



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Der Bundesrat

Bern, Juni 2024

Beijing + 30

Umsetzung der Erklärung und des Aktionsplans von Beijing Bericht der Schweiz

Inhaltsverzeichnis

Teil 1 – Schwerpunkte	4
Teil 2 – Prioritäten, Ergebnisse und Herausforderungen	6
1. Prioritäten und jüngste Ergebnisse	6
A. Gleichstellungsstrategie 2030	6
B. Gleichstellung im Berufsleben.....	7
C. Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.....	10
D. Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.....	11
E. Verbesserung der gleichstellungsspezifischen Daten	12
2. Frauen und Mädchen als Opfer von Mehrfachdiskriminierung	14
A. Lesbische Frauen und Personen mit einer anderen sexuellen oder geschlechtlichen Identität.....	14
B. Migrantinnen.....	15
C. Frauen mit Behinderungen	17
3. Krisen	18
4. Prioritäten für die kommenden Jahre	20
Teil 3 – Fortschritte in den zwölf Themenbereichen	22
1. Frauen und Armut	22
2. Bildung und Ausbildung von Frauen	23
3. Frauen und Gesundheit	28
4. Gewalt gegen Frauen	30
5. Frauen und bewaffnete Konflikte	34
6. Frauen und die Wirtschaft	35
A. Lohngleichheit	35
B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	37
C. Finanzhilfen	39
D. Digitalisierung	39
8. Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frauen	42
9. Die Grundrechte der Frauen	44
10. Frauen und die Medien	46
11. Frauen und Umwelt	47
12. Mädchen und junge Frauen	49
Teil 4 – Nationale Institutionen und Verfahren	52
1. Gleichstellungsstrategie 2030	52
2. Gender Budgeting	53
3. Verfahren für die Erstellung des vorliegenden Berichts	54
4. Internationale Kontrollmechanismen	55
Teil 5 – Statistiken	57
Teil 6 – Fazit und nächste Schritte	59

Anhang	61
---------------------	----

Teil 1 – Schwerpunkte

In den vergangenen Jahren hat die Schweiz im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Frauen weitere Fortschritte erzielt. So verfügt sie seit 2021 über die erste nationale Strategie, die gezielt die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern fördert, mit der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen als zentralem Ziel. Dabei wird der transversale Charakter der Gleichstellungsthematik durch die **Gleichstellungsstrategie 2030** und dem dazugehörigen **Aktionsplan** gut veranschaulicht.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ist auf nationaler Ebene für die Gleichstellung der Geschlechter zuständig und koordinierende Stelle für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030. Es hat die verschiedenen Ämter und Departemente der Bundesverwaltung konsultiert, die von den Themen des vorliegenden Berichts betroffen sind.

Gemäss der schweizerischen Bundesverfassung haben Mann und Frau Anspruch auf **gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit**. Die Zahlen zeigen, dass in der Realität weitere Fortschritte erzielt werden müssen. Die Lohngleichheit ist in der Schweiz nämlich immer noch nicht erreicht, und zwar weder im privaten noch im öffentlichen Sektor. Im Durchschnitt verdienen Frauen 1500 Franken oder 18% weniger pro Monat als Männer (im Jahr 2020). Dieses **Lohngefälle** nimmt im Laufe des Lebens zu: am Anfang des Berufslebens ist es klein, steigt dann kontinuierlich an und ist vor der Pensionierung am grössten. Der unerklärte Teil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern beträgt im Durchschnitt 7,8 %, was in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung CHF 717 pro Monat entspricht. Die Schweizer Regierung misst der Verwirklichung der Lohngleichheit grosses Gewicht bei und hat sie zu einem Hauptziel der Gleichstellungsstrategie 2030 erklärt.

Die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ist ein wesentlicher Faktor für den Wiedereinstieg und den Verbleib von Frauen mit Kindern im Erwerbsleben. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Flexibilität bei den Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation sowie Möglichkeiten zur **Teilzeitarbeit** sind in dieser Hinsicht entscheidend. Ausserdem sind **erschwingliche familienergänzende Betreuungsstrukturen** in guter Qualität und genügender Zahl ein zentrales Element einer Familienpolitik, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

Die **Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt** ist für die Schweiz ebenfalls prioritär. Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sind in der Schweiz nach wie vor weit verbreitet und verursachen grosses Leid. Seit dem letzten Bericht hat die Schweiz mit der Verabschiedung eines **nationalen Aktionsplans** zur Umsetzung des **Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt** ihre Instrumente gestärkt. Dieser Aktionsplan soll Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt verringern und die individuelle Sicherheit der Bevölkerung durch konkrete Massnahmen erhöhen.

Um zu gewährleisten, dass Frauen und Männer während ihres ganzen Lebens gleiche Chancen haben, müssen **sämtliche Formen von Diskriminierung und Sexismus sowie Geschlechterstereotypen** beseitigt werden. Chancengleichheit von frühester Kindheit an, und besonders in der Ausbildung, ist entscheidend, da sich Geschlechterstereotypen häufig auf die Berufswahl auswirken und ein Leben lang bestehen bleiben. Um Diskriminierung zu bekämpfen, wird deshalb ein Akzent auf Information, Sensibilisierung und Schulung aller Beteiligten gelegt.

Damit die öffentliche Politik Massnahmen zur Konkretisierung des Rechts auf Gleichstellung treffen kann, sind **zuverlässige Daten** erforderlich, welche die Geschlechterdimension einbeziehen. Seit diesem Jahr verfügt die Schweiz deshalb über neue Richtlinien über die Berücksichtigung des Geschlechts in Studien und Statistiken des Bundes. Diese haben zum Ziel, das Wissen und Verständnis für geschlechtsspezifische Auswirkungen zu verbessern und statistische Daten nach Geschlecht besser zu erheben und zu verarbeiten.

Der Bund ist nicht nur im Inland für die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte von Frauen aktiv. Diese beiden Themen gehören seit vielen Jahren auch zu den Prioritäten in der Aussenpolitik, aktuell namentlich in der **Aussenpolitischen Strategie 2024-2027**. Damit soll ein geschlechtersensibler Ansatz gewährleistet werden. Die Gleichstellungsstrategie 2030 beinhaltet daher ebenfalls Beiträge der Schweiz auf internationaler Ebene, die in Form von Zielen und zentralen Massnahmen konkretisiert worden sind.

Teil 2 – Prioritäten, Ergebnisse und Herausforderungen

1. Prioritäten und jüngste Ergebnisse

A. Gleichstellungsstrategie 2030

Seit 2021 verfügt die Schweiz über ihre erste nationale Strategie zur gezielten Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Die **Gleichstellungsstrategie 2030**¹ wurde am 28. April 2021 vom Bundesrat verabschiedet. Sie ist Teil der Umsetzung der von der Schweiz ratifizierten internationalen Abkommen, insbesondere des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Systematische Sammlung des Bundesrechts [SR] 0.108, **CEDAW**²) und des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (SR 0.311.35, **Istanbul-Konvention**³). Sie erfüllt auch die Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.⁴

Die Gleichstellungsstrategie 2030 umfasst **vier Handlungsfelder**: die Förderung der Gleichstellung im **beruflichen und öffentlichen Leben**⁵, die Verbesserung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**⁶, die **Verhütung von geschlechtsspezifischer Gewalt**⁷ und die Bekämpfung von **Diskriminierung**.⁸ Ziel ist die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, wie es in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung (SR 101, BV⁹) vorgesehen ist. Es handelt sich um die erste nationale Strategie des Bundes, die spezifisch die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern soll.

Im Hinblick auf die Umsetzung der Strategie und Erreichung der gesetzten Ziele hat die Schweiz einen **Aktionsplan**¹⁰ mit detaillierten Massnahmen definiert. Dieses Instrument soll dynamisch sein, weshalb es regelmässig mit neuen Massnahmen erweitert wird.

Die Strategie setzt die **aktive Beteiligung der ganzen Verwaltung** voraus. Sämtliche Departemente sind mit Massnahmen in ihrem Verantwortungsbereich involviert. Im Übrigen stellt ein vom EBG geleiteter **interdepartementaler Ausschuss** die Koordination und vollständige Verankerung der Strategie in der Bundesverwaltung sicher. Die Gleichstellungsstrategie 2030 richtet sich auch an die **Kantone und Gemeinden**, deren Beitrag für die Integration der Strategie in die verschiedenen Verwaltungsebenen wesentlich ist. Sie wurden deshalb eingeladen, ihre eigenen Massnahmen in den Aktionsplan aufzunehmen. Darüber hinaus verfügen einige Kantone und Gemeinden auch über eigene Aktionspläne für die Gleichstellung, während andere sich in der Ausarbeitungsphase befinden.

Um die Fortschritte in der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 zu messen, wird Ende 2025 eine **Zwischenbilanz** erstellt und die Strategie nötigenfalls angepasst.

¹ <https://www.gleichstellung2030.ch/de/>. Hinweis: sämtliche Internet-Links wurden am 29.05.2024 zum letzten Mal aufgerufen.

² <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/239/de>.

³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2018/168/de>.

⁴ <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/de/home.html> und <https://www.are.admin.ch/are/de/home/nachhaltige-entwicklung/nachhaltigkeitspolitik/agenda2030.html>.

⁵ Vgl. infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe C und Teil 3, Ziffer 6, Buchstabe B.

⁶ Vgl. infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe C und Teil 3, Ziffer 6, Buchstabe B.

⁷ Vgl. infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe D und Teil 3, Ziffer 5.

⁸ Vgl. infra Teil 2, Ziffer 2.

⁹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>.

¹⁰ <https://www.gleichstellung2030.ch/de/aktionsplan/>.

B. Gleichstellung im Berufsleben

Lohngleichheit

2018 wurde das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1, GIG¹¹) mit neuen Bestimmungen zur **Lohngleichheitsanalyse** (Art. 13a-13i GIG) ergänzt, welche im Juli 2020 in Kraft getreten sind. Diese Revision sieht vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die 100 oder mehr Personen beschäftigen, **alle vier Jahre** eine Lohngleichheitsanalyse durchführen und diese von einer **unabhängigen Stelle überprüfen lassen müssen**. Ausserdem müssen sie **ihr Personal** sowie die Aktionärinnen und Aktionäre über die Ergebnisse dieser Analyse **informieren**. Diese Mitteilung musste spätestens bis zum 30. Juni 2023 erfolgen. Grundsätzlich unterstehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bis zum 30. Juni **2032** der Analysepflicht, sofern sie am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Personen beschäftigen. Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, muss indessen keine Analyse mehr durchgeführt werden. 2025 wird eine **Zwischenbilanz** zur Wirksamkeit der neuen Bestimmungen gezogen.

Seit Juni 2021 steht auch für kleinere Unternehmen ein kostenloses Instrument für die Lohngleichheitsanalyse zur Verfügung. Um dem gesetzlichen Auftrag nachzukommen, hat der Bund sein Standard-Analyse-Tool **Logib** um ein Modul 2 erweitert. Dieses ermöglicht Arbeitgebenden mit weniger als 50 Beschäftigten, ihre Lohnpraxis objektiv und einfach selber zu analysieren. Dieses Modul 2 ergänzt das für grössere Unternehmen bestimmte Modul 1.¹² Die von der ILO¹³, OECD¹⁴ und UN Women¹⁵ geleitete Equal Pay International Coalition EPIC¹⁶ verlieh dem Logib Modul 2 das **Label «EPIC Good Practice»**.

Seit November 2023 stellt der Bund das **Logib Lohnsystem**¹⁷, ein neues Webtool für Unternehmen und Organisationen, zur Verfügung. Mit diesem Tool kann ein auf gleichstellungsneutralen Kriterien basierendes einfaches Funktions- und Lohnsystem erstellt und damit das Risiko einer Lohndiskriminierung vermindert werden. Der Bund stellt den Unternehmen mit diesem Tool und den Modulen 1 und 2 von Logib drei kostenlose Instrumente zur Verfügung, mit welchen Lohnungleichheiten zwischen Frau und Mann aufgedeckt und effizient beseitigt werden können.

Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Der Bund, die Kantone, die Gemeinden und die staatsnahen Betriebe nehmen im Kampf gegen jegliche Form von Diskriminierung eine Vorbildfunktion ein. Dank der **Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor** haben die Unterzeichnenden¹⁸ in den letzten Jahren zahlreiche Massnahmen umgesetzt. Im Dezember 2022 hat der Bundesrat zudem eine **Strategie zur Stärkung** der Charta verabschiedet.¹⁹ Anhand von 18 Massnahmen will er ihr Potenzial noch besser ausschöpfen. Bei diesen Massnahmen geht es beispielsweise um die

¹¹ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de.

¹² <https://www.ebg.admin.ch/de/lohngleichheit-analysieren-mit-logib>.

¹³ <https://www.ilo.org/>.

¹⁴ <https://www.oecd.org/>.

¹⁵ <https://www.unwomen.org/en>.

¹⁶ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/en/home-page>.

¹⁷ <https://www.ebg.admin.ch/de/lohnsystem-erstellen-mit-logib>.

¹⁸ Ende 2023 hatten fast 160 Behörden die Charta unterzeichnet. Dazu kommen 100 bundesnahe Unternehmen und Betriebe und andere staatsnahe Unternehmen.

¹⁹ [Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit. Bericht des Bundesrates vom 9. Dezember 2022 in Erfüllung des Postulates 20.4263 WBK-N vom 15. Oktober 2020.](#)

Weiterentwicklung von Logib, die Mitteilung detaillierter Ergebnisse für die Bundesverwaltung oder die verstärkte Zusammenarbeit mit Kantonen und Gemeinden.

Erwerbsbeteiligung der Frauen

Im internationalen Vergleich ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Schweiz hoch; insbesondere bei Frauen mit Kindern ist sie in den letzten 30 Jahren stark angestiegen. Die Arbeitsmarktteilnahme der Frauen (62,6%) ist indessen nach wie vor tiefer als jene der Männer (72,9%). Seit zehn Jahren verringert sich diese Differenz jedoch (2013: Unterschied von 13,0 Prozentpunkten; 2023: 10,3 Prozentpunkte).²⁰ Da Frauen nach wie vor den Grossteil der Pflege- und Erziehungsaufgaben und der **Familienarbeit** wahrnehmen, führt die Geburt eines Kindes in der Regel dazu, dass die Mutter ihre Erwerbstätigkeit reduziert oder sich sogar aus dem Berufsleben zurückzieht. 2023 machten Frauen 72,2% der **Teilzeiterwerbstätigen** aus und 70,9% der **unterbeschäftigten** Personen waren Frauen.²¹ Angesichts des gegenwärtigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels ist es von entscheidender Bedeutung, das Potenzial von Frauen noch besser zu nutzen und die Hindernisse für ihren **Wiedereinstieg** und ihren **Verbleib im Erwerbsleben** zu beseitigen. Im Juni 2023 hat der Bundesrat den Bericht²² «Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern» in Erfüllung des Postulates 20.4327 Arslan²³ zum Erwerbsverlauf von **Frauen mit Kindern** verabschiedet. Der Bericht zeigt, dass die Schweiz über gute strategische Grundlagen für die Förderung des Wiedereinstiegs und des Verbleibs von Müttern im Erwerbsleben verfügt.

Vertretung der Frauen in Führungsgremien

Anfangs 2021 sind zwei wichtige Massnahmen in Kraft getreten, mit welchen die Vertretung der Frauen in Führungspositionen erhöht werden soll. Zum einen gelten im Aktienrecht für **grosse börsenkotierte Unternehmen** neue Schwellenwerte für die Vertretung der Geschlechter in der Höhe von 30% im **Verwaltungsrat** und von 20% in der **Geschäftsleitung**.²⁴ Werden diese Schwellenwerte nicht erreicht, muss das Unternehmen im Vergütungsbericht die Gründe für die Nichterreicherung erläutern und die schon getroffenen oder geplanten Massnahmen zur Behebung der Untervertretung angeben. Zum anderen hat die Regierung beschlossen, die Zielquote für die Vertretung der beiden Geschlechter im **obersten Leitungsorgan der bundesnahen Unternehmen** von 30% auf 40% zu erhöhen.²⁵

In anderen Bereichen wurden vor kurzem ebenfalls neue Schwellenwerte eingeführt. So hat der Bundesrat am 23. November 2022 die Erhöhung der Mindestquote für die Vertretung der Geschlechter in den **ausserparlamentarischen Kommissionen** von 30 % auf 40 % sowohl für Frauen wie auch für Männer beschlossen (Art. 8c Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung, SR 172.010.1, RVOV²⁶).

Im **Sport** hängt seit März 2023 die Vergabe von Finanzhilfen an Sportorganisationen von deren Anstrengungen zugunsten der Gleichstellung ab, insbesondere was die **ausgewogene**

²⁰ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevoelkerung/erwerbsbeteiligung.html>.

²¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/merkmale-arbeitskraefte/vollzeit-teilzeit.html> und <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/unterbeschaeftigung.html>.

²² <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2020/20204327/Bericht%20BR%20D.pdf>.

²³ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20204327>.

²⁴ Art. 734f Obligationenrecht (SR 220, OR).

²⁵ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-81341.html>.

²⁶ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/170/de>.

Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen angeht. Die Sportförderungsverordnung (SR 415.01, SpoFöV²⁷) ist überarbeitet worden und enthält entsprechende Vorgaben. Für beide Geschlechter gilt eine Vertretung zu mindestens 40% in den Leitungsorganen (Präsidentschaft und Vorstand) der Sportorganisationen. Dieser Anteil gilt zwingend für die Dachorganisation Swiss Olympic und für die nationalen Sportverbände. Erfüllen sie dieses Ziel nicht, müssen sie die Gründe dafür schriftlich darlegen und aufzeigen, wie sie es erreichen wollen.

Individualbesteuerung

Im Februar 2024 hat der Bundesrat die Botschaft zur Individualbesteuerung verabschiedet.²⁸ Weil die Individualbesteuerung das tiefere Zweiteinkommen im Vergleich zur heutigen Ehepaarbesteuerung steuerlich entlastet, würde der Systemwechsel **Erwerbsanreize** schaffen und könnte damit auch zu einer **besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotenzials**, insbesondere von Frauen, führen. Das Parlament muss dieses Geschäft noch behandeln.

Frauenrenten und berufliche Vorsorge

2021 betrug der **Gender Pension Gap**, der den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen Renten aus der Altersvorsorge zwischen Frauen und Männern im Rentenalter abbildet, in der Schweiz 32,8%.²⁹ Seit 2014 hat sich dieser Wert kaum verändert. Während Frauen bei der **AHV (1. Säule)** im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als Männer, beziehen Frauen deutlich seltener als Männer Renten aus der **zweiten Säule** (2021: 49,4% vs. 69,8%). Wenn sie es tun, sind diese durchschnittlich 45,7% tiefer als jene der Männer. Im Gender Pension Gap kommen die **Unterschiede in der Erwerbsspartizipation**, die Auswirkungen des **Familien- und Lebensmodells** sowie die über einen längeren Zeitraum hinweg bestehenden **Lohnunterschiede** zwischen den Geschlechtern zum Ausdruck.

Das Parlament hat am 17. März 2023 die **Reform der beruflichen Vorsorge** (BVG-Reform³⁰) verabschiedet. Die Reform zielt darauf ab, die Finanzierung der 2. Säule zu stärken, das Leistungsniveau insgesamt zu erhalten und die Absicherung von Teilzeitbeschäftigten – und damit insbesondere von Frauen – zu verbessern. Da das Referendum gegen die Reform zustande gekommen ist, wird nun 2024 das Volk über diese abstimmen.

