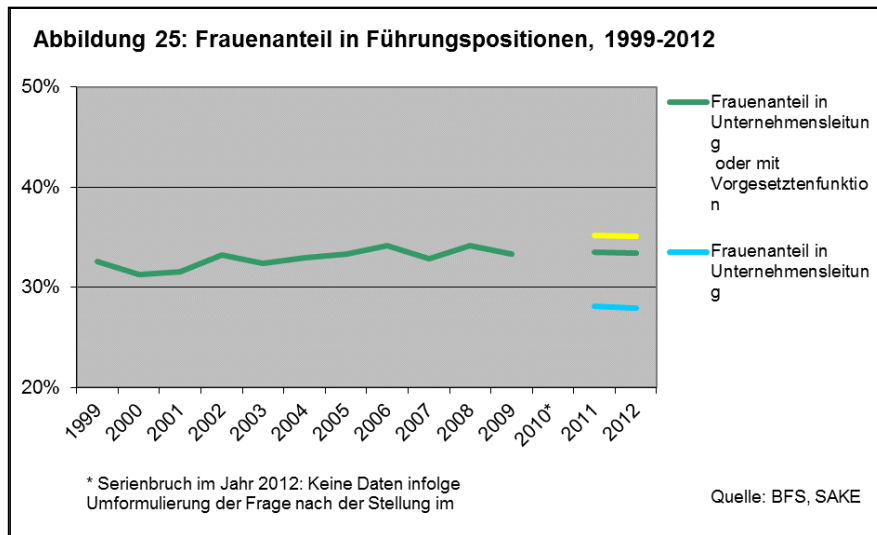
Abbildung 23: Erklärbarer und nicht erklärbarer Anteil am Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im privaten Sektor, 1998-2010