Frauenrepräsentation in der Politik

Bei den eidgenössischen Wahlen 2023 nahm die Frauenrepräsentation im National- und Ständerat einen gegensätzlichen Verlauf: im **Nationalrat fiel sie auf 38,5%** (2019 42%), während sie im **Ständerat auf fast 34,8% stieg** (2019: 26,1%) und damit einen neuen Rekord erreichte.³¹ Seit 2019 setzt sich der Bundesrat aus drei Frauen und vier Männern zusammen.

In den **Kantonsregierungen** beträgt der Frauenanteil 2023 31,2% (2019: 24,7%). In den kantonalen Parlamenten beträgt ihr Anteil 33,5% (2019: 29,2%).

²⁷ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2012/461/de>.

²⁸ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-100137.html>.

²⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen.html>.

³⁰ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/reformen-und-revisionen.html>.

³¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/gewaelhte-frauen.assetdetail.31646206.html>, Zahlen per 04.03.2024.

Die **Stadtregierungen** weisen 2023 einen Frauenanteil von 32,8% (2019: 27,2%), die städtischen Parlamente einen Frauenanteil von 39,3% auf (2019: 32%).³²

C. Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Familienergänzende Kinderbetreuung

2022 wurden 62% der Kinder unter 13 Jahren ausserfamiliär betreut. Ein gutes Drittel (36%) der Kinder ging in eine Kindertagesstätte oder in eine schulergänzende Tagesstruktur (Tagesschule oder Hort) und 28% wurden von den Grosseltern betreut.³³ Die **Finanzhilfen des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung** fördern die Schaffung von Betreuungsplätzen und stellen ein befristet es Impulsprogramm dar. Seit 2018 sieht dieses Programm auch Finanzhilfen an Kantone und Gemeinden vor, um die von den Eltern zu tragenden Betreuungskosten zu senken, sowie finanzielle Beiträge an Projekte, die darauf abzielen, das Angebot an familienergänzender Betreuung besser auf die Bedürfnisse der Eltern abzustimmen. Das Impulsprogramm des Bundes zur Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung könnte dauerhaft durch ein neues Gesetz ersetzt werden, das derzeit im Parlament ausgearbeitet wird. In der Zwischenzeit hat das Parlament beschlossen, das Impulsprogramm bis Ende 2024 zu verlängern.

Bezahlte Urlaube für Eltern

In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub angenommen. Finanziert wird dieser Urlaub, der seit Januar 2021 in Kraft ist, im Rahmen des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz (SR 834.1, EOG³⁴). Väter können innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes einen **bezahlten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub** beziehen. 2024 wurde der Urlaub auf Ehefrauen von erwerbstätigen Frauen ausgedehnt. Neu lautet die Bezeichnung «Urlaub des anderen Elternteils».

Mütter, deren Kind nach der Geburt länger als zwei Wochen im Spital bleiben muss, haben seit 2021 Anspruch auf eine **Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung** um höchstens 8 Wochen. Stirbt der andere Elternteil in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes, so hat die Mutter seit 2024 Anspruch auf zwei zusätzliche Wochen Urlaub.

Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach, so hat der andere Elternteil (Vater oder Ehefrau der Mutter) seit 2024 Anspruch auf **zusätzlich 14 Wochen Urlaub**.

Der zweiwöchige Adoptionsurlaub ist im Januar 2023 in Kraft getreten. Die **Adoptionsentschädigung** ist für Personen vorgesehen, die erwerbstätig sind und ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen.

Bezahlte Urlaube für betreuende Angehörige

Um den Bedürfnissen gerecht zu werden, hat der Bundesrat das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung³⁵ verabschiedet. Dieses ist in zwei Etappen in Kraft getreten, im Januar und Juli 2021. Es beinhaltet

³² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/staedtische-wahlen.assetdetail.31848931.html>, Zahlen per 23.04.2024.

³³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.gnpdetail.2024-0551.html>.

³⁴ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/de.

³⁵ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2020/799/de>.

einen **14-wöchigen Urlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern** und einen bezahlten Urlaub von höchstens drei Tagen pro Fall und nicht mehr als zehn Tagen pro Jahr, damit Arbeitnehmende gesundheitlich beeinträchtigte Familienmitglieder betreuen können.

D. Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen

Nationaler Aktionsplan 2022–2026 zur Umsetzung der Istanbul-Konvention

In Bezug auf die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt hat die Schweiz ihre Instrumente kürzlich ebenfalls verstärkt. Nach dem Inkrafttreten der Istanbul-Konvention für die Schweiz 2018 hat der Bundesrat im Juni 2022 den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention 2022–2026 (**NAP IK**³⁶) verabschiedet. Er enthält **44 konkrete Massnahmen** von Bund, Kantonen und Gemeinden, um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhüten und zu bekämpfen. Diese Massnahmen konzentrieren sich auf drei Schwerpunkte: **Information und Sensibilisierung der Bevölkerung, Aus- und Weiterbildung** von Fachpersonen und ehrenamtlich Tätigen sowie **Verhütung und Bekämpfung von sexueller und sexistischer Gewalt**.

Die Umsetzung des NAP IK erfolgt mittels eines separaten, aber mit der Gleichstellungsstrategie 2030 koordinierten Prozesses. Auf Bundesebene sind die Umsetzung und die Finanzierung im Rahmen der bestehenden Gesetzesgrundlagen und Mittel sichergestellt.

Als nationale Koordinationsstelle im Sinne von Art. 10 der Istanbul-Konvention koordiniert das EBG die Umsetzung und das Monitoring des NAP IK. Die Umsetzung des NAP IK ist Gegenstand eines **jährlichen Monitorings** mit dem Ziel, die Realisierung und dynamische Entwicklung der Massnahmen sowie die Koordination mit anderen laufenden Aktionsplänen und Strategien, namentlich der Gleichstellungsstrategie 2030 und der **Roadmap Häusliche Gewalt**³⁷ von Bund und Kantonen, zu gewährleisten.

2024 wird ein **Zwischenbericht** die Fortschritte in der Umsetzung und die geplanten Weiterentwicklungen, die in den Folgejahren umgesetzt werden, aufzeigen. Bei Ablauf des NAP IK 2026 wird im Rahmen eines Abschlussberichts Bilanz gezogen. Bei dieser Gelegenheit wird auch die Fortführung des NAP IK geprüft werden.

Nationale Präventionskampagne gegen häusliche, sexuelle und geschlechtsbezogene Gewalt

Am 16. Juni 2022 hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, regelmässig schweizerische **Präventionskampagnen** gegen häusliche, sexuelle und geschlechtsbezogene Gewalt durchzuführen.³⁸ Die Kampagnen sollen unterschiedliche Formen von Gewalt abdecken und sich zielgruppengerecht an unterschiedliche Betroffenenengruppen wie auch an (potenzielle) Tatpersonen richten. 2023 wurde eine Machbarkeitsstudie durchgeführt, und die erste Kampagne ist für 2025 geplant.³⁹

³⁶ <https://www.ebg.admin.ch/de/istanbul-konvention..>

³⁷ <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/gesellschaft/haeusliche-gewalt/strategischer-dialog.html>.

³⁸ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20214418>.

³⁹ <https://www.gleichstellung2030.ch/de/3.1.1.6>.

Änderung des Sexualstrafrechts

Das Parlament hat am 16. Juni 2023 die Revision des Sexualstrafrechts verabschiedet.⁴⁰ Ab dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen am 1. Juli 2024 liegt eine Vergewaltigung oder ein sexueller Übergriff und sexuelle Nötigung bereits dann vor, wenn das Opfer der Tatperson durch Worte oder Gesten zu verstehen gibt, dass es mit der sexuellen Handlung nicht einverstanden ist, und diese sich vorsätzlich über den **geäusserten Willen** des Opfers hinwegsetzt. Damit gilt die sogenannte Ablehnungslösung, die **«Nein-heisst-Nein»**-Lösung. Als Zeichen der Ablehnung gilt neben Worten oder Gesten auch der Schockzustand des Opfers, das sogenannte **«Freezing»**. Erstarrt das Opfer vor Furcht und kann es sich deshalb nicht ablehnend äussern oder zur Wehr setzen, wird die Tatperson in Zukunft ebenfalls wegen Vergewaltigung oder sexuellem Übergriff und sexueller Nötigung bestraft, wenn sie diesen Schockzustand erkannt und davon profitiert hat.

Überdies umfasst der Tatbestand der Vergewaltigung künftig nicht mehr nur den Beischlaf, sondern auch beischlafähnliche Handlungen, die mit einem **Eindringen in den Körper** verbunden sind, und damit deutlich mehr sexuelle Handlungen als heute. Der Tatbestand der Vergewaltigung wird schliesslich neu geschlechtsneutral formuliert, so dass künftig Personen jeglichen Geschlechts Opfer einer Vergewaltigung sein können.

Im neuen Sexualstrafrecht soll auch das sogenannte **«Stealthing»** bestraft werden. Stealthing liegt vor, wenn die sexuelle Handlung zwar einvernehmlich ist, eine Person aber heimlich und ohne vorgängiges Einverständnis der anderen Person das Kondom abstreift oder von Anfang an keines benutzt.

E. Verbesserung der gleichstellungsspezifischen Daten

Gender Overall Earnings Gap zwischen Frau und Mann

Die Gleichstellungsstrategie 2030 zielt auch auf die **Verbesserung von Daten und Statistiken** in verschiedenen Bereichen. Im September 2022 hat der Bundesrat in Erfüllung des Postulats 19.4132 Marti Samira⁴¹ den Bericht⁴² «Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden» verabschiedet, der den gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschied (in Englisch **gender overall earnings gap, GOEG**) aufzeigt, welcher zum ersten Mal für die Schweiz nach einer für unser Land entwickelten erweiterten Methode berechnet wurde. Der Bericht enthält auch **Schlüsselzahlen zum geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied** bei Selbständigerwerbenden und zum Unterschied bei den Renten zwischen Frau und Mann. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weisen der Gender Overall Earnings Gap und der Gender Pension Gap in der Schweiz einen **relativ hohen Wert** auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz. Diese Zahlen sind vor dem Hintergrund zu betrachten, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und das Haushaltseinkommen zusammenlegen.

2018 lag der GOEG für die Schweiz bei **43,2%**. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens (d.h. zwischen 15 und 64 Jahren) geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer.

⁴⁰ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20180043>.

⁴¹ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20194132>.

⁴² <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20194132/Bericht%20BR%20D.pdf>.

In Zukunft können diese Schlüsselzahlen basierend auf Zeitreihendaten berechnet und regelmässig publiziert werden. Bestehende Indikatoren zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern und deren **unerklärtem Anteil** wie auch zur **unbezahlten Arbeit** und deren monetären Bewertung vervollständigen das Bild über die Einkommensunterschiede zwischen Frau und Mann.

Berücksichtigung des Geschlechts in Studien und Statistiken des Bundes

Die Verbesserung des Wissens über **Geschlechtereffekte** und **geschlechtsspezifische Unterschiede** in Studien und statistischen Daten des Bundes ist ebenfalls eine prioritäre Massnahme der Gleichstellungsstrategie 2030.

Im Januar 2024 hat der Bundesrat neue Richtlinien⁴³ erlassen, welche das Vorgehen und die Voraussetzungen für die **Berücksichtigung des Geschlechts in Studien und Statistiken** des Bundes definieren. Am 1. März 2024 sind diese Richtlinien in Kraft getreten. Sie sollen das Wissen und das Verständnis zu den Geschlechtereffekten sowie die Erhebung und Verarbeitung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten statistischen Daten verbessern. Um die Verwaltungseinheiten bei der Überprüfung der Relevanz des Geschlechts bei Studien und Statistiken zu unterstützen, stellt das EBG auf seiner Webseite ein Hilfsmittel zur Verfügung.⁴⁴

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Diverse Projekte der DEZA im Bereich der **Berufsbildung für Frauen** sind auf formale und besser bezahlte Bereiche gerichtet. Darüber hinaus fördern und unterstützen sie Ausbildungsinstitutionen und Unternehmen bei der gezielten Förderung von Frauen sowie bei der Verbesserung ihres Arbeitsumfelds.

Im Rahmen von Projekten im **Migrationsbereich** setzt sich die Schweiz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Migrantinnen in der Haus- und Pflegearbeit ein. In Katar trug die Schweiz zum Erlass neuer Gesetze bei, die einen nationalen Mindestlohn im Pflegesektor garantieren und den Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ermöglichen.

Von Juni 2020 bis Juni 2023 unterstützte die Schweiz zudem ein gemeinsames Programm von UN Women und der ILO zur Förderung des **Zugangs von Frauen zu menschenwürdiger Arbeit**. Im Rahmen dieses Programms wurden die Regierungen von Argentinien, Marokko, Ägypten, Nepal und Äthiopien dabei unterstützt, nationale Politiken zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen einzuführen, einschliesslich der Formalisierung von Arbeitnehmenden im Pflegesektor, und integrierte politische Rahmenbedingungen für die Beschäftigung unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension zu entwickeln.

Die **Bekämpfung jeglicher Form geschlechtsspezifischer Gewalt** ist ein Ziel der Strategie zur internationalen Zusammenarbeit 2021–2024. Die Schweiz hat bis Ende 2023 die Plattform der unabhängigen Expertenmechanismen gegen Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen (EDVAW-Plattform) unterstützt, welche die sieben unabhängigen UN- und regionalen Expertenmechanismen, die sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen und Mädchen beschäftigen, zusammenbringt. Ziel dieser Plattform ist, die institutionellen Verbindungen und die thematische Zusammenarbeit zwischen den Mechanismen zu stärken.

⁴³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/410/de>.

⁴⁴ <https://www.ebg.admin.ch/de/gleichstellung-in-studien-und-statistiken>.

Die Schweiz ist Mitglied der globalen Aktionsplattform zur Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt in Krisensituationen. **Frauen, Frieden und Sicherheit**. Die Schweiz hat im November 2018 ihren vierten Aktionsplan zur Umsetzung der Resolution 1325 des UNO-Sicherheitsrates lanciert (**NAP 1325**⁴⁵). Er wird von vier Departementen getragen, dem EDA, dem Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) und dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD). Der Aktionsplan wird auch in Zusammenarbeit mit der Schweizer Zivilgesellschaft umgesetzt. Im Rahmen eines der Ziele des NAP 1325, nämlich des Schutzes vor sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt in Konflikten, hat die Schweiz einen finanziellen Beitrag zu den Bemühungen der Sonderbeauftragten gegen sexuelle Gewalt in Konflikten geleistet. 2024 entwickelt die Schweiz mittels eines Konsultativprozesses die punktuelle Aktualisierung des NAP 1325.

2. Frauen und Mädchen als Opfer von Mehrfachdiskriminierung

A. Lesbische Frauen und Personen mit einer anderen sexuellen oder geschlechtlichen Identität

Ab Januar 2024 sind **LGBTI-Themen dem EBG angegliedert**. Das EBG fördert gemäss Gleichstellungsgesetz die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter und indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein. Es ist deshalb für die Behandlung von LGBTI-Themen am besten geeignet. Im Rahmen der neuen Aufgabe übernimmt das EBG die Beantwortung spezifischer parlamentarischer Aufträge und regelt die Zusammenarbeit mit anderen Bundesstellen, die sich auch mit LGBTI-Fragen befassen. Ebenso unterhält es den Kontakt zu Kantonen und Gemeinden, die sich bereits um diese Thematik kümmern und pflegt den Austausch mit Fach- und Nichtregierungsorganisationen. Dafür wurden im EBG zwei Stellen geschaffen, die intern im Departement kompensiert werden.

Strafnorm gegen die Homophobie

Seit dem 1. Juli 2020 ist das Verbot des Aufrufs zu **Hass oder Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung** im Strafgesetzbuch verankert (Art. 261^{bis}, SR 311.0, StGB⁴⁶). Bis anhin hatte diese Bestimmung den öffentlichen Aufruf zu Hass oder Diskriminierung gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion sanktioniert. 2023 wurden in diesem Zusammenhang **46 Straftaten** erfasst (2022: 29).⁴⁷

Vereinfachte Änderung des Geschlechtseintrags

Seit dem 1. Januar 2022 können Transmenschen und Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung **ihr Geschlecht** und ihren Vornamen im Personenstandsregister rasch und einfach **ändern**. Dafür genügt eine **Erklärung gegenüber dem Zivilstandsamt** im Rah-

⁴⁵ <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/frieden-menschenrechte/frieden/frauen-und-konflikte.html>.

⁴⁶ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/de.

⁴⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/polizei/strafaten.assetdetail.30887577.html>.

men eines **einfachen und raschen Verfahrens**. Die Erklärung kann von jeder Person abgegeben werden, die innerlich fest davon überzeugt ist, nicht dem im Personenstandsregister eingetragenen Geschlecht zuzugehören.

Ehe für alle

In der Volksabstimmung vom 26. September 2021 haben sich 64% der Schweizer Stimmbewölkerung zugunsten der **Ehe von gleichgeschlechtlichen Paaren** sowie der **gemeinschaftlichen Adoption** und des **Zugangs zur Samenspende** für miteinander verheiratete Frauen ausgesprochen. Die neuen Bestimmungen sind am 1. Juli 2022 in Kraft getreten. Eingetragene Partnerschaften nach bisherigem Recht können in eine Ehe umgewandelt werden.

Kantonale Gesetze

Im Kanton Genf ist am 1. Juli 2023 das «Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au genre, LED-Genre» über die Gleichstellung und die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts⁴⁸ in Kraft getreten. Dieses sieht verschiedene Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der affektiven und sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie der Intersexualität vor.

Der Kanton Basel-Stadt hat vor kurzem eine gesetzliche Grundlage (Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung, Kantonales Gleichstellungsgesetz) geschaffen, die es der Verwaltung ermöglicht, neben der Gleichstellung von Männern und Frauen auch die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen zu fördern und Massnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu ergreifen. Das neue Gleichstellungsgesetz wurde im Januar 2024 verabschiedet⁴⁹ und muss noch in Kraft gesetzt werden.

B. Migrantinnen

Den besonderen Bedürfnissen von Migrantinnen wird in den **kantonalen Integrationsprogrammen** (KIP⁵⁰) Rechnung getragen. In verschiedenen Bereichen müssen die Kantone Massnahmen umsetzen, um die Rechte von Frauen zu fördern und jegliche Formen ihrer Diskriminierung abzubauen. So informiert eine Mehrheit der Kantone über die Rechte und Hilfsangebote für Opfer von häuslicher Gewalt sowie über die rechtlichen Folgen der Gewaltausübung. Ein Grossteil der Kantone bietet auch Sprachkurse und zielgruppenspezifische Massnahmen zur beruflichen Integration an, um den Zugang von Frauen zu Integrationsmassnahmen zu fördern. Darüber hinaus organisieren und finanzieren viele Kantone Kinderbetreuungsangebote während bestimmter Massnahmen. Auch die Zahl der Angebote für Teilzeitintegrationsmassnahmen ist angestiegen. Fast alle Kantone bieten zudem Austauschgruppen für Eltern und explizit für Frauen an.

Beispielsweise hilft die Beratungsstelle für binationale Paare und Familien, die von den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft finanziert wird, insbesondere Frauen im Familiennachzug, die oft benachteiligt sind und Konflikten hilflos gegenüberstehen. Im Kanton Luzern wird die berufliche Integration beispielsweise durch angepasste und zugängliche Beschäftigungsprogramme, Potenzialabklärungen, Qualifizierungskurse, berufliches Coaching sowie

⁴⁸ <https://ge.ch/grandconseil/grandconseil/data/odj/020511/L12843.pdf>, Dokument auf Französisch.

⁴⁹ <https://grosserrat.bs.ch/dokumente/100406/000000406541.pdf>.

⁵⁰ <https://www.kip-pic.ch/de/>.

Erfahrungsaustausch gefördert. Der Kanton Tessin hat das Projekt «Il ponte digitale»⁵¹ ins Leben gerufen, um die Teilnahme von Migrantinnen an Programmen zum Kompetenzaufbau und zur beruflichen Neuqualifizierung zu fördern und ihnen so den Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Im Falle von Diskriminierung müssen die Kantone Massnahmen ergreifen, damit Opfer von Diskriminierung fachkundige Beratung erhalten und die bestehenden Strukturen (Schulen, Spitäler, Sozialdienste usw.) in Fragen des Schutzes vor Diskriminierung beraten werden können. Langfristig müssen die kantonalen Behörden und Strukturen in der Lage sein, potenziell diskriminierende Mechanismen und Verhaltensweisen zu erkennen, zu untersuchen und zu verändern, und sie müssen allen Bevölkerungsgruppen den Zugang zu ihren Leistungen gewährleisten.

Migrantinnen werden auch im Rahmen von durch das Staatssekretariat für Migration (SEM) finanzierten **schweizweiten Programmen und Projekten** berücksichtigt. Das SEM unterstützt in diesem Zusammenhang verschiedene Projekte, die in den Kantonen umgesetzt werden, insbesondere das Projekt ProActe in Genf, Neuenburg und Waadt. Dieses mit dem Integrationskredit unterstützte Projekt ermöglicht es, die Kompetenzen von qualifizierten Migrantinnen neu zu bewerten, um so den Stellenmarkt entsprechend besser durchforsten und schliesslich ihre beruflichen Perspektiven neu definieren zu können. Durch die verschiedenen Ausbildungsmodule und praktischen Workshops trägt die Ausbildung gleichzeitig zum Aufbau eines Netzwerks bei, das die berufliche Eingliederung und den Zugang zu einer qualifizierten Stelle erleichtern soll.

Seit 2014 unterstützt das SEM ebenfalls das **Programm Femmes-Tische**⁵². Seit 2022 und bis 2025 unterstützt das SEM in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) den Verein beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung von Inhalten und Strukturen sowie punktuell bei Projekten. Es geht um Gesprächsrunden für Frauen, die von Moderatorinnen geleitet werden, oft in der Herkunftssprache der Migrantinnen, was es ihnen ermöglicht, eine Betreuung in Form einer individuellen Begleitung zu gemeinsamen Zielen aufzubauen und so die Integration dieser Personen in ihre Lebensräume (Quartier, Gemeinde usw.) zu unterstützen. Es werden verschiedene Themen behandelt (z. B. Gewalt, Gesundheit, Schule, Arbeit usw.), um die beteiligten Frauen zu den Integrationsangeboten hin zu begleiten.

Darüber hinaus hat das SEM 2023 eine Studie in Auftrag gegeben, welche die **geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Integration** untersuchen soll. In den Bereichen Sprache, Bildung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit und soziale Integration sollen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufgezeigt und deren Gründe ermittelt werden. Empfehlungen sollen schliesslich als Grundlage dienen, um Diskriminierung bei der Integration möglichst gering zu halten.

Im Kanton Genf werden beispielsweise Informationsabende zu Filmen, die sich mit Themen rund um Migration, Gleichstellung oder Gewaltprävention befassen, mit anschliessenden Diskussionen organisiert, insbesondere im Rahmen der Zusammenarbeit mit Festivals, die sich besonders an Migrantengruppen richten. Der Kanton Waadt hat eine Kommunikationskampagne gestartet, die sich mit den Leistungen für Migranten, die Opfer häuslicher Gewalt sind, befasst.⁵³

⁵¹ <https://www.cittadeimestieri.ti.ch/area-web/il-ponte-digitale>.

⁵² <https://www.femmestische.ch/de/>.

⁵³ <https://www.vd.ch/actualites/actualite/news/i-campagne-dinformation-destinee-aux-femmes-migrantes-victimes-de-violence-domestique>.

Auch auf **städtischer Ebene** werden Informationsangebote für Migrantinnen bereitgestellt. So bietet die Stadt Zürich beispielsweise die Integrationskurse für Frauen „Leben in Zürich“ in verschiedenen Sprachen an. Hier können Migrantinnen alltägliche Fragen besprechen, neue Kontakte knüpfen und lernen, sich in der Stadt zu orientieren. Darüber hinaus wurde die Plattform CareInfo⁵⁴ für Migrantinnen, die im Pflegebereich arbeiten, und ihre Arbeitgebenden eingerichtet.

C. Frauen mit Behinderungen

Im Juni 2023 hat der Bundesrat in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth Franziska⁵⁵ einen **Bericht⁵⁶ über die Gewalt an Menschen mit Behinderungen** verabschiedet. Der Bericht betont, dass die Schweiz ihren internationalen Verpflichtungen nachkommen und die bestehenden Präventions- und Schutzmassnahmen setzen muss, wobei darauf zu achten ist, dass keine Gruppe diskriminiert wird, d.h. unter der Berücksichtigung der Faktoren, die zu Ungleichheiten führen (Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Geschlechtsidentität usw.). Die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen müssen folglich bei der Planung und Umsetzung dieser Massnahmen systematisch berücksichtigt werden. Dies bedeutet insbesondere, dass die Zugänglichkeit von Beratungs- und Schutzangeboten für alle Zielgruppen gewährleistet sein muss. Spezifische Angebote für gewaltbetroffene Menschen mit Behinderungen sind dagegen lediglich dort zu prüfen, wo der Zugang zu den vorhandenen Strukturen nicht gewährleistet ist. Massnahmen zur **Gleichstellung und Förderung der Teilhabe** von Menschen mit Behinderungen und zur Gleichstellung der Geschlechter leisten ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur **Reduktion der Risiken von struktureller Gewalt**. Der Bericht enthält eine Reihe von Massnahmen zur Verbesserung der Datenlage in diesem Bereich und zur Sicherstellung der Zugänglichkeit der im Rahmen der Istanbul-Konvention bereitgestellten Angebote. Er verlangt insbesondere die Klarstellung des **Begriffes der häuslichen Gewalt** im Zusammenhang mit kollektiven Wohnformen. Ausserdem werden Empfehlungen an die Kantone gerichtet, die an erster Stelle für die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt zuständig sind. Der Bundesrat empfiehlt ihnen, ihre Anstrengungen für die Gewährleistung der Zugänglichkeit zu den Beratungs- und Schutzangeboten, namentlich in den Institutionen, zu intensivieren und die Weiterbildung und die Vernetzung der Fachleute aktiv zu fördern.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die Schweiz setzt sich in multilateralen Foren, insbesondere innerhalb der **Kommission für die Stellung der Frau**, im **Dritten Ausschuss⁵⁷** und im **Menschenrechtsrat**, regelmässig für die Benennung einer Sprache ein, welche die vielfältigen und miteinander verknüpften Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen klar benennt.

Die Schweiz misst den **Menschenrechtsverteidigerinnen**, Bedeutung bei, da diese Gewalt und Diskriminierung besonders ausgesetzt sind. Ausserdem setzt sich die Schweiz für Personen ein, die einen hohen Schutzbedarf haben oder deren Individualrechte besonders bedroht sind, namentlich LGBTI-Personen. Letztere sind in den **EDA Leitlinien** zu den Menschenrechten 2021-2024 unter dem Schwerpunktthema «Minderheiten und verletzte Gruppen» explizit aufgeführt.

⁵⁴ <https://careinfo.ch/de/>.

⁵⁵ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20203886>.

⁵⁶ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2020/20203886/Bericht%20BR%20D.pdf>.

⁵⁷ <https://www.un.org/en/ga/third/>.

Darüber hinaus setzt sich die Schweiz auf multilateraler Ebene (UNO, OSZE usw.) für die Entwicklung internationaler Standards und eine **verstärkte Zusammenarbeit gegen den Menschenhandel** ein, dessen Opfer vor allem Frauen und Mädchen sind. Sie fördert einen auf den Menschenrechten basierenden Ansatz und unterstützt das Mandat des UN-Sonderberichterstatters für Menschenhandel, insbesondere für Frauen- und Kinderhandel. Auf bilateraler Ebene hat die Schweiz eine Migrationspartnerschaft mit Nigeria aufgebaut, die unter anderem auf die Bekämpfung des Menschenhandels abzielt. Ihre Arbeit steht im Einklang mit dem Nationalen Aktionsplan gegen Menschenhandel (2023-2027).

Im Rahmen der **Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe** legt die Schweiz einen weiteren Schwerpunkt auf den **Schutz von geflüchteten und vertriebenen Frauen und Mädchen** in humanitären Krisensituationen, indem sie Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt unterstützt. Beispielsweise war die DEZA in dieser Frage in der Region der Afrikanischen Grossen Seen aktiv. Ursprünglich aus einer Krisenintervention der humanitären Hilfe der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) hervorgegangen, unterstützte dieses Projekt während mehrerer Jahre den Zugang von Frauen und Mädchen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt geworden waren, zu medizinischer Versorgung, therapeutischer Betreuung und Rechtsberatung in dieser Region. Um einen Beitrag zur Prävention und Nachhaltigkeit zu leisten, arbeitet das Programm auch mit Männern zusammen. Indem das Programm Gewalterfahrungen von Frauen und Männern aufarbeitet und die Unterstützung durch die Gemeinschaft wiederherstellt, verringert es geschlechtsspezifische Gewalt und trägt allgemein zur Überwindung von Konflikten in den Gemeinschaften bei.

3. Krisen

Zu Beginn der Krise im Zusammenhang mit der **COVID-19**-Pandemie befürchteten Fachpersonen, dass sich das Problem der häuslichen Gewalt aufgrund der Einschränkung der Bewegungsfreiheit verschärfen würde. Der Bund und die Kantone riefen daher eine spezielle **Task Force gegen häusliche Gewalt** ins Leben. Die Polizei und die Opferhilfestellen zeigten erhöhte Wachsamkeit und standen jederzeit zur Verfügung. Frauenhäuser und verschiedene Telefonhotlines erhielten zusätzliche finanzielle Unterstützung.

Obwohl zahlreiche Massnahmen ergriffen wurden, um die negativen Folgen der Pandemie insbesondere für Frauen zu verhindern, ist es wichtig, die begonnenen Bemühungen fortzusetzen und diese sowohl während wie auch nach der Krise ständig anzupassen.

Im Hinblick auf die Formulierung von konkreten Empfehlungen zur Gleichstellung hat die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) eine **geschlechtsspezifische Analyse der Einschränkungen und Unterstützungsmassnahmen während der Pandemie**⁵⁸ veranlasst. Darin wird festgestellt, dass Frauen mit niedrigen Beschäftigungsquoten, Haushalte mit tiefen Einkommen und Angestellte in Privathaushalten besonders betroffen waren. Die Empfehlungen zur Gleichstellung zielen darauf ab, die Gesellschaft widerstandsfähiger gegen Krisen zu machen.

Eine Herausforderung war auch die **Beteiligung von Frauen** in den Krisenmanagementgremien, in denen Frauen unterrepräsentiert waren. Diese globale Krise hat deutlich gezeigt,

⁵⁸ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-88935.html>.

dass Frauen und Männer unterschiedliche Situationen erleben, in wirtschaftlicher, politischer, sozialer, kultureller und gesundheitlicher Hinsicht.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Gegenwärtig überlagern sich auf globaler Ebene mehrere Krisen: Weltweit nehmen **bewaffnete Konflikte** zu, der **Klimawandel** bedroht besonders die ärmsten Länder und die Kosten für Nahrungsmittel und Energie steigen. Häufig sind **Frauen und Mädchen unverhältnismässig stark** von den Auswirkungen dieser Krisen **betroffen** und die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter gefährdet oder sogar rückläufig. Die DEZA stärkt die Widerstandsfähigkeit von Frauen und ihre Beteiligung an der Krisenbewältigung. In Honduras beispielsweise, wo Unsicherheit, soziale Ungleichheit und Gewalt bereits sehr präsent sind, verstärken Umweltkonflikte die bestehenden Spannungen. Frauen sind beim Zugang zu Ressourcen und beim Schutz ihrer Lebensgrundlagen besonders benachteiligt. Ausserdem sind sie Opfer weitverbreiteter sexueller Gewalt. Das Ziel der DEZA ist es, Frauen-Basisorganisationen zu stärken, um die Widerstandsfähigkeit von Frauen und ihren Familien gegenüber dem Klimawandel zu erhöhen und gemeinsam Spannungen und Gewalt zu bekämpfen. Frauen werden ermutigt, eine aktive Rolle bei der lokalen Konfliktprävention und Friedenskonsolidierung zu spielen.

Die Pandemie hat zudem **Ungleichheiten** offengelegt und verschärft, jahrzehntelange Fortschritte bei der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt rückgängig gemacht, die Zahl der in extremer Armut lebenden Frauen erhöht und die Belastung durch unbezahlte Pflege und Hausarbeit vergrössert.

Der Bericht **Global Gender Gap**⁵⁹ des Weltwirtschaftsforums schätzte 2021, dass es 135,6 Jahre dauern würde, um die globale Kluft zwischen Frauen und Männern zu schliessen, also 36 Jahre länger als die Schätzung von 2020 von 99,5 Jahren.

Die DEZA hat sich über seine verschiedenen Partnerinnen und Partner, die die Instrumente von Beijing umsetzen – wie etwa den Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA), die Weltgesundheitsorganisation (WHO), UNAIDS, HRP (Sonderforschungsprogramm der Vereinten Nationen für sexuelle und reproduktive Gesundheit und damit verbundene Rechte) und die Internationale Föderation geplanter Elternschaft (IPPF) – für einen kontinuierlichen Zugang zu Dienstleistungen im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit in denjenigen Situationen eingesetzt, in denen die Pandemie diese Dienstleistungen beeinträchtigt hat.

In der Mongolei wurde mit mehrjähriger Unterstützung der DEZA ein landesweites System von zentralen Anlaufstellen und Schutzunterkünften für Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt eingerichtet. In diesen Zentren erhalten die Opfer unter einem Dach medizinische, psychologische und rechtliche Unterstützung. Aufgrund der durch COVID-19 verursachten Bedürfnisse erhielten von Oktober 2020 bis Juli 2021 20% mehr Personen (insgesamt 3'071, davon 1'326 Frauen und 1'476 Kinder) Unterstützung in den zentralen Anlaufstellen und Schutzunterkünften für Opfer von geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt.

⁵⁹ <https://www.weforum.org/publications/series/global-gender-gap-report/>.

4. Prioritäten für die kommenden Jahre

Die eingangs erwähnten Schwerpunktthemen bleiben auch in den kommenden Jahren aktuell, entsprechend den **zentralen Handlungsfeldern der Gleichstellungsstrategie 2030**: berufliches und öffentliches Leben, Vereinbarkeit und Familie, geschlechtsspezifische Gewalt sowie Diskriminierung. Gemäss der beschlossenen Perspektive nehmen Frauen und Männer gleichberechtigt am Wirtschafts-, Familien- und Gesellschaftsleben teil. Sie geniessen während ihres gesamten Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld, in dem sie weder Diskriminierung noch Gewalt ausgesetzt sind.

Im Bereich des **beruflichen und öffentlichen Lebens**⁶⁰ soll die wirtschaftliche Autonomie der Frauen unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation während ihres gesamten Lebens gestärkt werden.

Im Bereich des Berufslebens stellt die Lohngleichheit nach wie vor eine Priorität dar. 2024 wird das EBG im Rahmen der Massnahmen zur Stärkung der **Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor** die Unterstützung der Gemeinden bei der Durchführung von Lohngleichheitsanalysen verstärken. Ausserdem wird es eine öffentliche Plattform schaffen, um die durchgeführten Massnahmen sichtbar zu machen. Es wird weiterhin über sein Standard-Analyseinstrument Logib informieren und sich dabei besonders auf das neue Webtool zur Erstellung eines geschlechtsneutralen Funktions- und Lohnsystems konzentrieren.

Die Schweiz legt grossen Wert auf die **Erhöhung des Anteils der Frauen, die eine tertiäre Ausbildung absolvieren** und in den sogenannten «MINT»-Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technologie berufstätig sind. Ein Ziel der Gleichstellungsstrategie 2030 will spezifisch die Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien verbessern.

Darüber hinaus strebt die Schweiz eine Erhöhung des **Frauenanteils in der Politik** an. Zu diesem Zweck wird das Informationsangebot des Bundes zur Förderung von Frauenkandidaturen und einer ausgewogenen Vertretung im Nationalrat (Rundschreiben an die Kantonsregierungen, Leitfaden für Gruppen, die Kandidaturen lancieren wollen, Merkblatt, Wahlplattform auf ch.ch) im Hinblick auf die Gesamterneuerung des Nationalrates 2027 in geeigneter Form erweitert.⁶¹

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben**⁶² sollen Frauen und Männer von Rahmenbedingungen profitieren, die eine ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.

Das Impulsprogramm des Bundes zur Förderung der **familienergänzenden Kinderbetreuung** sollte dauerhaft durch ein neues Gesetz ersetzt werden, das derzeit im Parlament ausgearbeitet wird. Das Parlament hat am 30. September 2022 beschlossen, das Impulsprogramm in der Zwischenzeit bis Ende 2024 zu verlängern.

Im Bereich der **geschlechtsspezifischen Gewalt**⁶³ soll sich die persönliche Sicherheit der Frauen verbessern. Dies ist eine Priorität für die Schweiz. Zu diesem Zweck wird sie eine **Präventionskampagne zur Bekämpfung von häuslicher, sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt** durchführen. Die Vorbereitungsarbeiten sind im Gange und die erste landesweite Umsetzung ist für Ende 2025 geplant. Darüber hinaus wird die Durchführung einer

⁶⁰ Vgl. unten Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe B.

⁶¹ <https://www.gleichstellung2030.ch/de/1.1.2.8>.

⁶² Vgl. hierzu auch infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe C.

⁶³ Vgl. hierzu auch infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe D.

Studie über die Prävalenz von geschlechtsspezifischer Gewalt eine der Hauptprioritäten im Bereich der Statistiken zur Gleichstellung sein. Als integraler Bestandteil der Umsetzung der Istanbul-Konvention wird diese Studie der wachsenden Nachfrage nach Daten zu diesem Thema gerecht werden.

Was schliesslich die **Diskriminierung** betrifft, sollten Sexismus und Geschlechterstereotypen gesellschaftlich nicht mehr toleriert werden und die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr einschränken. Es wurden mehrere Studien in verschiedenen Bereichen in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse im Laufe des Jahres 2024 erwartet werden.