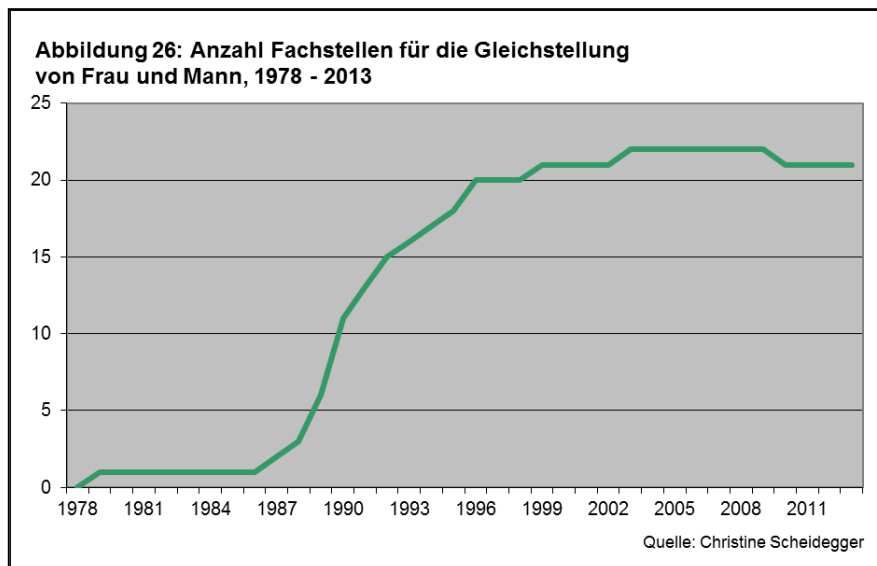
7 Macht- und Entscheidungspositionen

Abbildung 24: Internationaler Vergleich der Frauenanteile im Parlament, 2013





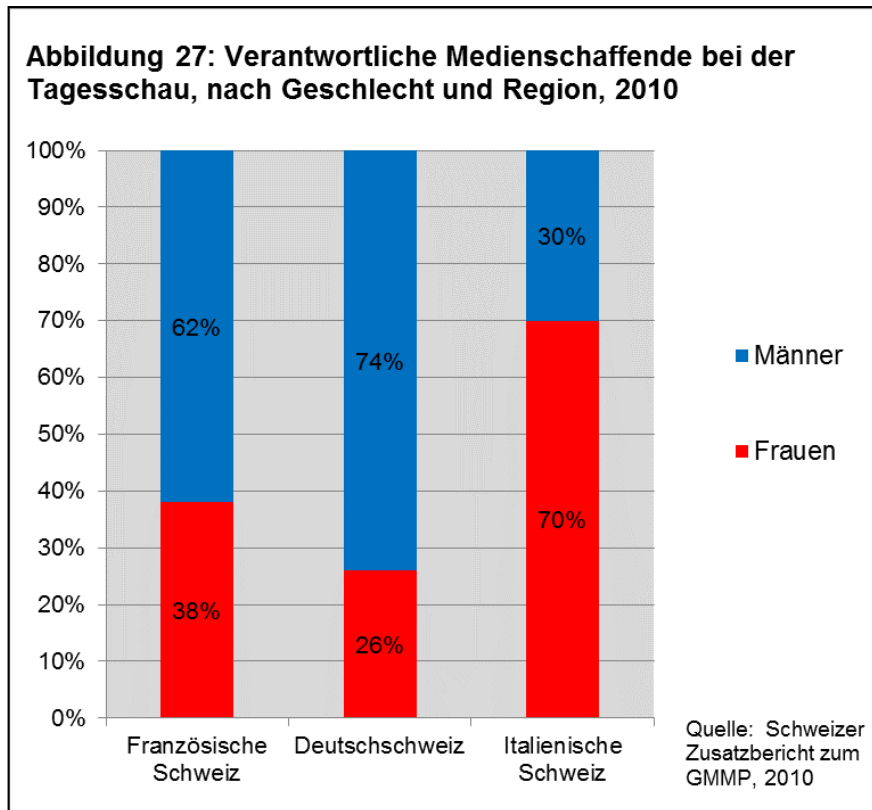
8 Institutionelle Mechanismen / Strukturen und Finanzen



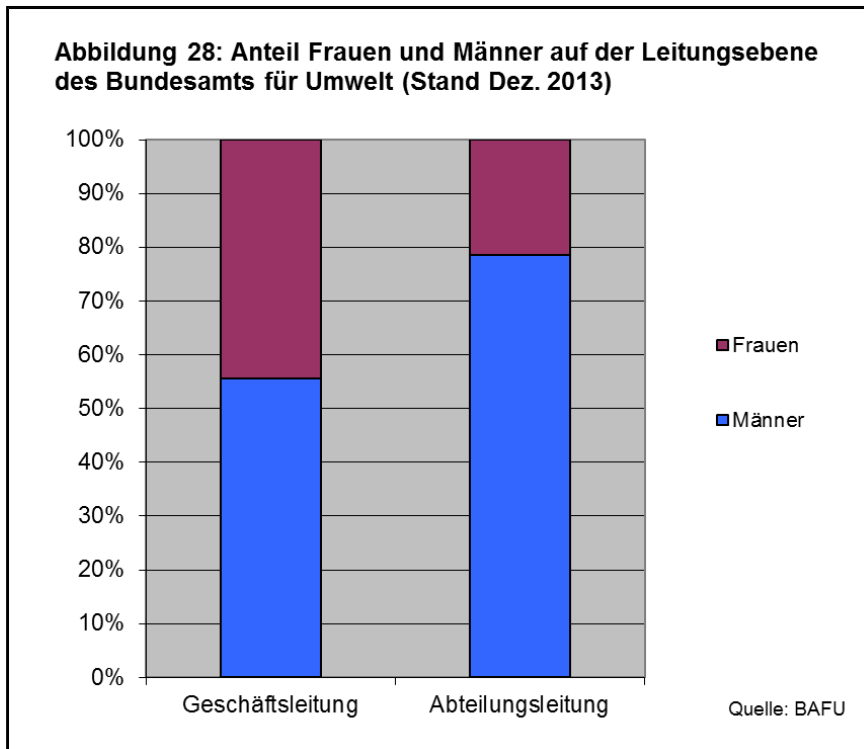
9 Menschenrechte

Keine weiteren statistischen Informationen vorhanden.