So haben beispielsweise das EBG und das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) eine **Studie über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** in Auftrag gegeben. Diese soll Informationen über die Prävalenz, den Kontext und die Art der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz liefern. Letztendlich sollen dadurch gezieltere Gegenmassnahmen ergriffen werden können.

Im Migrationsbereich hat das SEM eine Untersuchung über die **geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Integration von Migrantinnen und Migranten** in Auftrag gegeben. Ziel der Studie ist es, geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufzuzeigen und Massnahmen für eine gezieltere Integration auszuarbeiten. Was die Erhebung von Daten betrifft, so führt das Bundesamt für Statistik (BFS) jedes Jahr die Umfrage «Zusammenleben in der Schweiz» durch, die sich mit Themen wie Diskriminierung, Vielfalt und Rassismus befasst.⁶⁴

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die Schweiz befindet sich in einer Position, die es ihr ermöglicht, auf konkreten Resultaten hinzuarbeiten, um die Herausforderungen auf dem Gebiet der Frauenrechte wahrzunehmen. Insbesondere kann sie dazu beitragen, normative Standards, politische Gegebenheiten und operationellen Realitäten miteinander im Einklang zu bringen. . In ihrer internationalen Zusammenarbeit fördert die Schweiz einen Ansatz, der sich auf die strukturellen Ursachen der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern konzentriert.

Auf multilateraler Ebene setzt sich die Schweiz für einen angemessenen und kohärenten internationalen normativen Rahmen ein sowie für starke Institutionen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frauen. Sie setzt sich dafür ein, die häufig in Frage gestellte Universalität der Rechte der Frauen zu gewährleisten, die internationalen Errungenschaften zu verteidigen und die Sichtbarkeit, Umsetzung und Wirkung von Normen zum Schutz der Frauen zu stärken.

Die Thematik «**Women, peace and security**» (WPS-Agenda) geniesst in New York breite Unterstützung. Doch trotz der erzielten Fortschritte vergrössert sich die tatsächliche und anhaltende Kluft zwischen den Normen (Resolutionen) einerseits und der Realität vor Ort andererseits weiter. Diese Diskrepanz kann bei allen Säulen der WPS-Agenda beobachtet werden, von der unzureichenden Beteiligung von Frauen an Friedensprozessen bis hin zu der zunehmenden Tendenz zu sexueller Gewalt in Konflikten. Die Schweiz leistete 2023 einen Beitrag zum Women's Peace and Humanitarian Fund, um die Beteiligung von Vertreterinnen der Zivilgesellschaft an Friedensprozessen zu unterstützen.

⁶⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/zusammenleben-schweiz.html>.

Teil 3 – Fortschritte in den zwölf Themenbereichen

1. Frauen und Armut

Von 2014 bis 2018 engagierte sich der Bund im **Nationalen Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut**, um die Kantone und Gemeinden bei ihren Massnahmen zu unterstützen, indem er Wissen zur Verfügung stellte, die Koordination und den Austausch von Erfahrungen erleichterte, Projekte unterstützte und Empfehlungen aussprach.

2018 beschloss die Regierung, das Engagement der Schweiz im Rahmen der **Nationalen Plattform gegen Armut 2019-2024** fortzusetzen. Die Plattform unterstützt die Umsetzung der Empfehlungen des Programms und vertieft als prioritär eingestufte Themen. Es handelt sich dabei um folgende Themen: die Beteiligung betroffener Personen, Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von der Schule in die Berufsbildung und ins Erwerbsleben, Grundkompetenzen und berufliche Qualifikationen von Erwachsenen sowie Familienarmut. 2020 wurden auch die Auswirkungen der Pandemie auf die Armut ins Programm aufgenommen.

2022 hat der Bundesrat in Erfüllung eines Postulats⁶⁵ einen Bericht⁶⁶ zur Weiterführung der **strategischen Aufgabe des Bundes zur Armutsprävention** verabschiedet. Der Bericht enthält eine Zwischenbilanz der Tätigkeiten der Nationalen Plattform gegen Armut, die zwischen 2019 und 2021 durchgeführt wurden, und beschreibt die weiteren armutsbezogenen Geschäfte und Tätigkeiten des Bundes.

Die Plattform wurde einer unabhängigen Evaluation unterzogen. Der **Schlussbericht des Bundesrates** ist für Mitte 2024 vorgesehen. Dabei geht es nicht nur um eine Bilanzierung, sondern auch darum, Empfehlungen für die Zukunft zu formulieren.

2022 wurde ein **nationales Armutsmonitoring**⁶⁷ eingeführt. Alle fünf Jahre, zum ersten Mal 2025, wird der Bundesrat dem Parlament einen Bericht vorlegen. Das Monitoring soll Bund, Kantone und Gemeinden Steuerungswissen zur Verfügung stellen, um Armut in der Schweiz wirksam zu verhindern und zu bekämpfen. Es untersucht zum einen die Lage der Bevölkerung in unterschiedlichen Lebensbereichen, identifiziert Risikogruppen und zeigt auf, wie sich die Armut im Verlauf der Zeit entwickelt. Zum anderen beschreibt es, mit welchen Strategien Armut bekämpft wird, und evaluiert deren Wirksamkeit. Zu diesem Zweck stützt sich das Monitoring auf **statistische Indikatoren** und fasst den **aktuellen Forschungsstand** zur Armut in der Schweiz zusammen. Das Monitoring betrachtet **sieben Dimensionen** von Armut, darunter Bildung, Gesundheit, Erwerbsbeteiligung und soziale Beziehungen. Verschiedene Risikogruppen (z.B. Alleinerziehende, junge Erwachsene, Frauen, Personen mit Migrationshintergrund usw.) sowie die Frage, wie sich das Geschlecht auf das Armutsrisiko auswirkt, werden in Bezug auf die verschiedenen Dimensionen der Armut untersucht.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die Armutsbekämpfung ist die «raison d'être» der **internationalen Zusammenarbeit**. Die Schweiz hat sich **vier Ziele für die Bekämpfung der Armut**, insbesondere der Frauenarmut, gesetzt: (1) wirtschaftliche Entwicklung / Erschliessung von Märkten und Schaffung von Arbeitsplätzen, (2) Schutz der Umwelt / Bekämpfung des Klimawandels, (3) menschliche Entwicklung / Entwicklung des Systems der sozialen Sicherheit sowie (4) Frieden und Gouvernanz. In Haiti begleitete die DEZA benachteiligte Hausfrauen im Süden

⁶⁵ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20193954>.

⁶⁶ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20193954/Bericht%20BR%20D.pdf>.

⁶⁷ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialpolitische-themen/soziale-absicherung/armutsmonitoring.html>.

des Landes auf ihrem Weg in die finanzielle Unabhängigkeit und bei der Entwicklung einer wirtschaftlichen Tätigkeit wie Kleinviehhaltung, Kleinhandel, landwirtschaftliche Gärten und andere einkommensgenerierende Aktivitäten. Die DEZA förderte dort auch den Zugang von Frauen zur Beschäftigung in Berufsfeldern, in denen sie unterrepräsentiert sind, wie etwa im Baugewerbe oder beim Zugang zu Krediten für die Entwicklung eigener Geschäftsaktivitäten.

Die DEZA unterstützt Initiativen im Bereich der **Finanzierung von Gesundheitsdienstleistungen und der sozialen Sicherheit**, um zu verhindern, dass Kranke kostspielige Leistungen selber direkt bezahlen müssen. Zum Beispiel:

- finanzielle Unterstützung für das weltweit tätige Netzwerk «Providing for Health» für die soziale Sicherheit und die Entwicklung von Gesundheitsfinanzierungssystemen;
- bilaterale Unterstützung, insbesondere durch die Stärkung der allgemeinen Gesundheitsversorgung und der allgemeinen Krankenversicherung (beispielsweise Tansania)
- bilaterale Unterstützung namentlich via Krankenversicherungsprogramme (beispielsweise Tansania, Tschad).

Die DEZA fördert ausserdem den **Einbezug von Frauen in den Finanzsektor** und Zugang zu einer ganzen Palette von traditionellen Finanzdienstleistungen, einschliesslich im Rahmen von Mikroversicherungsprogrammen und -produkten (nicht nur Kredite) für arme oder einkommensschwache Haushalte, auch zu landwirtschaftlichen Versicherungen, welche die Widerstandsfähigkeit gegenüber dem Klimawandel fördern.

2022 hat die DEZA zudem eine Initiative ins Leben gerufen, die Finanzdienstleister, welche mit **modernen digitalen Technologien** arbeiten (FinTech-Sektor), dazu motiviert, Migrantinnen in Afrika, Asien und im Nahen Osten kostengünstige Finanzprodukte anzubieten, und zwar über einen Fonds, der von Investoren aus dem privaten Sektor gespiesen wird. Dieser Fonds richtet auf der Grundlage der positiven Ergebnisse, die für Migrantinnen erzielt werden, Beiträge aus. Dies motiviert auch andere Unternehmen, sich für dieses Bevölkerungssegment zu interessieren, und initiiert die Schaffung eines Marktes, der den Interessen dieser bislang benachteiligten Frauen förderlich ist.

2. Bildung und Ausbildung von Frauen

Volksschule

Für den Unterricht auf Stufe Volksschule sind ausschliesslich die **Kantone** zuständig.⁶⁸

In den sprachregionalen Lehrplänen («Plan d'études romand»⁶⁹, «Piano di studio»⁷⁰ und «Lehrplan 21»⁷¹) werden Gleichstellungs- und Genderfragen als überfachliche Themen im Bereich **«Bildung für Nachhaltige Entwicklung»** (BNE) ab Beginn der obligatorischen Schule behandelt. Das nationale Kompetenzzentrum «éducation21»⁷² unterstützt die Verankerung,

⁶⁸ Art. 62 Abs. 1 BV.

⁶⁹ <https://www.plandetudes.ch/>.

⁷⁰ <https://scuolalab.edu.ti.ch/>.

⁷¹ <https://www.lehrplan21.ch/>.

⁷² <https://www.education21.ch/de>.

Umsetzung und Entwicklung von BNE in der Schule mit dem Themendossier «Gender – Gleichstellung»⁷³.

Seit 2006 führen Bund und Kantone gemeinsam das **Bildungsmonitoring Schweiz**⁷⁴ durch. Alle vier Jahre erscheint ein Bericht, der sämtliche Bildungsstufen u.a. nach dem Kriterium «**Equity**» untersucht und beurteilt, ob die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, etwa einer sozialen Schicht oder einem Geschlecht, den Lernerfolg einschränkt. Nach Erscheinen des vierten Bildungsberichts hat die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) 2020 entschieden, eine **ständige Kommission für Bildungsgerechtigkeit** (KoBiGe) einzusetzen, die die kantonalen Bildungsdirektionen u.a. bei Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Bildung berät. Ausserdem hat der Kanton Genf einen MINT-Aktionsplan für die Legislaturperiode 2023-2028 verabschiedet, der darauf abzielt, Mädchen in MINT-Karrieren durch Aktionen auf allen Schulstufen zu fördern.

Das von der Westschweizer Konferenz der Gleichstellungsbüros erstellte Material «l'école de l'égalité⁷⁵» stellt pädagogisches Material zur Verfügung, um die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Ausbildung zu fördern. Dieses Material soll eine Dynamik der Öffnung für Gleichstellungsfragen begleiten, indem es den Lehrkräften leicht verwendbare Instrumente anbietet.

Gymnasium

Die Rechtsgrundlagen des Bundes und der Kantone im Bereich der gymnasialen Maturität enthalten seit Juni 2023⁷⁶ eine neue Bestimmung, welche die Kantone verpflichtet, die **Chancengerechtigkeit im Bereich der gymnasialen Maturität** zu fördern. Zu den potenziellen Zielgruppen gehören Mädchen und Frauen. Im Rahmen dieser Entwicklung der gymnasialen Maturität wurde das «Schweizerische Forum für die gymnasiale Maturität» geschaffen.⁷⁷ Das neue Forum stellt den Austausch zwischen den beteiligten Parteien sicher und befasst sich mit Themen wie beispielsweise der Förderung der Chancengerechtigkeit.

Berufsbildung

Auf Bundesebene ermöglicht das Projekt «**Zukunftstag / Futur en tous genres**»⁷⁸ Mädchen und Knaben im Alter von 9 bis 13 Jahren, sich frei von Geschlechterstereotypen mit der Berufswahl und der beruflichen Laufbahn auseinanderzusetzen. Dieses Projekt wird von Gleichstellungsfachstellen verschiedener Kantone durchgeführt und vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziell unterstützt. Das SBFI unterstützt weitere Projekte zur Berufsinformation wie beispielsweise **Berufsmessen**, die einen Fokus auf die Gleichstellung von Frau und Mann setzen. 2023 haben insgesamt mehrere zehntausend Teilnehmende an diesen Aktionen mitgemacht. Rund 1700 Betriebe, Organisationen und Bildungsinstitutionen führten zusätzlich Spezialprojekte durch.

⁷³ <https://www.education21.ch/de/themendossier/gender-gleichstellung>.

⁷⁴ <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/bildungszusammenarbeit-bund-kantone/bildungsmonitoring-schweiz.html>.

⁷⁵ <https://egalite.ch/projets/lecole-de-legalite/>.

⁷⁶ Verordnung des Bundesrates über die Anerkennung von gymnasialen Maturitätsausweisen (SR 413.11, MAV), Reglement der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) über die Anerkennung von gymnasialen Maturitätszeugnissen.

⁷⁷ Vgl. Art. 9 ff. der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren über die Zusammenarbeit im Bereich der gymnasialen Maturität (SR 413.18).

⁷⁸ <https://www.nationalerzukunftstag.ch/>.

Die Botschaft zur **Förderung von Bildung, Forschung und Innovation BFI 2021-2024**⁷⁹ unterstreicht die Notwendigkeit, geschlechtsneutrale Berufsbildungsangebote bereitzustellen. In seiner BFI-Botschaft 2025-2028⁸⁰ misst der Bundesrat der Chancengleichheit in der Berufsbildung einen hohen Stellenwert bei und setzt seine Bemühungen fort, die Berufsbildung attraktiv und zukunftsfähig zu gestalten. Im gesamten Informationsangebot über Berufe wird das Prinzip der Geschlechtsneutralität konsequent auf Sprache und Visualisierung angewandt (z. B. die Kampagne [berufsbildungplus.ch](https://www.berufsbildungplus.ch/)⁸¹; [Berufe-Explorer](https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2604?lang=de)⁸²). Verfügbar ist auch Informationsmaterial über die Wahl **untypischer Berufe**.⁸³

Tertiärbildung

Im Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG, SR 414.20⁸⁴) ist ausdrücklich vorgesehen, dass Hochschulen für die institutionelle Akkreditierung Gewähr dafür bieten müssen, «dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden» (Art. 30 Abs. 1 Bst. a Ziff. 5 HFKG).

Im Bereich der Tertiärbildung steigt der **Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren** langsam aber stetig. In den letzten zwanzig Jahren hat sich die Situation verbessert. Der Frauenanteil ist von 12% im 2004 auf **28% Ende 2022** gestiegen. Was die zwischen 2020 und 2022 vergebenen Professorenstellen betrifft, wurden diese in 45% der Fälle von Frauen angetreten. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen und Fachbereichen sind gross. Frauen sind aber in bestimmten Studienbereichen namentlich in den **MINT-Fächern** (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) nach wie vor untervertreten. Vergleiche mit anderen OECD-Ländern zeigen, dass die Schweiz relativ viele Studierende in den MINT-Fächern hat, der Frauenanteil aber generell gering ist. Zwischen den einzelnen MINT-Fächern sind Unterschiede festzustellen. In Chemie & Life Sciences stellen Frauen die Mehrheit der Studierenden (57%) und in den anderen MINT-Studiengängen (42%) und im Bauwesen (40%) mehr als einen Drittel. Die Studiengänge Technik (20%) und Informatik (18%) ziehen proportional weniger Frauen an.

Sowohl die Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung, insbesondere in **Führungspositionen** und **Entscheidungsgremien** der Hochschulen⁸⁵, als auch die Erhöhung des Frauenanteils in der tertiären MINT-Ausbildung⁸⁶ sind erklärte Ziele des Aktionsplans der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes. Statistischen Untersuchungen zufolge beeinflusst die Wahl eines Hauptfachs in der Sekundarstufe die Wahl des Studienfachs. Daher wurden verschiedene Initiativen für die der Hochschulbildung vorgelagerten Bereiche ergriffen, um die Segregation innerhalb bestimmter Fachrichtungen zu verringern.

Vom Bund werden mehrere Programme im Bereich der Tertiärbildung initiiert oder unterstützt: gezielte Projekte zur Nachwuchsförderung auf der Ebene **Postdoc**, Unterstützungsmassnahmen bei dualen Karrierepaaren, Aktivitäten, um junge Frauen für MINT-Fächer zu motivieren

⁷⁹ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bfi-politik/bfi-2021-2024/transversale-themen/chancengerechtigkeit-bfi.html>.

⁸⁰ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/900/de>.

⁸¹ <https://www.berufsbildungplus.ch/>.

⁸² <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2604?lang=de>.

⁸³ <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/198403?lang=de>.

⁸⁴ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/691/de>.

⁸⁵ <https://www.gleichstellung2030.ch/de/1.1.2.4>.

⁸⁶ <https://www.gleichstellung2030.ch/de/1.1.2.2>.

usw. Im Rahmen der MINT-Finanzierung unterstützt der Bund die Schweizerischen Akademien der Naturwissenschaften und der Geistes- und Sozialwissenschaften, die Nachwuchsforscherinnen und -forscher im MINT-Bereich fördern. Ein bemerkenswertes Projekt ist zum Beispiel der **Coding Club für Mädchen** an der Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne (ETHL, frz: EPFL), der 2018 initiiert wurde.⁸⁷

Das **nationale Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020»**⁸⁸ wird von der Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen (swissuniversities) koordiniert und verfolgt das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses an allen Hochschulen. Es unterstützt die Verankerung der Chancengleichheit in den Strukturen der Hochschulen durch Aktionspläne und fördert hochschultyp- und hochschulübergreifende Kooperationsprojekte.

Das nationale Nachfolgeprogramm «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021-2024)»⁸⁹ ist auf die «Diversität» ausgerichtet, mit gezielten Massnahmen zur Förderung von Inklusion und Chancengerechtigkeit, um die bisherigen Bemühungen fortzusetzen.

Für den Zeitraum 2025-2028, soll ein nationales Programm mit einem deutlich höheren Budget die **Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschulen** stärken und als integralen Bestandteil der Hochschulentwicklung verankern. Darüber hinaus verfolgt das Programm das Ziel, durch eine bessere **Ausschöpfung des Talent- und Fachkräftepotenzials** zu einer Stärkung des Wissens- und Forschungsstandorts Schweiz beizutragen. Das Programm gliedert sich in unterschiedliche Handlungsebenen/-linien: Massnahmen für strukturelle Veränderungen, die sich auf die Aktionspläne der Vorgängerprogramme beziehen; Kooperationsprojekte in Forschung, Lehre, Aus- und Weiterbildung und Dienstleistung mit dem Ziel der Stärkung der Gerechtigkeit in den Themenfeldern der Gleichstellung, der Diversität in all ihren Dimensionen und der Inklusion; Kooperationsprojekte im Bereich von «Third Mission» und «Schulischem Bildungskontext» und schliesslich Projekte in Verbindung mit dem Ziel «Potenziale nutzen», d.h. chancengerechter Zugang von Flüchtlingen zu den Hochschulen.

Weiterbildung

Der Bund setzt sich gemeinsam mit den Kantonen dafür ein, dass Erwachsene die ihnen fehlenden **Grundkompetenzen** erwerben und aufrechterhalten können. Das Bundesgesetz über die Weiterbildung (SR 419.1, WeBiG⁹⁰) sieht zu diesem Zweck Finanzhilfen an die Kantone vor (Art. 16 WeBiG).

Da die Beherrschung von Grundkompetenzen eine unumgängliche Voraussetzung für das lebenslange Lernen sowie für die Teilnahme am sozialen und beruflichen Leben darstellt, trägt auch die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen zur **Integration und zum Verbleib von Frauen auf dem Arbeitsmarkt** bei. Die Zahlen aus den Kantonen zeigen, dass 68% der Kurse zur Vermittlung von Grundkompetenzen von Frauen besucht werden.

⁸⁷ <https://www.epfl.ch/education/education-and-science-outreach/de/wissenschaftsfoerderung/coding-club-for-girls/>.

⁸⁸ <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/p-7-chancengleichheit-und-hochschulentwicklung>.

⁸⁹ <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/p-7-diversitaet-inklusion-und-chancengerechtigkeit>.

⁹⁰ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/132/de>.

Der Bund subventioniert zudem das kostenlose Angebot «viamia»⁹¹, das sich an Erwachsene ab 40 Jahren richtet, die ihre berufliche Situation analysieren möchten und keinen Anspruch auf vergleichbare Analyse- und Orientierungsleistungen haben. Das Projekt zielt auf die Karriereplanung ab und richtet sich explizit auch an Personen, die nach einer Unterbrechung wieder in den Beruf einsteigen. Im Jahr 2022 wurde ein landesweites Angebot lanciert; es steht nun in allen Kantonen zur Verfügung.

Massnahmen und Aktivitäten über mehrere Bildungsstufen hinweg

Die Sensibilisierung und Motivation insbesondere von Mädchen für MINT-Fächer durch **ausserschulische Aktivitäten** ist ein zentrales Anliegen des seit 2013 vom SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz übertragenen MINT-Mandats. Während der Förderperiode 2021-2024 unterstützen die Akademien 29 Projekte.⁹² Mehrere Massnahmen richten sich direkt an Mädchen, so beispielsweise das Projekt **Swiss TecLadies**⁹³. Erwähnenswert sind auch die Aktionen und Projekte, die an der Fachhochschule Westschweiz entwickelt wurden, um mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen (**Femmes et MINT**⁹⁴) oder das **MINT mobil**⁹⁵ des Kantons Bern, ein mobiles Forschungszentrum, das Mädchen für Technik und Naturwissenschaften interessieren soll. Im Kanton Waadt fand 2024 die erste MINT-Messe statt, an der über 12'500 Personen teilnahmen, darunter 400 Schulklassen.⁹⁶

Der Bundesrat wurde damit beauftragt, bis Ende 2024 in Zusammenarbeit mit den Kantonen in einem Bericht die bisher ergriffenen **Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Berufen** darzulegen. Dieser Bericht soll erläutern, welche bestehenden und neuen Massnahmen im Bildungssystem eingesetzt werden, um z.B. die **Geschlechterstereotypen** zu durchbrechen oder den Frauenanteil in den verschiedenen Ausbildungsgängen zu steigern. Er soll auch eine Analyse der Wirksamkeit dieser Massnahmen enthalten sowie eine spezifische Strategie.

Im Bestreben, die digitale Transformation zu unterstützen, und im Bewusstsein der Herausforderungen, die diese für alle Akteurinnen und Akteure mit sich bringt, hat der Bundesrat die **Digitalisierung** zu einem der drei transversalen Themen seiner BFI-Politik 2021-2024 gemacht. Dies belegt der **Aktionsplan** «Digitalisierung im BFI-Bereich in den Jahren 2019-2020⁹⁷», der vom SBFI in enger Zusammenarbeit mit Akteurinnen aus Bildung und Forschung erarbeitet wurde. Dieser enthält **acht Handlungsfelder**, die auf die **Stärkung der digitalen Kompetenzen** in Bildung und Forschung abzielen. Digitale Kompetenzen sind in die Lehrpläne aller Bildungsstufen integriert. Da die Schweiz eine BFI-Politik verfolgt, die klar auf die Eigenverantwortung der Akteurinnen und Akteure ausgerichtet ist, verstand sich der Aktionsplan als Startimpuls. Die darin festgelegten Massnahmen und die zusätzliche Finanzierung des Aktionsplans werden in der Förderperiode 2021-2024 fortgesetzt, jedoch unter der Federführung der Akteurinnen und Akteure selbst.

⁹¹ <https://viamia.ch/>.

⁹² <https://akademien-schweiz.ch/de/themen/mint-forderung/mint-2021-2024/projekte-2021-2024/>.

⁹³ <https://www.tecladies.ch/de/>.

⁹⁴ <https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/femmes-et-mint>.

⁹⁵ <https://mint-mobil.ch/wsp/>.

⁹⁶ <https://www.vd.ch/def/dges/promotion-des-mint>.

⁹⁷ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bfi-politik/bfi-2021-2024/transversale-themen/digitalisierung-bfi/digitalisierung.html>.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die DEZA unterstützt die Grundschulbildung in Westafrika (Benin, Burkina Faso, Mali, Niger) sowie im Tschad und im Nahen Osten. In allen Programmen werden Fragen der Gleichstellung besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Beim Zugang zu formaler und nicht formaler Bildung wird systematisch die Gleichstellung angestrebt und die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen unterstützt. .. Ebenfalls wird den Dialog mit Familien und Gemeinschaften ausgebaut, mit dem Ziel Mädchen in der Schule zu halten. Die DEZA stellte auch Mittel für **sichere und auf die Bedürfnisse von Mädchen angepasste schulische Infrastrukturen** (Wasser, sanitäre Anlagen) wie auch für die Stärkung der Kompetenzen des Lehrpersonals bereit.

Die DEZA hat sich ebenfalls dafür eingesetzt, dass Kinder, insbesondere Mädchen, auch in Krisensituationen **Zugang zu Bildung** haben. Denn für Mädchen ist es wahrscheinlicher als für Knaben, dass sie in Krisensituationen nicht zur Schule gehen können. Bildung hat auch eine Schutzfunktion. Sie bietet Kindern sichere Räume, Hoffnung und Perspektiven. Dies ist für Mädchen besonders wichtig, da in Krisen- oder Vertreibungssituationen die Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt sowie von Kinder-, Früh- und Zwangsheiraten zunehmen.

Im humanitären Bereich unterstützte die DEZA die **materielle Verbesserung der öffentlichen Schulen** in den Empfangsländern, damit Flüchtlingskinder/-mädchen in die lokalen Schulen integriert werden können. Es förderte informelle Ausbildungssysteme (für weibliche Erwachsene/Jugendliche ausserhalb der Schule) und schlug mittels **Alphabetisierung und Berufsausbildungen** Brücken zwischen dem formellen System und informellen Angeboten.

Was die internationalen Institutionen betrifft, **unterstützte** die DEZA in diesem Bereich tätige Partner wie das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), UN Women und die Weltbank.

3. Frauen und Gesundheit

Gesundheit und Migration

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) engagiert sich seit 2005 gegen die **weibliche Genitalverstümmelung**. Gemeinsam mit dem SEM und dem EBG unterstützt es seit 2016 das Netzwerk gegen Mädchenbeschneidung Schweiz⁹⁸, welches bei gefährdeten Gemeinschaften und Fachleuten in den Bereichen Information, Beratung, Prävention und Weiterbildung tätig ist.

Im Rahmen mehrerer politischer Vorstösse hat der Bundesrat die Massnahmen des Bundes gegen die weibliche Genitalverstümmelung evaluiert und bestätigt. Die Massnahmen werden bis 2029 weitergeführt, danach werden sie erneut evaluiert und das weitere Vorgehen festgelegt.

Bessere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen im Gesundheitswesen

⁹⁸ <https://www.maedchenbeschneidung.ch/>.

Im Bestreben, ein **chancengleiches** Gesundheitssystem zu fördern, welches allen Bevölkerungsgruppen **adäquate Leistungen** bietet, verabschiedete der Bundesrat in Erfüllung des Postulats 19.3910 Fehlmann Rielle⁹⁹ einen Bericht¹⁰⁰. Darin wird dargelegt, inwiefern Frauen in der medizinischen Forschung, Prävention und Versorgung benachteiligt werden. In diesem Bericht verpflichteten sich verschiedene Bundesämter, Massnahmen umzusetzen, um die Bedürfnisse von Frauen im Gesundheitswesen besser zu berücksichtigen. Diese Massnahmen betreffen die Bereiche Forschung, Ausbildung des Gesundheitspersonals, Arbeitsbedingungen, Prävention und Pflege.

Ausserdem hat der Bundesrat am 2. Juni 2023 das Nationale Forschungsprogramm «**Gendermedizin und -gesundheit**» (NFP 83¹⁰¹) lanciert. Ziel dieses Programms ist es, eine Wissensgrundlage für die **Berücksichtigung der Dimensionen Geschlecht und Gender in den Bereichen Gesundheitsforschung und -versorgung** zu schaffen. Das NFP soll zu einem Kulturwandel und zur Erarbeitung von Standards für die Diagnose und Behandlung beitragen. Die **interdisziplinäre Perspektive** des Programms und sein umfassender Ansatz, der sowohl Geschlecht als auch Gender (ein äusserst wichtiger, aber lange Zeit vernachlässigter Parameter im Gesundheitsbereich) einbezieht, sind zwei wesentliche Komponenten eines Gesundheitssystems, das einen Schwerpunkt auf die Gleichstellung der Geschlechter legt.

Auch **auf kantonaler Ebene** wird das Thema Frauen und Gesundheit behandelt. Beispielsweise informiert im Kanton Basel-Stadt eine Kampagne¹⁰² über psychische Erkrankungen während der Schwangerschaft und nach der Geburt und weist auf Hilfsangebote hin.

Gesundheit von LGBT-Personen

Der Bericht¹⁰³ «Gesundheit von LGBT-Personen in der Schweiz» in Erfüllung des Postulats 19.3064¹⁰⁴ zeigt auf, dass insbesondere im Bereich der psychischen Gesundheit, des Substanzkonsums und der sexuellen Gesundheit **gesundheitliche Ungleichheiten** zwischen LGBT-Personen und der übrigen Bevölkerung bestehen. Ein Teil der LGBT-Personen berichtet von **Diskriminierungserfahrungen** in der Gesundheitsversorgung und gibt an, aus Sorge vor einer Diskriminierung oder aus **mangelndem Vertrauen** bereits auf Gesundheitsleistungen verzichtet zu haben.

Die Strategien und Programme in den genannten Bereichen müssen **LGBT-Personen besser berücksichtigen** und gleichzeitig die Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt als Gesundheitsthema einbeziehen. Darüber hinaus möchte der Bundesrat prüfen, ob die **Datenlage verbessert** werden kann, indem Fragen zur sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität in nationale Umfragen einbezogen werden.

Auf **kantonaler Ebene** enthält das «loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre (LED-Genre)»¹⁰⁵ des Kantons Genf einen Artikel, der sich speziell mit Leistungen im Gesundheitsbereich befasst. Darüber hinaus sieht das Gesundheitsgesetz¹⁰⁶ nun spezifische Massnahmen zur Gesundheitsförderung für Frauen und LGBTIQ+-Personen

⁹⁹ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193910>.

¹⁰⁰ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20193910/Bericht%20BR%20D.pdf>.

¹⁰¹ <https://www.nfp83.ch/de/VolgkPajkOYGX45h/seite/home>.

¹⁰² <https://www.gesundheit.bs.ch/gesundheitsfoerderung/gesundheitsinformationen/Postpartale-Depression.html>.

¹⁰³ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20193064/Bericht%20BR%20D.pdf>.

¹⁰⁴ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193064>.

¹⁰⁵ <https://ge.ch/grandconseil/grandconseil/data/odj/020511/L12843.pdf>.

¹⁰⁶ <https://ge.ch/grandconseil/data/loisvotee/L09328.pdf>.

vor, insbesondere Massnahmen zur Verbesserung der Information, des Zugangs zu Gesundheitsleistungen sowie der Erkennung und Behandlung von Gesundheitsbeeinträchtigungen. Um die psychische Gesundheit von LGBT-Personen zu fördern, unterstützt die Stadt Zürich¹⁰⁷ Jugendgruppen mit Beratungs- und Schulungsangeboten zum Thema LGBT, ebenfalls mit Fokus auf die psychische Gesundheit.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die DEZA unterstützt verschiedene Partner, welche die Instrumente von Beijing umsetzen, wie beispielsweise der United Nations Population Fund (UNFPA), die World Health Organisation (WHO), UNAIDS, das HRP (spezielles Forschungsprogramm der Vereinten Nationen im Bereich der **sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der damit verbundenen Rechte**) sowie die Internationale Vereinigung für Familienplanung.

Die DEZA hat ausserdem bilaterale Programme für Jugendliche in den Staaten der Entwicklungsgemeinschaft des Südlichen Afrikas, Ostafrikas und Osteuropas im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der damit verbundenen Rechte (HIV-Prävention, Wohlergehen junger Menschen mit HIV, Stärkung der institutionellen Kapazitäten für die Behandlung und Betreuung von HIV/AIDS-Patientinnen und -Patienten, Gesundheit von Mutter und Kind usw.) entwickelt.

4. Gewalt gegen Frauen

Istanbul-Konvention

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sog. **Istanbul-Konvention**¹⁰⁸, ist für die Schweiz am 1. April 2018 in Kraft getreten.¹⁰⁹

Auf Bundesebene wurde das **EBG** als **offizielle nationale Koordinationsstelle** für die **Umsetzung, Beobachtung** und **Bewertung** der politischen und sonstigen Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller von der Konvention erfassten Formen von Gewalt eingesetzt.

Auf kantonaler Ebene wurde die **Schweizerische Konferenz gegen häusliche Gewalt** (SKHG), welche die kantonalen Koordinations- und Interventionsstellen zur Prävention und Bekämpfung häuslicher Gewalt vereinigt, von der Konferenz der kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) und der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) beauftragt, die Umsetzung der Istanbul-Konvention zu koordinieren.

Nationaler Aktionsplan im Hinblick auf die Umsetzung der Istanbul-Konvention

Im Rahmen der Legislaturplanung 2019-2023 verlangte das Parlament vom Bundesrat die Verabschiedung des **Nationalen Aktionsplans 2022-2026 zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (NAP IK)**. Dieser Aktionsplan wurde vom EBG in enger Zusammenarbeit mit den anderen Bundesstellen, den Kantonen und Gemeinden im Rahmen der Gleichstellungsstrategie 2030 ausgearbeitet. Er enthält 44 konkrete Massnahmen von Bund, Kantonen und Gemeinden, um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhindern und zu

¹⁰⁷ <https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung.html>.

¹⁰⁸ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2018/168/de>.

¹⁰⁹ Vgl. infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe D.

bekämpfen.¹¹⁰ Diese Massnahmen konzentrieren sich auf drei Schwerpunkte: **Information und Sensibilisierung der Bevölkerung, Aus- und Weiterbildung** von Fachpersonen und ehrenamtlich Tätigen sowie **Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt**. Für 2024 ist ein Zwischenbericht und für 2026 ein Schlussbericht vorgesehen.

Konkrete Massnahmen des Nationalen Aktionsplans

Der Aktionsplan sieht vor, dass die verschiedenen Massnahmen **auf nichtdiskriminierende Weise umgesetzt** werden. Dies bedeutet, dass die spezifischen Bedürfnisse bestimmter Gruppen von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen, insbesondere von Migrantinnen, Personen mit Behinderungen, jungen und älteren Personen und von LGBTI-Personen, berücksichtigt werden müssen. Mehrere Massnahmen richten sich ausserdem spezifisch an Opfer **marginalisierter Gruppen** wie etwa Personen mit Behinderungen oder Migrantinnen.

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans werden verschiedene Berufsgruppen für das Thema sensibilisiert und umfassend geschult. So hat das BAG eine Sammlung von Praxisbeispielen im Gesundheitsbereich publiziert und für Hebammen eine Weiterbildung zur häuslichen Gewalt organisiert (Massnahmen 18 und 19). Das Bundesamt für Justiz (BJ) hat eine Weiterbildungskonferenz für die rechtsanwendenden Behörden, Richterinnen und Richter sowie Anwältinnen und Anwälte organisiert (Massnahmen 22 und 23). Seit Oktober 2023 publiziert das EBG **Minimalstandards für die Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen und ehrenamtlich Tätigen** verschiedener Berufsgruppen zu geschlechtsspezifischer, sexueller und häuslicher Gewalt. Diese Minimalstandards sollen das Wissen über diese Gewaltformen verbessern und damit zur Verhütung von Gewalt und zur Qualität der Unterstützung für die Opfer beitragen (Massnahme 13).

Roadmap häusliche Gewalt und Addendum sexuelle Gewalt

Im April 2021 haben Bund und Kantone eine Roadmap¹¹¹ mit **zehn prioritären Handlungsfeldern** für die Bekämpfung von häuslicher Gewalt unterzeichnet. Es wurden konkrete Massnahmen definiert, namentlich im Bereich der elektronischen Überwachung und des Bedrohungsmanagements und im Hinblick auf die Einrichtung einer **zentralen Telefonnummer** für Opfer von Gewalt. Am 26. Mai 2023 ist die Roadmap um die sexuelle Gewalt erweitert worden, um auch den Schutz und die Betreuung von Opfern solcher Gewalt zu verbessern. Eine Schlussbilanz zur Roadmap ist für 2026 vorgesehen.

Neue nationale Kampagne zur Verhütung von Gewalt

Im Rahmen der Umsetzung des Schwerpunktes 1 des Nationalen Aktionsplans werden bis 2024 **mehrere regionale und thematische Kampagnen** durchgeführt, um verschiedene Bevölkerungsgruppen zu sensibilisieren. So führen die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK), die Schweizerische Kriminalprävention (SKP) sowie weitere Akteurinnen und Akteure aus Kantonen, Gemeinden und der Zivilgesellschaft Plakat- und Social-Media-Kampagnen durch, die sich an ältere Menschen und ihr Umfeld richten. Ausserdem hat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) Kinder und Jugendliche, ihre Eltern sowie ihre Lehrerinnen und Lehrer und Betreuungspersonen für das Thema Cybermobbing sensibilisiert.

¹¹⁰ <https://www.ebg.admin.ch/de/istanbul-konvention>.

¹¹¹ <https://www.bj.admin.ch/dam/bj/de/data/gesellschaft/haeusliche-gewalt/strategischer-dialog/raodmap-bund-kantone.pdf.download.pdf/raodmap-bund-kantone-d.pdf>.

Das Parlament beauftragte 2022 den Bundesrat mit der regelmässigen Durchführung einer schweizweiten **Präventionskampagne gegen häusliche, sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt**. Die Kampagne soll die verschiedenen Formen von Gewalt abdecken und sich gezielt an die verschiedenen betroffenen Gruppen sowie an (potenzielle) Gewalttäterinnen und Gewalttäter richten. Das EBG ist mit den Vorbereitungsarbeiten beauftragt. Eine erste Umsetzung der Präventionskampagne ist für Ende 2025 geplant.