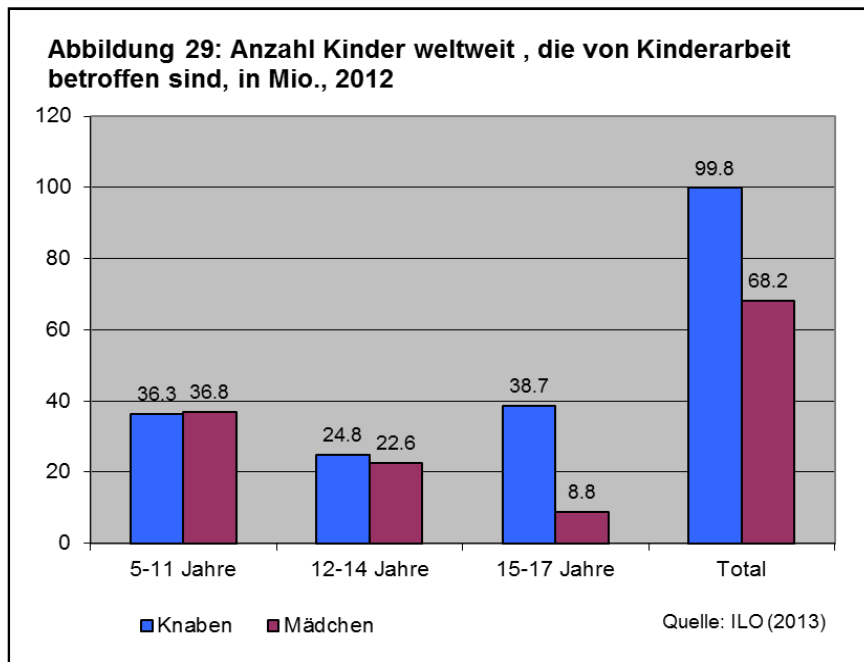
10 Medien



11 Umwelt



12 Mädchen



13 Indikatoren der Gleichstellung von Frau und Mann beim Bundesamt für Statistik

Bildung

- Bildungsstand
- Abgeschlossene Ausbildungen
- Berufs- und Studienfachwahl
- Lehrkräfte

Erwerbstätigkeit

- Erwerbsbeteiligung
- Erwerbslose gemäss ILO
- Nichterwerbspersonen
- Teilzeitarbeit
- Unterbeschäftigung
- Berufliche Stellung

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern
- Hauptverantwortung für Hausarbeiten
- Erwerbsmodelle in Paarhaushalten
- Belastung durch Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit
- Beitrag am Haushaltseinkommen
- Familienergänzende Kinderbetreuung
- Anzahl Kinderkrippen und Kinderhorte

Unbezahlte Arbeit

- Informelle Freiwilligenarbeit

- Institutionelle Freiwilligenarbeit
- Durchschnittlicher Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit nach Tätigkeiten, nach Familiensituation, nach Erwerbssituation der Mütter
- Satellitenkonto: Zeitvolumen, Monetäre Bewertung, Haushaltproduktion

Löhne

- Privatwirtschaft
- Ausgewählte Wirtschaftsbranchen
- Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, Bildung und berufliche Stellung
- Öffentlicher Sektor
- Tieflöhne

Politik – Die Frauen bei den Wahlen

- Bund
- Kantone
- Gemeinden

Gewalt

- Häusliche Gewalt

Internationale Vergleiche

- Frauenanteil bei den Studierenden im Tertiärbereich
- Erwerbstätigenquote von Frauen
- Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle in Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen
- Frauenanteil in nationalen Parlamenten

14 Legislaturindikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann beim Bundesamt für Statistik

Ziel Chancengleichheit: Die Chancengleichheit wird verbessert

- Lohnunterschied nach Geschlecht
- Anteil Frauen in MINT-Fächern
- AHV-Durchschnittsrente nach Geschlecht
- Häusliche Gewalt
- Belastung durch Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit

Ziel Gleichstellung in der Bundesverwaltung: Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverwaltung und in den bundesnahen Betrieben wird durchgesetzt, und die Chancengleichheit der sprachlichen Minderheiten ist gewährleistet

- Anteil Frauen in den Kaderklassen
- Anteile der Sprachen in der Bundesverwaltung

C Case Studies und Best Practices

1 Armut

Post-2015 Agenda

Seit 2000 ist die Gleichstellung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen eines der acht Millenniumsentwicklungsziele (MDGs), die bis 2015 erreicht werden sollen. Für die Zeit nach 2015 sollen neue – universelle - Ziele formuliert werden, die zudem den Aspekt der nachhaltigen Entwicklung beinhalten. In seiner Position zur Agenda für eine nachhaltige Entwicklung post-2015 vom Juni 2013 setzt sich der Schweizer Bundesrat stark für die Gleichstellung von Frau und Mann ein. So soll die Gleichstellung der Geschlechter im neuen Zielrahmen post-2015 wiederum ein eigenständiges Ziel darstellen und zudem sollen gender-spezifische Zielvorgaben in andere Ziele (wie beispielsweise Gesundheit, Bildung, Wasser) integriert werden. Die Schweiz setzt sich in den Verhandlungen für einen neuen Zielrahmen für die Geschlechtergleichstellung als eines der vier prioritären Themen ein.