Nationale Konferenzen

Das EBG organisiert regelmässig nationale Konferenzen zum Thema Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt, um einen Beitrag zur **Sensibilisierung** und **Weiterbildung** in diesem Bereich zu leisten. Im Jahr 2021 behandelte die nationale Konferenz die Thematik der neuen Rechtsgrundlagen zum Schutz vor Gewalt; 2023 ging es um sexualisierte Gewalt, eine der drei Prioritäten des Nationalen Aktionsplans.

Finanzhilfen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

Seit Januar 2021 stellt der Bund jährlich 3 Millionen Franken für die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zur Verfügung und unterstützt damit Projekte und Organisationen im Bereich der Gewaltprävention. Die Finanzhilfen werden basierend auf der Verordnung über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (SR 311.039.7¹¹²) vergeben. Damit können nationale, kantonsübergreifende und sprachregionale Projekte zur Verhinderung von Straftaten unterstützt werden. Zwischen 2021 und 2023 sind über 60 Gesuche um Unterstützung von Projekten bewilligt worden.¹¹³

Einrichtung von Zentren für die medizinische Notversorgung von Gewaltopfern

2023 beauftragte das Parlament den Bundesrat mit der Ausarbeitung der gesetzlichen Grundlagen für die Einrichtung von Zentren für die medizinische Notversorgung von Gewaltopfern auf nationaler Ebene. Diese Zentren sollen insbesondere **erste Hilfe** sowie **medizinische und psychologische Unterstützung** bieten und die **gerichtsmedizinische Dokumentation der Spuren** von Gewalt erstellen.

Das BJ ist beauftragt, die Arbeiten zusammen mit einer Begleitgruppe aus Vertretern der Kantone und der medizinischen Fachkreise durchzuführen. Es geht dabei namentlich um die Ausarbeitung eines Entwurfs für die Revision des Opferhilfegesetzes (SR 312.5, OHG¹¹⁴), um den Grundsatz der medizinischen Notversorgung sowie bestimmte Leistungen wie beispielsweise die Erstellung einer gerichtsmedizinischen Dokumentation festzuschreiben.

Änderung des Sexualstrafrechts

2023 hat das Parlament eine Revision des Sexualstrafrechts verabschiedet. Ab dem 1. Juli 2024 liegt eine Vergewaltigung oder ein sexueller Übergriff und sexuelle Nötigung bereits dann vor, wenn ein durch Worte oder Gesten ausgedrücktes «Nein» des Opfers zu einer sexuellen Handlung nicht respektiert wird («**Nein-heisst-Nein**»). Ein **Schockzustand**, in welchem sich das Opfer befinden kann, wird ebenfalls als ein Ausdruck des Widerstandes gewertet.

¹¹² <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2019/672/de>.

¹¹³ <https://projektsammlung.ch/finanzhilfen-gewaltpraevention/>.

¹¹⁴ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2008/232/de>.

Im neuen Sexualstrafrecht soll auch das sogenannte «**Stealth**ing» bestraft werden. Stealthing liegt vor, wenn die sexuelle Handlung zwar einvernehmlich ist, eine Person aber heimlich und ohne vorgängiges Einverständnis der anderen Person das Kondom abstreift oder von Anfang an keines benutzt.

Im Sinne einer Präventionsmassnahme werden die Möglichkeiten, die beschuldigte Person zum Besuch eines **Lernprogramms** zu verpflichten, ausgeweitet.

Unterstrafestellung von Stalking

Im Rahmen der parlamentarischen Initiative 19.433¹¹⁵ soll das Strafgesetzbuch um eine Strafnorm zu **Stalking bzw. Nachstellung** ergänzt werden. Mit dieser Vorlage wird das Strafrecht verschärft, indem das Stalking – also das beharrliche Verfolgen, Belästigen oder Bedrohen einer Person, mit dem diese in ihrer Lebensgestaltungsfreiheit beschränkt wird – ausdrücklich unter Strafe gestellt wird und nicht mehr über andere allgemeine Bestimmungen verfolgt werden muss. Ziel dieser Vorlage ist es, das **strafrechtliche Instrumentarium zu verstärken** und damit den **Schutz der Opfer von Stalking zu verbessern**.

Änderung des Ausländergesetzes

Ein Entwurf zur Revision des Ausländer- und Integrationsgesetzes (SR 142.20, AIG¹¹⁶), der derzeit im Parlament behandelt wird, zielt darauf ab, die **ausländerrechtliche Situation von Opfern häuslicher Gewalt zu verbessern** (Art. 50 AIG). Bei Auflösung der Familie sollen auch Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B), Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) und vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) einen rechtlichen Anspruch auf die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung haben, wenn sie Opfer häuslicher Gewalt geworden sind. Dies gilt nicht nur für eheliche Gemeinschaften, sondern auch für die aus diesen Gemeinschaften hervorgegangenen Kinder, eingetragene Partnerinnen und -partner sowie Konkubinatspartnerinnen und -partner.

Sexuelle Belästigung

Im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wird von der Stadt Zürich und den Kantonen Zürich, St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden ein auf die Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen KMU (KMU konkret +¹¹⁷) zugeschnittenes Präventionsangebot angeboten. Darüber hinaus stellt die Stadt Zürich das Meldetool «Züri schaut hin» für sexuelle Belästigung sowie Homophobie und Transphobie im öffentlichen Raum zur Verfügung. Ähnliche Tools gibt es auch in den Städten Bern und Luzern.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Im Bereich der Gewalt ist das EDA auf verschiedenen Ebenen tätig. So unterstützte die DEZA:

- **Dienstleistungen für Opfer von sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt** im humanitären und Entwicklungshilfe-Kontext, einschliesslich psychosozialer, medizinischer, rechtlicher und wirtschaftlicher Unterstützung.

¹¹⁵ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20190433>.

¹¹⁶ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/de>.

¹¹⁷ <https://kmukonkret.ch/>.

- die **Arbeit mit gewaltausübenden Personen** und den Ausbau von Kompetenzen bei (männlichen) Sozialarbeitern und Psychologen.
- den **Zugang zu** nationalen und internationalen **Gerichten** im Falle von sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt.
- die Ausarbeitung von Leitlinien zum **Schutz vor Ausbeutung und sexuellem Missbrauch** für private Sicherheitsdienstleister von *ICoCA – International Code of Conduct for Private Security Service Providers' Association*.
- **Partner** im Bereich des Globalprogramms Gesundheit/Globale Institutionen, wie beispielsweise der Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA), UN Women, der Treuhandfonds der Vereinten Nationen für die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen oder die Internationale Vereinigung für Familienplanung.

Parallel dazu führte die DEZA Forschungsarbeiten zu sexueller Gewalt gegen Männer in Konfliktkontexten durch. Die DEZA arbeitete ebenfalls in der **Sensibilisierung und Prävention**, und zwar mit Massnahmen auf Gemeindeebene, in Schulen, bei der Arbeit mit der Polizei, bei Institutionen im Sicherheitsbereich und im Bereich der Rechtsdurchsetzung sowie mittels Einbindung von Männern und Jungen bei diesen Massnahmen.

Auf multilateraler Ebene setzt sich die Schweiz aktiv für die **Verteidigung eines starken internationalen Rahmens** im Bereich der Bekämpfung aller Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt ein. Sie unterstützte von 2021 bis 2023 das Mandat der UNO-Sonderberichterstatterin über Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Seit 2022 unterstützt sie zudem die Stelle eines Junior Professional Officers (JPO) im UN-Hochkommissariat für Menschenrechte, die sich mit dem Thema Gewalt gegen Frauen befasst. Gemeinsam mit anderen Staaten bringt die Schweiz im Menschenrechtsrat alle zwei Jahre eine Resolution zur Bekämpfung von Kinder-, Früh- und Zwangsheiraten ein.

Die Schweiz unterstützt globale Initiativen, beispielsweise als Mitglied der globalen **Aktionsplattform zur Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt in Krisensituationen**. Diese hat derzeit 100 Mitglieder und setzt sich aus Regierungen und Geldgeberinnen und Geldgebern, internationalen Organisationen und Nichtregierungsorganisationen zusammen.

Ihr Ziel ist es, die Finanzierung der Verminderung von Risiken geschlechtsspezifischer Gewalt in humanitären Krisen und Hilfsdienstleistungen für Gewaltopfer zu fördern. Gleichzeitig will die Initiative die Rolle von Frauenorganisationen bei der Planung und Umsetzung von humanitären Massnahmen stärken. Alle fünf Jahre wird für die Umsetzung der Ziele eine Roadmap formuliert, zu der auch die Schweiz mit konkreten Massnahmen beiträgt.

Insgesamt hat die DEZA ihre finanziellen Mittelzusagen für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt zwischen 2019 und 2022 um 150% auf rund 30 Millionen Franken erhöht.

5. Frauen und bewaffnete Konflikte

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die Umsetzung der WPS-Agenda ist eine der Prioritäten der schweizerischen Aussenpolitik.

So hatte die Schweiz 2022 gemeinsam mit Südafrika den Ko-Vorsitz des **WPS-Netzwerkes** inne. Das Netzwerk wurde 2016 gegründet, um in enger Zusammenarbeit mit der

Zivilgesellschaft UNO-Mitgliedstaaten und regionale Organisationen bei der Verbesserung und Stärkung der Umsetzung der Agenda zu unterstützen. Während des Treffens in Genf im Mai 2022 konzentrierten sich die Beratungen auf die Teilhabe von Frauen an Friedensprozessen, den Schutz ihrer Rechte und die Kontrolle von Kleinwaffen und leichten Waffen. Querschnittsthemen in den Diskussionen waren der Einbezug der Zivilgesellschaft und die Stärkung von gemeinsamen Aktionen aller Beteiligten.

Die Schweiz arbeitete mit der **NGO Global Network of Women Peacebuilders (GNWP)** zusammen. In der Ukraine gewährt die Schweiz Frauenorganisationen, die sich für den Schutz von besonders gefährdeten Frauen und Mädchen einsetzen, finanzielle Unterstützung. Ausserdem hat die Schweiz die «Lugano-Deklaration für den Wiederaufbau der Ukraine» (2022) initiiert, zu deren Leitprinzipien die Gleichstellung der Geschlechter gehört.

Am 1. Januar 2023 nahm die Schweiz als gewähltes Mitglied Einsitz im UNO-Sicherheitsrat. Im Rahmen ihres Schwerpunkts «Frieden und Sicherheit» wacht die Schweiz darüber, dass die WPS-Agenda in die Arbeit des Rates einfliesst. Zu diesem Zweck ist die Schweiz im Ko-Vorsitz der informellen WPS-Expertengruppe vertreten.

Auf bilateraler Ebene unterstützt die Schweiz beispielsweise **im Libanon** einen **Dialogprozess** zwischen Politikerinnen mit unterschiedlichen Hintergründen. Über die politischen Gräben hinweg haben sich diese Frauen weiterhin regelmässig getroffen, was angesichts der starken Polarisierung im Land schon an sich ein Erfolg ist. Dieser Prozess hat es ermöglicht, Vertrauen aufzubauen und die Beziehungen zu verbessern. Zudem führte er zu gemeinsamen Initiativen wie beispielsweise Vorstössen zu den Wahlquoten; ausserdem gelang es einigen Teilnehmerinnen, ihre Position in ihrer Partei zu verbessern.

Darüber hinaus arbeitete das Staatssekretariat des EDA (STS) mit UN Women zusammen, um den Aufbau eines nationalen Netzwerks von friedenschaffenden Frauen im Libanon zu unterstützen. Dieses Netzwerk soll die Rolle von Frauen als kompetente Akteurinnen in Friedens- und Sicherheitsfragen aufzeigen und die öffentliche Anerkennung der Führungsrolle von Frauen bei der Friedensbildung stärken.

Auf nationaler Ebene hat die Schweiz 2021 das Netzwerk Schweizerinnen in Friedensprozessen (**SWiPP**) lanciert. Dieses Netzwerk ermöglicht es Schweizer Mediatorinnen und Friedensstifterinnen, ihr Wissen durch Austausch zu stärken, sich gegenseitig zu unterstützen und ihre Arbeit sichtbarer zu machen. Ausserdem hat die Schweiz mit dem GNWP und der NGO ICT4Peace zusammengearbeitet, um zu untersuchen, wie das Geschlecht und die Rechte von Frauen in den nationalen Strategien für Cybersicherheit berücksichtigt und wie der Zugang zu neuen Technologien und Bedenken zu Cybersicherheit in den NAP 1325 integriert werden. Ergebnis ist, dass nationale Strategien zur Cybersicherheit Ansätze verfolgen müssen, die geschlechtersensibel sind und die Art und Weise berücksichtigen, wie Frauen und Jugendliche von Konflikten betroffen sind.

6. Frauen und die Wirtschaft

A. Lohngleichheit

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann

Die im Juli 2020 in Kraft getretenen neuen Bestimmungen des GIG verpflichten Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten, eine betriebsinterne **Lohngleichheitsanalyse** durchzuführen. **0,9 Prozent der Unternehmen**, in denen **46 Prozent der Arbeitnehmerinnen und**

Arbeitnehmer der Schweiz arbeiten, sind davon betroffen. Die Analyse muss von einer unabhängigen Stelle überprüft und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen über das Ergebnis informiert werden. Während der Geltungsdauer der Bestimmungen müssen alle vier Jahre Lohngleichheitsanalysen durchgeführt werden, ausser wenn die erste Analyse ergibt, dass es zwischen den beiden Geschlechtern keinen unerklärten Lohnunterschied gibt. Das Parlament hat die Geltungsdauer der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse auf zwölf Jahre beschränkt (**Sunset-Klausel**). Die Änderung des GIG sowie die dazugehörige Verordnung (SR 151.14¹¹⁸) werden deshalb auf den 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft treten.¹¹⁹

Instrument für die Lohngleichheitsanalyse

Die Schweiz hat ihre Bemühungen um den Anspruch auf **gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit** als zentralem Bestandteil der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben fortgesetzt. Die Instrumente des Bundes unterstützen Unternehmen und Organisationen bei der Analyse der Lohngleichheit und bei der Ausgestaltung eines klaren und nachvollziehbaren Lohnsystems.

Der Bund stellt mit **Logib** kostenlose Webtools zur Verfügung, welche **auf wissenschaftlichen Methoden basieren und sicher und rechtskonform** sind. Arbeitgebende können damit anonym ihre Lohnpraxis überprüfen und die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in ihrem Unternehmen fördern. Logib besteht aus dem Modul 1 für mittlere und grosse Unternehmen und dem Modul 2 für kleine und mittlere Unternehmen.¹²⁰

Seit November 2023 steht das Logib Lohnsystem allen Arbeitgebenden kostenlos zur Verfügung. Es eignet sich insbesondere für Unternehmen und Organisationen kleinerer und mittlerer Grösse, welche Informationen zum Aufbau eines Lohnsystems oder einen Überblick über ihre Lohnpraxis erhalten möchten.

Überprüfung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes

Lohngleichheit ist für den Bund ein wesentlicher Bestandteil des nachhaltigen Beschaffungswesens.

Im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (SR 172.056.1, BÖB¹²¹) ist festgehalten, dass Aufträge der öffentlichen Hand in der Schweiz nur an **Unternehmen** gehen dürfen, **welche die Lohngleichheit gewährleisten**. Das EBG überprüft zudem mit regelmässigen Kontrollen die Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen. Jährlich werden im Stichprobenverfahren 30 Kontrollen durchgeführt. Die Wirkung dieser Stichprobenkontrollen wurde untersucht.¹²² Die Auswertung hat gezeigt, dass 70 Prozent der kontrollierten Unternehmen über eine grosse Bandbreite von Wirkungen berichten, die von vermehrter **Sensibilisierung** bis hin zu konkreten Lohnanpassungen reicht. Die überwiegende Mehrheit der kontrollierten Unternehmen führt seit den Kontrollen regelmässig Lohngleichheitsanalysen durch. Darüber hinaus prüfen andere Kantone und Gemeinden die Möglichkeit, ebenfalls Kontrollen im Bereich ihrer öffentlichen Aufträge oder bei den Subventionen einzuführen.

¹¹⁸ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2019/516/de>.

¹¹⁹ Vgl. infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe B.

¹²⁰ Vgl. infra Teil 2, Ziffer 1, Buchstabe B.

¹²¹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/126/de>.

¹²² [Wirkungen der Lohngleichheitskontrollen des Bundes. Schlussbericht, Infras 2018.](#)

Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Der öffentliche Sektor nimmt bei der Förderung der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion wahr. Seit der Lancierung der Charta 2016 wächst die Zahl der unterzeichnenden Organisationen beständig. Ende 2023 hatten **160 Behörden** die Charta unterzeichnet (17 Kantone und 143 Gemeinden und Städte). Dazu kommen 100 bundesnahe Unternehmen und Betriebe und andere staatsnahe Unternehmen.

Zahlreiche Unterzeichnende haben in ihrem Einflussbereich konkrete Massnahmen umgesetzt, namentlich Initiativen zur Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen und/oder bei der Vergabe von Subventionen, Lohngleichheitsanalysen innerhalb der Verwaltung und weitere Massnahmen im Bereich der Förderung der Lohngleichheit. Im Dezember 2022 hat der Bundesrat die **Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor** verabschiedet. Diese enthält 18 Massnahmen. Bund, Kantone und Gemeinden sollen sich zum Beispiel im Bereich der Lohngleichheit besser vernetzen. Dazu wurde ein **Charta-Vorstand** aus Mitgliedern von Bund, Kantonen und Gemeinden geschaffen, um Massnahmen zu koordinieren und den Informationsaustausch sicherzustellen.

B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienergänzende Kinderbetreuung

Seit 2003 fördert der Bund die **Schaffung von Betreuungsplätzen für Kinder** (Kinderkrippen, Einrichtungen für schulergänzende Betreuung und Tagesfamilien). Das Impulsprogramm war ursprünglich auf acht Jahre befristet, wurde mehrfach verlängert und läuft auf Ende 2024 aus. Seit dem Inkrafttreten konnten aufgrund dieses Programms 76'562 Betreuungsplätze geschaffen werden.

Im Juli 2018 wurden im Programm **zwei neue Arten von Finanzhilfen** eingeführt. Zum einen leistet der Bund finanzielle Unterstützung an Kantone und Gemeinden, die ihre Subventionen für die familienergänzende Kinderbetreuung erhöhen, um die Betreuungskosten der Eltern zu senken. Zum anderen beteiligt sich der Bund finanziell an den Planungskosten für Projekte, die das Betreuungsangebot besser auf die Bedürfnisse der Eltern abstimmen sollen. Diese beiden zusätzlichen Instrumente waren im Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung (SR 861, KBFHG¹²³) eingeführt worden und laufen ebenfalls am 31. Dezember 2024 aus. Es wurden bereits Anträge auf Finanzhilfen in der Höhe von 138,3 Millionen Franken eingereicht. Das Parlament hat für dieses Programm einen Kredit von 172,7 Millionen Franken bewilligt.