www.post2015.ch/post2015/de/home/topics/gender

2 Bildung

Nationaler Zukunftstag

Seit 2001 können sich Mädchen und (seit 2010 auch) Jungen am zweiten Donnerstag im November mit den vielfältigen Berufs- und Lebensperspektiven auseinandersetzen. Sie können eine erwachsene Bezugsperson in die Arbeitswelt begleiten, an einem Teilprojekt in einem eher geschlechtsuntypischen Beruf teilnehmen oder in der Schule Rollenbilder und Zukunftsperspektiven diskutieren. Das Ziel dieses Kooperationsprojekts von Gleichstellungsfachstellen, Schule, Arbeitswelt und Elternhaus ist es, den Berufswahlhorizont und die Zukunftsperspektiven von Mädchen und Jungen zu erweitern.

www.nationalerzukunftstag.ch

Marie-Heim-Vögtlin-Stipendien

1991 hat der Schweizerische Nationalfonds (SNF) das Marie Heim-Vögtlin-Programm (MHV) eingerichtet. MHV ermöglicht Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, die ihre Forschungskarriere aufgrund ihrer familiären Situation unterbrechen oder reduzieren mussten, die längerfristige Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere. Ein Beitrag umfasst ein Salär für maximal zwei Jahre und kann zusätzlich einen Teil der Forschungskosten sowie der Kinderbetreuungskosten abdecken. Eine Teilzeitbeschäftigung ist möglich. Zusätzlich fördert der MHV-Preis, der mit 25'000 Franken dotiert ist, die Sichtbarkeit der geförderten Frauen.

www.snf.ch/de/foerderung/karrieren/mhv-beitraege/Seiten/default.aspx

3 Gesundheit

Forschungsnetzwerk Gender Health

Das Forschungsnetzwerk Gender Health wurde 2003 durch den Fachbereich Gender Health des BAG initiiert und ist ein nationales Forum zur Förderung der intersektoralen und interdisziplinären Forschungszusammenarbeit. Ziel des Forschungsnetzwerks Gender ist eine nachhaltige Stärkung und Etablierung der Forschung zum Thema Gender und Gesundheit in der Schweiz. Es fördert den gegenseitigen Austausch zwischen den Netzwerkmitgliedern und stärkt die Ressourcen für Gender-Health-Forschung in der Schweiz. Es stellt die Struktu-

ren für eine Vernetzung von allen an Forschung in diesem Bereich interessierten Personen zur Verfügung und koordiniert deren Zusammenschluss.

www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/11220/index.html?lang=de

4 Gewalt

Kantonale Interventions- und Koordinierungsstellen gegen häusliche Gewalt

Die kantonalen Interventions- und Koordinierungsstellen vernetzen in verschiedenen Kantonen staatliche und private Stellen. Die Interventionsstellen der Deutschschweiz haben sich zur Schweizerischen Konferenz KIFS, die Kantone der lateinischen Schweiz zur Conférence latine contre la violence domestique CL zusammengeschlossen.

www.ebg.admin.ch/themen/00466/00480/index.html?lang=de

Kantonale Runde Tische gegen Frauenhandel

2001 tagte in Zürich der erste Runde Tisch gegen Frauenhandel. Die Initiative wurde von der Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration (FIZ) ergriffen. Runde Tische gegen Frauenhandel sind – meist vom Kanton geführte – Gesprächsrunden, an denen sich Vertreterinnen und Vertreter von Polizei, Staatsanwaltschaft, Migrationsamt, Gleichstellungsfachstellen, Opferhilfestellen und Sozialamt sowie Opfervertreterinnen oder -vertreter, Prostitutionsberatungsstellen und die Koordinationsstelle gegen Menschenhandel des Bundes beteiligen. Die Runden Tische gegen Frauenhandel dienen dem gegenseitigen Austausch und der Koordination. Heute haben 16 Kantone dieses Erfolgsmodell übernommen oder sie sind dabei, es zu übernehmen.

www.ksmm.admin.ch/content/ksmm/de/home/themen/menschenhandel/kantonale_kooperationsmechanismen.html

5 Bewaffnete Konflikte

Nationaler Aktionsplan NAP 1325

Der erste schweizerische Aktionsplan zur Umsetzung der UNSR 1325 zu „Frauen, Frieden und Sicherheit“ wurde 2007 der Öffentlichkeit vorgestellt und fand international grosse Beachtung. Die Schweiz hat sich als einer der ersten UN-Mitgliedstaaten verpflichtet, die Resolution 1325 umzusetzen. Der Aktionsplan umfasst einen Massnahmenkatalog für jene Bundesverwaltungsstellen, die an der Friedensförderung beteiligt sind. 2013 wurde (nach der zweiten Fassung 2010) die dritte Fassung des NAP 2013 (2013 – 2015) vom Bundesrat verabschiedet. Dieser berücksichtigt nebst den Ergebnissen des Monitoring auch die UNO-Folgeresolutionen und legt Indikatoren zur verbesserten Messung der Fortschritte fest.

www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics/peasec/peac/confre/congen.html

Das Engagement der Schweiz in Nepal

Aus der Überzeugung heraus, dass ein nachhaltiger Friede unter Ausschluss der weiblichen Bevölkerung nicht möglich ist, hat die Schweiz die Stärkung der Rolle der Frauen zu einem der Schwerpunkte ihres langjährigen Engagements im nepalesischen Friedensprozess gemacht. In Seminaren und Mediationstrainings wurden profilierte nepalesische Friedensaktivistinnen in Verhandlungstheorie und -praxis geschult. Zudem übernahm die Schweiz eine fazitätierende Rolle bei Treffen zwischen Frauenrechtlerinnen und politischen Parteien.

www.deza.admin.ch/de/Home/Laender/Suedasien_und_Himalaja/Nepal

Regionalprogramme Grosse Seen

Zu den besonders wichtigen bilateralen Programmen der Schweiz gehören die Regionalprogramme Grosse Seen (Ruanda, Burundi, Demokratische Republik Kongo). Durch sie werden Frauen, die in grosser Zahl Opfer von sexueller Gewalt wurden und unter äusserst prekären Bedingungen überleben, mit verschiedenen Aktivitäten (psychosoziale Unterstützung, medizinische Betreuung etc.) unterstützt.

www.deza.admin.ch/de/Home/Laender/Ost_und_Zentralafrika/Grosse_Seen_Ruanda_Burundi_Demokratische_Republik_Kongo

6 Wirtschaft

Anstossfinanzierung für familienergänzende Kinderbetreuung

Seit Anfang 2003 werden über ein befristetes Impulsprogramm Finanzhilfen für die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern gesprochen. Dadurch konnte das geschätzte Platzangebot um mehr als 80% erhöht werden.

www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html

Familienergänzende Kinderbetreuung in den Kantonen Waadt und Neuenburg sowie in der Stadt Luzern

Die Kantone Waadt und Neuenburg verfügen über Gesetze zur Kinderbetreuung, die – neben Staat und Privaten – auch Arbeitgebende zur Mitfinanzierung des Fonds zur Schaffung von Betreuungsplätzen verpflichten. So konnten im Kanton Waadt, der seit 2006 über ein solches Gesetz verfügt, in den Jahren 2006–2012 mehr als 6'100 Betreuungsplätze geschaffen werden. Und im Kanton Neuenburg, wo seit Beginn 2012 ein neues Gesetz zu Kinderbetreuung in Kraft ist, konnten 2012 83 neue Plätze im Vorschul- und 236 Plätze im Schulbereich geschaffen werden.

Auch die Stadt Luzern ging in Bezug auf die finanzielle Unterstützung für die familienergänzende Kinderbetreuung neue Wege und wechselte von der Objektfinanzierung (Subventionierung von Institutionen) zur Subjektfinanzierung (Auszahlung von Betreuungsgutscheinen an die Eltern). Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase 2009 – 2012 und Zustimmung des Stimmvolks wurde das System der Betreuungsgutscheine 2013 definitiv eingeführt.

www.faje-vd.ch (Waadt)

www.ne.ch/autorites/DEF/SPAJ/accueil-extrafamilial/Pages/Fonds-pour-les-structures-d%27accueil-extrafamilial.aspx (Neuenburg)

www.stadt Luzern.ch/de/themenbereiche/?action=showthema&themenbereich_id=7&thema_id=401 (Stadt Luzern)

Logib

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen Standortbestimmung ihrer Lohnpraxis selbst überprüfen. Das EBG hat den Selbsttest Logib für die Überprüfung der Lohngleichheit in Unternehmen mit über 50 Mitarbeitenden entwickelt. Für kleinere Unternehmen wird momentan ein Tool Argib als Ergänzung zu Logib entwickelt und getestet. Die Anleitung "Logib Schritt für Schritt" und der Support durch das EBG macht das kostenlose Programm noch niederschwelliger.

www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de

Beschaffungswesen

Der Bund vergibt seine Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, welche die Einhaltung des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen gewährleisten. Neben Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzbestimmungen gehört dazu die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann. Für Kontrollen im Beschaffungswesen wird ebenfalls Logib angewandt.