Eine Kommissionsinitiative¹²⁴, die derzeit im Parlament ausgearbeitet wird, fordert eine Verlängerung dieser Bundesbeiträge für die familienergänzende Kinderbetreuung bis 2026. Damit will sie sicherstellen, dass diese Finanzierungshilfen während der Beratung eines Gesetzesentwurfs, der das Impulsprogramm des Bundes dauerhaft ersetzen könnte, gesichert ist.

Eine 2023 in Kraft getretene Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer schliesslich sieht vor, dass nachgewiesene Kosten für die Drittbetreuung von Kindern in der Höhe von maximal 25'500 Franken pro Kind und pro Jahr von den Einkünften abgezogen werden können.¹²⁵ Bisher betrug der maximale Abzug 10'100 Franken pro Kind und pro Jahr.

¹²³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/31/de>.

¹²⁴ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20230478>.

¹²⁵ Art. 33 Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (SR 642.11, DBG).

Bezahlte Urlaube für Eltern und betreuende Angehörige

2021 wurde ein **zweiwöchiger** Vaterschaftsurlaub für erwerbstätige Väter eingeführt. 2024 wurde der Urlaub auf Ehefrauen von erwerbstätigen Frauen ausgedehnt. Neu lautet die Bezeichnung **Urlaub des anderen Elternteils**. Die Entschädigung des anderen Elternteils beträgt 80% des Einkommens, höchstens aber 220 Franken pro Tag.

Seit 2021 gibt es einen 14-wöchigen Urlaub für denjenigen Elternteil, der seine Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich um sein wegen Krankheit oder Unfall **gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind** zu kümmern. Die Betreuungsentschädigung beträgt 80% des Einkommens, höchstens aber 220 Franken pro Tag.

Beim **Tod** der Mutter am Tag der Niederkunft oder innerhalb der 14 Wochen danach hat der andere Elternteil (Vater oder Ehefrau der Mutter) seit 2024 Anspruch auf zusätzlich 14 Wochen Urlaub.

Muss ein Kind gleich nach der Geburt länger als 14 Tage im Spital bleiben, wird der Mutterschaftsurlaub um die Dauer des Spitalaufenthaltes, jedoch um höchstens 8 Wochen, **verlängert**. Seit 2024 hat die Mutter Anspruch auf zwei zusätzliche Wochen Urlaub, wenn der andere Elternteil in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes stirbt.

Seit 2023 haben Personen, die ein Kind von weniger als 4 Jahren zur **Adoption** aufnehmen, Anspruch auf einen zweiwöchigen Urlaub. Die Adoptionsentschädigung beträgt 80% des Erwerbseinkommens, höchstens aber 220 Franken pro Tag.

Seit 2021 existiert ein bezahlter Urlaub zugunsten von Erwerbstätigen für die Betreuung eines gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitglieds oder Partners; die Dauer des Urlaubs ist auf die für die Betreuung notwendige Zeit begrenzt, der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und zehn Tage pro Jahr.

Parlamentarierinnen, die während des Mutterschaftsurlaubs an einer Rats- oder Kommissionssitzung teilnehmen, an der sie sich nicht vertreten lassen dürfen, behalten seit 2024 ihren Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Sie können neu an Rats- und Kommissionssitzungen von Parlamenten (Legislative) auf Bundes-, Kantons- oder Gemeindeebene teilnehmen, ohne dass ihr Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung endet.

Bundesverwaltung

Um ein Arbeitsumfeld zu fördern, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigt, hat das Personal der Bundesverwaltung **ab der Geburt oder der Adoption Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um 20%**. Innerhalb von drei Jahren nach der letzten Reduktion des Beschäftigungsgrades haben Eltern und eingetragene Partnerinnen und Partner Anspruch auf eine einmalige Erhöhung im Umfang der insgesamt vorgenommenen Reduktionen, jedoch höchstens um 20%. Es wurden noch weitere Massnahmen getroffen, wie die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs von 10 auf 20 Tage¹²⁶ und die **rechtliche Verankerung des mobilen Arbeitens** im Rahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.¹²⁷ Diese Massnahmen sind in der Bundespersonalverordnung (SR 172.220.111.3, BPV¹²⁸) geregelt.

Ausserdem erhalten Angestellte für die Betreuung eines Familienmitglieds oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls bezahlten

¹²⁶ Art. 60b Abs. 1 BPV.

¹²⁷ Art. 64a Abs. 2 BPV.

¹²⁸ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/319/de>.

Urlaub.¹²⁹ Bei Arbeitsaussetzung wegen Betreuung von infolge Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern werden den Angestellten zudem während höchstens 14 Wochen der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.¹³⁰

C. Finanzhilfen

Das GIG sieht vor, dass das EBG **Finanzhilfen** für von nicht gewinnorientierten, privaten oder öffentlichen Organisationen durchgeführte Projekte vergeben kann, die **konkret zur tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben** beitragen. Es verfügt über einen Kredit, dessen Höhe jährlich vom Parlament festgelegt wird. 2023 betrug er rund 4,4 Millionen Franken.¹³¹

Das EDI hat für die Vergabe von Finanzhilfen für die Jahre 2021-2024 eine **Prioritätenordnung** erlassen. Diese Prioritätenordnung steht im Zusammenhang mit der Fachkräfteinitiative des Bundes.

Prioritär werden Projekte mit folgenden Zielsetzungen unterstützt:

- Programme zur Förderung der Entwicklung und des Einsatzes von Dienstleistungen und Produkten für Unternehmen, die insbesondere auf die Verwirklichung der **Lohn-gleichheit** von Frau und Mann und die **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** gerichtet sind;
- Programme zur Förderung der **gleichwertigen Teilhabe** von Frauen und Männern in Berufen und Branchen mit Fachkräftemangel.

Ausserdem wurden zwischen 2019 und 2023 125 weitere Projekte zur Gleichstellung im Erwerbsleben mit Finanzhilfen gefördert.

D. Digitalisierung

Die Förderung von Frauen in den MINT-Berufen ist Thema des Postulats 22.3878 WBK-N¹³², welches vom Nationalrat verabschiedet worden ist. Die Frage der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Rahmen der digitalen Transformation geht jedoch über den Frauenanteil in den MINT-Berufen hinaus. Die Motion 22.3879 WBK-N¹³³, die den Bundesrat beauftragt, die **Geschlechterperspektive transversal in seine Digitalisierungsstrategien**, insbesondere in die Dachstrategie, die **Strategie Digitale Schweiz**, zu integrieren, muss bis Ende 2024 umgesetzt werden.¹³⁴ Die digitale Transformation soll auch **fair und nichtdiskriminierend** sein. Die Strategie Digitale Schweiz erwähnt bereits jetzt in ihrer Vision: «Die Schweiz priorisiert digitale Angebote konsequent zum Nutzen aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft (Digital First)». Soweit möglich werden bei der Publikation der Messgrössen der Strategie geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die DEZA setzt sich für ein makroökonomisches Umfeld ein, **das der Verwirklichung der wirtschaftlichen und sozialen Rechte von Frauen förderlich ist**. Mit ihren Kooperationsprojekten fördert sie beispielsweise das Unternehmertum von Frauen durch gezielte

¹²⁹ Art. 40 Abs. 3 Bst. c Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (SR 172.220.111.31, VBPV).

¹³⁰ Art. 60c BPV.

¹³¹ [Jahresbericht 2023](#) – Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben, Februar 2024.

¹³² <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20223878>.

¹³³ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20223879>.

¹³⁴ <https://digital.swiss/de/>.

Schulung in Unternehmensführung und durch einen erleichterten Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen und Dienstleistungen.

So hat die DEZA von Juli 2020 bis Juni 2024 ein Projekt in marginalisierten, durch die Erosion gefährdeten Flussgebieten im Norden von Bangladesch unterstützt, um arme Frauen in wirtschaftliche Wertschöpfungsketten einzubinden, beispielsweise die Ziegen- und Hühneraufzucht, die Stiermast, die Zuchtberatung, die Hühnermast oder der Saatgutverkauf. Die Frauen erhalten **Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen**, bauen ihr **Wissen** und ihre **Verhandlungsfähigkeiten** aus. Damit verbessern sie ihre Einkommensmöglichkeiten, erlangen mehr Mobilität und können sich stärker an familiären und wirtschaftlichen Entscheidungen beteiligen.

In Armenien, Aserbaidshan und Georgien hat die DEZA ein Projekt für die **wirtschaftliche und politische Stärkung von Frauen auf lokaler Ebene** unterstützt, indem ihnen der Zugang zu Informationen erleichtert wird, ihre Kompetenzen gestärkt werden und der Zugang zu wirtschaftlichen Möglichkeiten und Vernetzung ermöglicht wird und sie damit Kleinbäuerinnen/Unternehmerinnen werden können und/oder Eingang in den Sektor der formellen Arbeit finden.

In Armenien und Georgien konzentriert sich das Projekt auch auf die politische, gesetzgeberische und institutionelle Ebene. Gesetzliche und politische Reformen werden eingeleitet, um die wirtschaftliche Stärkung von Frauen zu erreichen. Ausserdem werden die Kapazitäten der beteiligten Akteurinnen und Akteure (Regierung, öffentliche und nichtstaatliche Institutionen) verstärkt, um gleichstellungssensible Programme, Dienstleistungen und Massnahmen für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen zu entwickeln und bereitzustellen.

Über diese Kooperationsprojekte zielt die DEZA im Übrigen auch darauf ab, die **Belastung von Frauen und Mädchen durch die Hausarbeit zu begrenzen**. So unterstützt sie die Einführung von modernen und klimafreundlichen Kochgeräten in einkommensschwachen Haushalten in Afrika, Lateinamerika und Asien. In Kirgisistan wurden öffentliche Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter in den Gemeinden unterstützt. In Moldavien konnten dank Initiativen der Zivilgesellschaft die gesetzlichen Bestimmungen zur Kinderbetreuungszeit und zur Finanzierung der Betreuungseinrichtungen für Vorschulkinder verbessert werden.

In Ägypten unterstützt die DEZA weibliche Familienoberhäupter bei der Durchführung von Berufsausbildungen und beim Zugang zu dauerhaften Arbeitsstellen oder zu Geschäftsdarlehen und unterstützt sie auch in sozialen und psychologischen Aspekten.

7. Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen

Richtwerte für den Geschlechteranteil in Unternehmen

Grosse börsennotierte Unternehmen sollen künftig mehr Frauen in die Geschäftsleitung und in den Verwaltungsrat wählen. Die neuen Bestimmungen zu den Geschlechterrichtwerten sind seit dem 1. Januar 2021 in Kraft.¹³⁵

¹³⁵ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-80358.html>.

Es gilt ein Richtwert von **30% Frauen im Verwaltungsrat** und **20% Frauen in der Geschäftsleitung**. Werden diese Richtwerte nicht eingehalten, ist das Unternehmen verpflichtet, im Vergütungsbericht die Gründe anzugeben und die Massnahmen zur Verbesserung darzulegen. Die Berichterstattungspflicht beginnt für den Verwaltungsrat fünf und für die Geschäftsleitung zehn Jahre nach Inkrafttreten der Bestimmungen. Mit der neuen Regelung soll der verfassungsmässigen Pflicht zur Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung getragen werden.

Nationalratswahlen

Im Hinblick auf die Gesamterneuerungswahl des Nationalrates vom 22. Oktober 2023 erliess der Bundeskanzlei ein **Kreisschreiben an die Kantonsregierungen**.¹³⁶ Dieses hält fest, dass der Anteil Frauen im Nationalrat zwar 2019 erheblich angestiegen, die Vertretung der Geschlechter jedoch immer noch nicht ausgeglichen ist. Der Bundesrat bittet deshalb die Kantone, die Wahlberechtigten auf das allfällige **Missverhältnis in der Repräsentation von Frauen und Männern** aufmerksam zu machen.

In ihrem **Leitfaden für kandidierende Gruppierungen**¹³⁷ zählt die Bundeskanzlei Möglichkeiten gezielter Förderung von Frauen bei den Nationalratswahlen auf.

In der **Wahlanleitung** der Bundeskanzlei, die an mehr als 5 Millionen Wählerinnen und Wähler der Kantone mit Proporzwahlssystem verschickt wurde, war bei den Porträts der Parteien je die Anzahl weiblicher und männlicher Mitglieder im Nationalrat angegeben.

Bundesverwaltung

Für die Bundesverwaltung hat der Bundesrat neue **Sollwerte und Indikatoren** für die Legislaturperiode 2024-2027 in Kraft gesetzt.¹³⁸ Die Sollwerte sind nach den Anteilen von Frauen und Männern in der Schweizer Erwerbsbevölkerung definiert. Beim Geschlechteranteil des mittleren und oberen Kaders sind nur für den Frauenanteil Sollwerte festgelegt worden.

In den Schulungen, die sich insbesondere an Führungskräfte richten, findet eine Sensibilisierung für die Position der Bundesverwaltung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern statt.

Parlamentarische Initiativen

2019 wurden zwei parlamentarische Initiativen eingereicht (19.440¹³⁹, 19.460¹⁴⁰), die beide die Einführung des **Kriteriums «Geschlecht»** bei den Nationalratswahlen verlangten. Beide wurden im Parlament verworfen. Es wurde davon ausgegangen, dass es den politischen Parteien obliegt, sich für die bessere Vertretung der Frauen bei Wahlen einzusetzen.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die Stärkung der vollen und effektiven Beteiligung von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen und politischen Lebens, insbesondere in den Entscheidungsprozessen, ist eines der vier prioritären Themen der **EDA Strategie zu Geschlechtergleichstellung und**

¹³⁶ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2022/2547/de>.

¹³⁷ <https://www.bk.admin.ch/bk/de/home/politische-rechte/nationalratswahlen/nationalratswahlen-2023.html>.

¹³⁸ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-100887.html>.

¹³⁹ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20190440>.

¹⁴⁰ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20190460>.

Frauenrechten¹⁴¹. Die **Beteiligung von Frauen an Friedensprozessen** ist ein zentrales Element der Aktivitäten der Schweiz im Rahmen der WPS-Agenda.

Die internationale Zusammenarbeit der Schweiz unterstützt Frauen dabei, sich aktiv am politischen Leben zu beteiligen und an Entscheidungen über die Verwendung öffentlicher Mittel und den Einsatz der Ressourcen und der öffentlichen Dienste mitzuwirken. Seit vielen Jahren fördert die internationale Zusammenarbeit die Vertretung, die Beteiligung und die Führungsrolle von Frauen namentlich in den politischen Institutionen, in den öffentlichen Entwicklungsprojekten, bei der Verwaltung öffentlicher Dienstleistungen und Ressourcen, bei Wahlen, in den Medien und bei Initiativen der Zivilgesellschaft. So hat die DEZA in Nepal beispielsweise auf Gemeinschaftsebene ein Projekt unterstützt, das Frauen ermutigen soll, für politische Ämter zu kandidieren und ihre politische Führungsrolle wirksam wahrzunehmen. Das Projekt konzentriert sich in erster Linie auf die politische Bildung, Beratung und Begleitung von (neu) gewählten Frauen – gezielt auch von Frauen aus den untersten Kasten. Gleichzeitig werden ihre Ehemänner, Söhne und männlichen Vertreter in den Gemeindebehörden und Parteien in die Unterstützung des Engagements der Frauen einbezogen.

8. Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frauen

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Amt innerhalb des EDI, und es ist die Fachbehörde für die Gleichstellung der Geschlechter.

Der Auftrag des EBG ist im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 16 GIG) definiert: das EBG fördert die **Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen** und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein.

Das EBG bemüht sich darum, den Austausch und die Zusammenarbeit mit den zuständigen Bundesämtern zu fördern. Seine Rolle wurde mit der **Gleichstellungsstrategie 2030** gestärkt. Das EBG ist für die Koordination der Strategie zuständig und leitet den interdepartementalen Ausschuss. Es ist auch nationale Koordinationsstelle für die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf nationaler und internationaler Ebene. Seit 2021 kann das EBG gestützt auf die Verordnung gegen Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt Finanzhilfen an Programme, Projekte oder regelmässige Aktivitäten gewähren.

Seit 2024 befasst sich das EBG auch mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz von **LGBTI**-Personen. Im Rahmen dieser Aufgabe ist es für die Behandlung von spezifischen parlamentarischen Mandaten zuständig und arbeitet zu diesem Zweck mit den Bundesstellen zusammen, die sich weiterhin mit diesen Themen befassen. Es setzt sich für einen verstärkten Austausch mit den Kantonen und Gemeinden, die sich bereits mit diesen Fragen befassen, und den betroffenen Fach- und Nichtregierungsorganisationen ein. Für diese Aufgabe wurden zwei Stellen geschaffen. Zu den wichtigsten aktuellen Aufgaben gehört die Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans zur Verminderung LGBTQ-feindlicher Hate Crimes und Gewalt, wie er im Postulat 20.3820 Barrile¹⁴² verlangt wird.

¹⁴¹ <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/das-eda/publikationen.html/content/publikationen/de/eda/Chancengleichheit/EDA-Strategie-Geschlechtergleichstellung-Frauenrechte>.

¹⁴² <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20203820>.

2024 umfasst der Personalbestand des EBG 24 vollzeitäquivalente Stellen, einschliesslich der Stellen für die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF. Das EBG verfügt 2024 über ein Betriebsbudget von 8,2 Millionen Franken und ein Budget für Finanzhilfen von 7,3 Millionen Franken.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF)

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen¹⁴³ wurde 1976 vom Bundesrat als ständige ausserparlamentarische Kommission eingesetzt. Als **beratendes Organ des Bundes** befasst sie sich mit allen Fragen, die die Situation der Frauen in der Schweiz und die Gleichstellung der Geschlechter betreffen.

Als **unabhängiges** und überparteiliches **Organ** nimmt die EKF eine wichtige Brückenfunktion zwischen Politik, Behörden und Zivilgesellschaft wahr. Sie analysiert die Lage der Frauen in der Schweiz und sammelt das Fachwissen im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann, auf das die Bundesbehörden bei Bedarf zurückgreifen können. Sie erfüllt ihre Aufgaben in Ergänzung zur Tätigkeit des EBG.

Durch die breite Zusammensetzung der Mitglieder ist die Kommission auch ein Ort für Austausch und Vernetzung zwischen Frauenverbänden, Sozialpartnern und Wissenschaft. Sie arbeitet je nach Thema mit unterschiedlichen Partnern zusammen, so etwa mit Verwaltungsstellen, Menschenrechtsorganisationen oder mit der Politik und Wissenschaft.

Schweizerische Menschenrechtsinstitution (SMRI)

Am 1. Oktober 2021 verabschiedete das Parlament die Vorlage zur Schaffung einer **Schweizerischen Menschenrechtsinstitution (SMRI)**¹⁴⁴, die das Pilotprojekt des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte (SKMR¹⁴⁵) durch eine dauerhafte Institution zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte in der Schweiz ersetzen soll. Das SKMR beendete seine Tätigkeit am 31. Dezember 2022, und die Schweizerische Menschenrechtsinstitution wurde am 23. Mai 2023 gegründet.

Die Gründung dieser Institution ist für die Schweiz ein historischer Moment und eine wichtige Etappe, stand dieses Anliegen doch über 20 Jahre lang auf der politischen Agenda. Die SMRI ist eine unabhängige Institution mit dem Mandat, in Zusammenarbeit mit den Behörden des Bundes, der Kantone und Gemeinden und allen relevanten Akteurinnen und Akteuren **zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte in der Schweiz** beizutragen.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die **neue Aussenpolitische Strategie** (2024-2027) der Schweiz¹⁴⁶ erwähnt die Rechte von Frauen explizit in den aussenpolitischen Schwerpunkten zur Menschenrechtsdiplomatie.