www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=de

Haushaltshilfe beschäftigen – das müssen Sie wissen

Faire Arbeitsbedingungen und vor allem geregelte Arbeits- und Ruhezeiten sind wichtig, damit eine Haushaltshilfe ihre Arbeit gut machen kann und die pflegebedürftige Person gut betreut ist. Die Broschüre erklärt die rechtliche Situation und macht einen bedeutenden Beitrag zur Regelung der Care-Migration.

www.stadt-zuerich.ch/content/prd/de/index/gleichstellung/publikationen/care-migrantinnen.html

7 Macht- und Entscheidungspositionen

SAJV "Von Frau zu Frau"

Die Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände SAJV führte zwischen 2000 und 2007 in Zusammenarbeit mit der EKF die Mentoring-Projekte "Von Frau zu Frau" zur Förderung von weiblichen Nachwuchskräften durch. Mit Mentoring als gezielter Fördermassnahme für junge Verbandsfrauen sollte der Untervertretung von Frauen in Entscheidungsgremien begegnet werden.

www.ekf.admin.ch/dokumentation/00438/index.html?lang=de

8 Institutionelle Mechanismen / Strukturen und Finanzen

Legislaturplanung des Bundes 2011 - 2015

In der Legislaturplanung 2011 - 2015 sind im Rahmen der Leitlinie 7 die Chancengleichheit sowie die geschlechtliche und sprachliche Gleichstellung ausdrücklich als Ziele aufgeführt. Dazu werden in der Legislaturplanung Massnahmen zur Zielerreichung formuliert – so z.B. zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung, zur Erhöhung von Frauen in Führungspositionen, im Bereich der häuslichen Gewalt und zur Förderung von Frauen in den MINT-Fächern. Das Bundesamt für Statistik beobachtet die Ziele der Legislaturplanung mittels 44 Indikatoren.

www.bk.admin.ch/themen/planung/04622/index.html?lang=de

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/legi/00.html

Gender Mainstreaming: Aktionspläne der Stadt Bern und der Stadt Zürich

Die beiden Städte Bern und Zürich haben Aktionspläne erarbeitet, die den Gleichstellungsgedanken in den verschiedenen Politikfeldern als Querschnitts- und Führungsaufgabe wahrnehmen und die verschiedenen Verwaltungsabteilungen in die Gleichstellungsarbeit einbeziehen. Die Stadt Bern setzte als erste Schweizer Gemeinde 2009 einen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Kraft. Nach positiver Bilanz wird er für die Jahre 2014-2017 weitergeführt. Der Aktionsplan der Stadt Zürich nennt sich Gleichstellungsplan 2009-2013 und wird aufgrund der positiven Ergebnisse einer externen Evaluation im Jahr 2013 weitergeführt.

www.gleichstellung.bern.ch

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Gender Budgeting: Basel-Stadt

Basel-Stadt überprüfte ab 2005 die Verteilung der Staatsausgaben auf die Geschlechter und erarbeitete 2009 Gleichstellungskennzahlen für den Bildungsbereich und einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Rechnungs- und Budgetanalyse. Die drei folgenden Studien wurden durchgeführt: Geschlechterspezifische Ausgabeninzidenzanalyse, Staatsausgaben und Unbezahlte Arbeit, Personalausgaben und Beschäftigung in der Verwaltung.

www.gleichstellung.bs.ch

DEZA-Gender-Politik

Die DEZA hat seit 2003 eine Gender-Politik und führte Gender Mainstreaming als verbindlichen Grundsatz für die gesamte Institution ein. Sie verfügt über Instrumente, um die unterschiedlichen Rollen, Aufgaben und Bedürfnisse von Frauen und Männern in die Programme der Entwicklungszusammenarbeit einzubauen und um sie in multilateralen Gremien und in der bilateralen Zusammenarbeit zu vertreten. Im Sinne des Gender Mainstreaming fördert die DEZA nicht nur die Chancengleichheit von Frauen und Männern als transversales Thema in den Entwicklungsprogrammen, sondern auch innerhalb ihrer eigenen Organisation (Zentrale und Kooperationsbüros), bei den Partnerorganisationen und im Politikdialog. Zudem analysiert die DEZA ihre eigenen Programmausgaben auf die geschlechterspezifischen Auswirkungen und prüft die Gendersensibilität ihrer Projekte anhand jährlicher Fortschrittsberichte und Evaluationen.

www.deza.admin.ch/de/Home/Themen/Gleichstellung_von_Frau_und_Mann

9 Menschenrechte

Women's Human Rights App

Im Auftrag des EDA hat der Bereich Geschlechterpolitik des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte (SKMR) eine App und Webseite zu Menschenrechten von Frauen entwickelt, welche allen Interessierten einen guten und einfachen Zugang zu relevanten UNO-Dokumenten ermöglicht. Die App erlaubt eine schlagwortgestützte Suche nach Definitionen, rechtlichen Grundlagen und sogenannter Agreed Language.

www.skmr.ch/de/themenbereiche/geschlechterpolitik

www.womanshumanrights.ch

CEDAW-Leitfaden zur Rechtspraxis

Die EKF hat einen Online-Leitfaden für die Anwendung der UNO-Frauenrechtskonvention CEDAW in der Schweiz publiziert. Er macht Anwältinnen, Anwälte, Gerichte und Rechtsberatungsstellen mit diesem internationalen Instrument vertraut und zeigt anhand von Modellbeispielen, wie es vor Schweizer Gerichten genutzt werden kann.

www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/?lang=de

10 Medien

Schweizerische Lauterkeitskommission

Als Selbstkontrollorgan der Schweizer Werbebranche hat die Lauterkeitskommission den Auftrag, auf begründetes Ersuchen hin kostenlos gegen unlautere Werbung vorzugehen. Jede Person kann eine Werbung oder andere Formen primär kommerzieller Kommunikation, die ihrer Meinung nach unlauter ist, bei der Kommission beanstanden. Die Grundsätze der praktischen Anwendung des Lauterkeitsgesetzes enthalten auch einen Abschnitt zu geschlechterdiskriminierender Werbung.

www.lauterkeit.ch

Prix Femmes & Médias

Die Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann aus den französischsprachigen Kantonen haben den Preis "Prix Femmes & Médias" lanciert, der seit 2012 Journalistinnen und Journalisten auszeichnet, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und die Öffentlichkeit dadurch für diese Thematik sensibilisieren.

www.egalite.ch/femmes-medias (nur auf Französisch)

Leitfaden zu gender-gerechter Berichterstattung in den Medien

Die drei Verbände Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM), Syndicom und Impresum, haben zusammen mit der Medienwissenschaftlerin Martina Leonarz einen Leitfaden zu gender-gerechter Berichterstattung in den Medien erarbeitet und 2013 herausgegeben.

www.ssm-site.ch/medien/dossiers/medien-und-geschlecht

11 Umwelt

Sensibilisierungsprojekt "silviasilvio"

Silviasilvio, ein mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstütztes Sensibilisierungsprojekt, richtete sich 2005 - 2007 an Führungskräfte aus der Wald- und Holzwirtschaft. Ziel des Projekts war es, die Führungskräfte zum gender-bewussten Denken und Handeln zu motivieren und zu befähigen.

www.empa.ch/plugin/template/empa/*/63360/---/l=1

Gender-Ansatz des Kooperationsbüros in Bangladesch

Die schweizerische Entwicklungszusammenarbeit ist seit 1971 in Bangladesch tätig. Sie setzt sich in erster Linie für eine nachhaltige Entwicklung und für den Kampf gegen die Armut in diesem Land ein. Gender ist dabei als Querschnittsthema expliziter Bestandteil jedes Zusammenarbeitsprojekts. Analysiert werden die spezifischen Rollen der beiden Geschlechter in der Gesellschaft sowie die Unterschiede bezüglich Ressourcenzugang und -kontrolle.

www.deza.admin.ch/de/Home/Laender/Suedasien_und_Himalaja/Bangladesch

12 Mädchen

NFP 52

Der Nationalfonds finanzierte mit einem Betrag von 12 Millionen das Nationalfondsprojekt 52 "Kindheit, Jugend und Generationenbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel". Zwischen 2003 und 2007 wurden 29 Forschungsprojekte in sechs Modulen realisiert, bei denen die Kinder und Jugendlichen auch direkt zu Wort kamen. Ziel des Projekts war es, neue Er-

kenntnisse über die gegenwärtigen und zu erwartenden Lebensverhältnisse sowie Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen in der Schweiz zu gewinnen und den Handlungsbedarf in Politik und Verwaltung zu eruieren.

www.nfp52.ch

Balayons les clichés

Viele Lehrpersonen fragen sich, wie sie das Thema Geschlechterrollen im Unterricht anpacken können. "Balayons les clichés", eine Auswahl von pädagogischen Ressourcen für Lehrkräfte von 5- bis 12-jährigen Kindern, stellt Arbeitsblätter, DVD's, Bücher und weitere Vorschläge zur Unterrichtsgestaltung zur Verfügung – allesamt kompatibel mit dem Lehrplan der Romandie. "Balayons les clichés" wurde von der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Bildungsdepartement des Kantons Genf entwickelt.

www.egalite.ch/balayons (nur auf Französisch)

Die rote Zora

1991-2006 verlieh das EBG jährlich den Kinder- und Jugendmedienpreis "Die rote Zora". Mit dem Preis wurden kulturelle und künstlerische Projekte ausgezeichnet, die sich an Kinder und Jugendliche richten und die Gleichstellung von Mädchen und Jungen thematisieren, indem sie beispielsweise geschlechtsspezifische Rollenverteilungen hinterfragen oder neue Formen der Lebensgestaltung aufzeigen. Prämiert wurden Projekte in den Bereichen Theater, Tanz, Musik, Film usw. Der Preis wurde 2006 aus Gründen von Sparmassnahmen des Bundes zum letzten Mal vergeben.

Respekt ist Pflicht

Die Kampagne "Respekt ist Pflicht – für alle" zur Prävention von sexuellen Übergriffen an Mädchen wurde in verschiedenen Schweizer Städten und Kantonen in Zusammenarbeit mit der offenen Jugendarbeit durchgeführt. In (geschlechtergetrennten) Workshops diskutierten junge Frauen (und in einigen lokalen Umsetzungen auch junge Männer) unter der Leitung von dafür geschulten Jugendarbeitenden über Geschlechterrollen, Grenzen und Respekt. Die jungen Frauen traten mit mutigen Plakaten und ihren selber formulierten Botschaften wie "Nein ist Nein" oder "Ich weiss, was ich will" an die Öffentlichkeit.

www.arip.ch

D Auflistung von Strategien, Aktionsplänen, Programmen und Publikationen

Einschlägige Strategien, Aktionspläne und Programme wurden bereits im Text und in den Fussnoten in diesem Bericht ausführlich erfasst und mit entsprechenden Quellenangaben versehen. Hier folgt nur noch eine chronologische Auflistung der wichtigsten:

- **Aktionsplan der Schweiz zur Gleichstellung von Frauen und Männern** (1999): www.ebg.admin.ch/themen/00007/00070/index.html?lang=de
- **Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten** (seit 2000) und **Aktionspläne der Universitäten zur Gleichstellung von Frau und Mann an den Universitäten**: www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit-gender-studies-suk-programm-p-4/bundesprogramm-chancengleichheit-2000-20122013.html
- **Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen** (seit 2000) und **Aktionspläne zur Gleichstellung von Frau und Mann an den Fachhochschulen**: www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=de
- **Gender-Politik der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA** (seit 2003): www.deza.admin.ch/de/Home/Themen/Gleichstellung_von_Frau_und_Mann
- **Nationaler Aktionsplan 1325 Frauen, Frieden und Sicherheit** (seit 2007): www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics/peasec/peac/confre/congen.html
- **Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Bern** (seit 2009): www.bern.ch/stadtverwaltung/prd/gleichstellung/aktionsplan
- **Gleichstellungsplan der Stadt Zürich** (seit 2009): www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/gleichstellungsplan.secure.html
- **Legislaturplanung des Bundes 2011 – 2015** (Ziele zur Gleichstellung von Frau und Mann): www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=de
- **Position der Schweiz zur Agenda für eine nachhaltige Entwicklung** (2013): www.post2015.ch

Auch die wichtigsten Publikationen zur Gleichstellung von Frau und Mann wurden in diesem Bericht ausführlich erfasst und mit entsprechenden Quellenangaben versehen. Hier aufgeführt werden nur die nationalen Berichte zur Umsetzung von internationalen Standards explizit für die Gleichstellung von Frau und Mann:

- **Berichte der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)**: Erster und zweiter Bericht (2001), Empfehlungen erster und zweiter Bericht (2003), Dritter Bericht (2009), Empfehlungen dritter Bericht (2009), Zwischenbericht (2012), Vierter und fünfter Bericht (wird 2014 publiziert): www.ebg.admin.ch/themen/00007/00070/index.html?lang=de
- **Nationale Berichte zur Umsetzung der Beijing-Aktionsplattform**: Beijing+5 (2000), Beijing+10 (2005), Beijing+15 (2010): Zu beziehen beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann www.ebg.admin.ch