Ausserdem verwendet die Schweiz den vom DAC (Entwicklungsausschuss der OECD) für sein internes Monitoring entwickelten Marker **«Hilfe zur Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen»** und stellt ihm ihre Statistiken zu den

¹⁴³ <https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home.html>.

¹⁴⁴ <https://www.isdh.ch/de>.

¹⁴⁵ <https://skmr.ch>.

¹⁴⁶ <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/strategien/aussenpolitischestrategie.html>.

jährlichen finanziellen Verpflichtungen im Gleichstellungsbereich für seine offiziellen Publikationen zur Verfügung.¹⁴⁷

Auf bilateraler Ebene werden die Rechte von Frauen im Rahmen der jährlichen Menschenrechtsdialoge oder bei den **allgemeinen regelmässigen Überprüfungen** des UNO-Menschenrechtsrats regelmässig angesprochen. Die Schweiz unterstützt auch Projekte von Partnerorganisationen, die die Rechte von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter fördern. Auf multilateraler Ebene setzt sich die Schweiz zu diesen Themen im Rahmen der Vereinten Nationen oder von regionalen Organisationen (z. B. OSZE, Europarat usw.) aktiv ein.

Um eine grössere Hebelwirkung zu erzielen, kombiniert die Schweiz ihre verschiedenen aussenpolitischen Instrumente zum Schutz und zur Förderung der Rechte von Frauen und Mädchen. So verknüpft sie ihre Zusammenarbeit vor Ort mit dem **bilateralen und multilateralen politischen Dialog** und sucht, wo sinnvoll, auch die **Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor**. Die internationale Zusammenarbeit der Schweiz unterstützt ausserdem multilaterale Organisationen wie UN Women, UNDP¹⁴⁸, UNFPA¹⁴⁹, UNICEF¹⁵⁰, UNAIDS¹⁵¹ und die Weltbank¹⁵² mit hohen Grundbeiträgen und setzt sich in den Gremien dieser Organisationen für eine Gleichstellungspolitik ein.

9. Die Grundrechte der Frauen

Bekämpfung von Kinderehen, Frühehen und Zwangsheiraten

Das Bundesgesetz über Massnahmen gegen **Zwangsheiraten** sieht sowohl präventive Massnahmen als auch zivil-, verwaltungs- und strafrechtliche Sanktionen im Falle von Zwangsheiraten vor. Gemäss dem Schweizerischen Zivilgesetzbuch (SR 210, ZGB¹⁵³) muss eine unter Zwang eingegangene Verbindung aufgelöst werden (Art. 105 Ziff. 5 ZGB). Die Ehe muss auch annulliert werden, wenn einer der Ehegatten zum Zeitpunkt der Eheschliessung minderjährig war und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, es sei denn, die Weiterführung der Ehe entspricht den überwiegenden Interessen dieses Ehegatten (Art. 105 Ziff. 6 ZGB).

Das Parlament hat im Juni 2024 auf Vorschlag des Bundesrates¹⁵⁴ beschlossen, **Personen, die als Minderjährige geheiratet haben, besser zu schützen**.¹⁵⁵ In Zukunft soll eine solche Ehe bis zur Vollendung des 25. Altersjahres ungültig erklärt werden können.

Das zuständige Gericht kann eine solche Ehe ausnahmsweise aufrechterhalten, wenn dies den überwiegenden **Interessen und dem freien Willen der minderjährigen Person** entspricht oder wenn die Person volljährig geworden ist und aus freiem Willen erklärt, an der Ehe

¹⁴⁷ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/00eb9f0b-en/index.html?itemId=/content/component/5e331623-en&csp=b14d4f60505d057b456dd1730d8fcea3&itemIGO=oecd&itemContentType=chapter>.

¹⁴⁸ Das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen: <https://www.undp.org/>.

¹⁴⁹ Der Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen: <https://www.unfpa.org/>.

¹⁵⁰ Das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen: <https://www.unicef.org/>.

¹⁵¹ Das HIV/Aids-Programm der Vereinten Nationen: <https://www.unaids.org/en>.

¹⁵² <https://www.worldbank.org/en/home>.

¹⁵³ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/24/233_245_233/de.

¹⁵⁴ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fqa/2023/2127/de>.

¹⁵⁵ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20230057>.

festhalten zu wollen. Diese Gesetzesrevision ändert darüber hinaus das **internationale Privatrecht**, um zwei spezifische Situationen zu erfassen und so den Kampf gegen Ehen mit Minderjährigen zu verstärken. In diesen zwei Fällen werden die Ehen in der Schweiz nicht anerkannt und entfalten keine Wirkung. Dies betrifft zum einen Ehen mit einer Person, die im **Beurteilungszeitpunkt unter 16 Jahren** alt ist, und zum anderen Ehen mit Minderjährigen, wenn **einer der Ehegatten zum Zeitpunkt der Eheschliessung in der Schweiz wohnhaft** war. Diese zweite Regel zielt insbesondere auf Ehen ab, die beispielsweise **während der Sommerferien** geschlossen werden, d. h. auf Fälle, in denen in der Schweiz lebende Minderjährige während der Ferien im Ausland verheiratet werden.

Die Bekämpfung von Zwangsheiraten ist dem Bundesrat ein grosses Anliegen. Zwischen 2018 und 2021 leistete der Bund finanzielle Unterstützung an die **Fachstelle Zwangsheirat**, eine NGO, die sich als Kompetenzzentrum auf eine lange Beratungserfahrung stützen kann. Zwischen 2022 und 2024 gewähren das EBG und das SEM ebenfalls Finanzhilfen an die Fachstelle Zwangsheirat. Im Spätsommer 2024 wird die Fachstelle ein Gesuch um zusätzliche finanzielle Unterstützung für 2025-2028 einreichen. Das EBG und das SEM werden das Gesuch voraussichtlich bis Ende 2024 behandeln. Die Rolle der Fachstelle besteht in erster Linie darin, in komplexen Fällen von Zwangsheirat Beratungsleistungen für betroffene Personen und die sie unterstützenden Fachleute zu erbringen. Ausserdem vermittelt sie den lokalen Akteurinnen und Akteuren Wissen durch Publikationen, Erfahrungsaustausch, Weiterbildungsangebote und Sensibilisierungskampagnen sowie durch ihre Präsenz in den Medien.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Auf multilateraler Ebene fördert die Schweiz die Geschlechtergleichstellung und die Rechte von Frauen im Rahmen von **Verhandlungen über Resolutionen, Erklärungen** oder über die **Organisation spezifischer Veranstaltungen**. In sämtlichen verhandelten Resolutionen und Beschlüssen, in denen die Schweiz aktiv ist, setzt sie sich für einen gleichstellungskonformen Sprachgebrauch ein und stellt sicher, dass dieser dem internationalen Rahmen entspricht.

Die Schweiz unterstützt ebenfalls die Arbeit von Menschenrechtsmechanismen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und des Schutzes der Rechte von Frauen, insbesondere den Ausschuss des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (**CEDAW**). Die Schweizer Kandidatin für die Wahlen in den Ausschuss im Juni 2024 wurde gewählt. Die Empfehlungen des Ausschusses werden sowohl in den bilateralen Gesprächen als auch mittels den Programmen der Entwicklungszusammenarbeit angesprochen bzw. umgesetzt.

Die Schweiz bemüht sich mit gezielten Initiativen in Genf und New York um eine stärkere Verbindung zwischen dem CEDAW-Übereinkommen und der **WPS-Agenda**. Insbesondere hat sie 2024 im Sicherheitsrat ein informelles Treffen zur Synergie zwischen diesen beiden Instrumenten organisiert.

10. Frauen und die Medien

Bundesgesetz über Radio und Fernsehen

Das Bundesgesetz über Radio und Fernsehen (SR 784.40, RTVG¹⁵⁶) sieht namentlich vor, dass die Radio- und Fernsehprogramme die **Menschenwürde** zu achten haben und **nicht-diskriminierend** sein dürfen. Insbesondere bestimmt es, dass Sendungen mit Informationsgehalt Tatsachen und Ereignisse sachgerecht darstellen müssen.

Jede Fernseh- und Radiostation muss ausserdem eine Ombudsstelle einrichten, an welche Bürgerinnen und Bürger gelangen können, um eine mutmassliche Rechtsverletzung zu beanstanden. Die Ombudsstelle vermittelt dann zwischen dem Programmveranstalter und der klägerischen Partei und verfasst einen Bericht über die mutmassliche Diskriminierung. Anschliessend kann die klägerische Partei gegebenenfalls Beschwerde bei der Unabhängigen Beschwerdeinstanz für Radio und Fernsehen¹⁵⁷, einem unabhängigen gerichtlichen Organ, einreichen.

Konzession der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG)

Seit August 2018 muss sich die SRG – die wichtigste schweizerische nationale öffentlich-rechtliche Rundfunkveranstalterin – auch um eine angemessene Darstellung und Vertretung der Geschlechter in ihrem publizistischen Angebot bemühen. Die von der SRG ausgestrahlten Informationen müssen insbesondere die tatsächliche Vertretung der Geschlechter im betreffenden gesellschaftlichen Bereich wiedergeben.

Jährlich wird für wechselnde Sprachregionen mittels Programmanalysen untersucht, wie die SRG diesen Auftrag umsetzt, und die Resultate werden mit ihr besprochen.

Arbeiten an einem Gesetz betreffend Kommunikationsplattformen

Im April 2023 wurde mit den Arbeiten an einem Gesetz betreffend Kommunikationsplattformen begonnen. Ziel des Gesetzes ist es u.a., **Hassrede** – auch gegen Frauen – einzudämmen. Damit soll auch dem Phänomen entgegengewirkt werden, dass Frauen sich aus dem öffentlichen Diskurs oder aus den Social Media zurückziehen, weil sie in diskriminierender Weise verbal angegriffen werden.

Nationaler Aktionsplan für die Sicherheit von Medienschaffenden in der Schweiz

Das Bundesamt für Kommunikation (BAKOM) hat 2023 einen **Aktionsplan für die Sicherheit von Medienschaffenden** in der Schweiz veröffentlicht.¹⁵⁸ Dieser enthält neun konkrete Massnahmen in den Bereichen Sensibilisierung und Prävention, Schutz und Unterstützung bei Drohungen und Gewalt sowie Rechtliche Rahmenbedingungen. Übergeordnetes Ziel des Aktionsplans ist es, das Thema der Sicherheit von Medienschaffenden auf die öffentliche Agenda zu setzen, auf die Herausforderungen für Medienschaffende aufmerksam zu machen sowie die Gesellschaft und Politik für die zentrale Bedeutung der Medien für eine funktionierende Demokratie in der Schweiz zu sensibilisieren. Er erwähnt explizit, dass **Journa-**

¹⁵⁶ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/150/de>.

¹⁵⁷ <https://www.ubi.admin.ch/de/ubi-startseite>.

¹⁵⁸ <https://www.bakom.admin.ch/bakom/de/home/elektronische-medien/medienpolitik/nationaleraktionsplan.html>.

listinnen aufgrund ihres Geschlechts häufig mit noch härteren Formen von **Gewalt und Drohungen** konfrontiert sind, und verweist auf ein Merkblatt gegen sexuelle Belästigung in Redaktionen (Seite 11 des Aktionsplans).

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Von 2018 bis 2023 unterstützte das STS EDA das Projekt «**Safety of Female Journalists Online**» (SOFJO¹⁵⁹) der OSZE. Ziel des Projektes war es, die Sicherheit von Journalistinnen in der gesamten OSZE-Region zu verbessern, indem sie freien und sicheren Zugang zum Cyberspace und zu digitalen Technologien erhalten konnten. Das Projekt sensibilisierte die Staaten für die Folgen von Online-Belästigungen und -Angriffen auf Journalistinnen. Es stärkte auch die Kapazitäten der zuständigen Akteurinnen und Akteure bei der Entwicklung von Strategien, bewährten Praktiken und Massnahmen im Hinblick auf die Erhöhung der Sicherheit von Journalistinnen im Internet. Das Projekt ermöglichte die Schaffung eines Netzwerkes zur Unterstützung von Journalistinnen, das sich aus Vertretern von Regierungen, Medien, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft zusammensetzt. Im Rahmen dieses Projektes unterstützte die Schweiz die Ausarbeitung der Guidelines for monitoring online violence against female journalists¹⁶⁰, die im Rahmen der Warsaw Human Dimension Conference im Oktober 2023 lanciert wurden. Diese Leitlinien ermöglichen es den Staaten, ein systematischeres System zur Verfolgung und Meldung von Angriffen auf Journalistinnen einzuführen. Das neue Instrument soll dazu beitragen, die Eskalation von Gewalt gegen Journalistinnen online und offline zu erkennen und zu verhindern.

Ausserdem unterstützte das STS EDA zwischen 2020 und 2022 ein Projekt der Inter-American Commission on Human Rights (IACHR¹⁶¹) des Generalsekretariats der Organization of American States. Über dieses Projekt unterstützte das STS EDA das Büro des Sonderberichterstatters für **Meinungsfreiheit** der IACHR in seinen Massnahmen zur Stärkung des Schutzes der Meinungsfreiheit von Frauen, insbesondere von Journalistinnen in Lateinamerika.

Die vom EDA lancierte Webseite und Applikation **Women's Human Rights App** (W'sHR app¹⁶²) erfüllen ihr ursprüngliches Ziel nach wie vor: Stärkung der Schlagfertigkeit von Staaten, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft und Erleichterung von Verhandlungen über internationale Texte im Bereich der Rechte von Frauen und der Gleichstellung. In den vergangenen Jahren wurde die Applikation laufend aktualisiert. Sie umfasst derzeit über 140 thematische Schlüsselbegriffe, die mit den aktuellsten Texten verlinkt sind (agreed language).

11. Frauen und Umwelt

Die Schweiz verfügt über eine qualitativ hochstehende **Umweltgesetzgebung** (Luftreinhaltung, Handhabung von Abfall und von Chemikalien, Gewässerschutz usw.) und passt diese laufend dem Stand der Technik an – und berücksichtigt dabei auch die wirtschaftliche Tragbarkeit. So wird die gesamte Schweizer Bevölkerung vor schädlichen Emissionen geschützt.

¹⁵⁹ <https://www.osce.org/fom/safety-female-journalists-online>.

¹⁶⁰ <https://www.osce.org/representative-on-freedom-of-media/554098>.

¹⁶¹ <https://www.oas.org/en/iachr/default.asp>.

¹⁶² <https://womenshumanrights.ch/>.

In diesem Bereich sind zurzeit keine spezifisch mit dem Geschlecht verbundenen Massnahmen vorgesehen.

Im Rahmen ihrer **Klimapolitik** verfolgt die Schweiz zudem das Ziel des **Klimaübereinkommens von Paris** (SR 0.814.012¹⁶³), nämlich den Anstieg der durchschnittlichen Erdtemperatur deutlich unter 2 °C, wenn möglich sogar unter **1,5 °C** über dem vorindustriellen Niveau zu halten (vgl. Art. 2 Abs. 1 Bst. a des Pariser Übereinkommens). Ausserdem ergreift sie laufend Massnahmen, um den Schutz der Bevölkerung vor Naturgefahren zu verbessern. Auch hier gilt, dass die Klimapolitik allen Einwohnerinnen und Einwohnern unabhängig vom Geschlecht zugutekommt.

In einem Urteil vom 9. April 2024 verurteilte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) die Schweiz indessen wegen Verletzung der Menschenrechtskonvention und gab dem Verein «KlimaSeniorinnen Schweiz» recht, der die Schweiz für ihre Untätigkeit gegenüber dem Klimawandel eingeklagt hatte. Die Schweiz muss das Ministerkomitee des Europarats, welches den Vollzug des Urteils überwacht, darüber informieren, welche Massnahmen sie hierzu ergreift.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Die DEZA integriert bei der Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe systematisch das Klima, die Umwelt und die Verringerung des Katastrophenrisikos (Disaster Risk Reduction, DRR), um die allgemeine Widerstandsfähigkeit der Systeme und Gemeinschaften zu verbessern, und zwar gleichermassen für Frauen wie für Männer – und um in Präventionsverfahren sicherzustellen, dass die besonderen Schutzbedürfnisse der am stärksten gefährdeten Personen im Falle von (Natur-)Katastrophen berücksichtigt werden. Die **Verpflichtung, den Klimawandel zu integrieren**, entspricht der von den Mitgliedstaaten der OECD eingegangenen Verpflichtung, sich bei der Entwicklungsplanung und Entwicklungshilfe sowohl innerhalb ihrer eigenen Verwaltung wie auch im Rahmen von gemeinsam mit Partnerländern durchgeführten Aktivitäten für eine bessere Berücksichtigung der Anpassung an den Klimawandel einzusetzen.

Die Schweiz integriert geschlechtsspezifische Perspektiven und Anliegen in ihre internationalen und multilateralen Aktivitäten im Umweltbereich und setzt sich für die Einbeziehung der Genderdimension auf allen Ebenen ein. In den letzten fünf Jahren hat sie Basisfinanzierungen für multilaterale Organisationen erbracht, die geschlechtsspezifische Aspekte als Priorität in ihre Programmplanung einbeziehen. Das Programm **Energising Development** (EnDev) beispielsweise ist der Überzeugung, dass der **gleichberechtigte Zugang zu Energie** für die Gleichstellung Frauen und Männern von entscheidender Bedeutung ist. Eine bessere Zugänglichkeit zu Energie hat das Potenzial, das Einkommen zu erhöhen und zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen beizutragen. Aus diesem Grund ist das Programm bestrebt, den praktischen Bedarf von Frauen und Mädchen an thermischer und elektrischer Energie durch eine in Sachen Gleichstellung umgestaltende Programmierung besser zu decken. Ausserdem unterstützt die Schweiz Klima- und Umweltorganisationen, die eine ambitionierte Geschlechter- und Gleichstellungspolitik verfolgen, wie das «International Centre for Integrated Mountain Development (ICIMOD)», das «International Water Management Institute» (IWMI), der Green Climate Fund (GCF) und der Adaptation Fund (AF). Schliesslich unterstützt die Schweiz das Büro der Vereinten Nationen für die Verringerung des Katastrophenrisikos (UNDRR), das für die Umsetzung, Überwachung und Überprüfung des «Sendai-Rahmens für Katastrophenvorsorge (2015-

¹⁶³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2017/619/de>.

2030)». Im Zusammenhang mit diesem internationalen Übereinkommen der UNO unterstützt die Schweiz auch den **Sendai Gender Action Plan** (Sendai GAP¹⁶⁴), der darauf abzielt, die Umsetzung des Sendai-Rahmens zu beschleunigen, indem die Ressourcen, Aktivitäten zur Reduzierung des Katastrophenrisikos, die die Geschlechterperspektive berücksichtigen, wesentlich erhöht werden und die geschlechtsspezifischen Katastrophenrisiken bis 2030 wesentlich verringert werden.

12. Mädchen und junge Frauen

Die **Förderung der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen** und deren **Schutz** ist eine in der Bundesverfassung verankerte Priorität der Schweiz.

Die Hauptverantwortung für Fragen der Kinder- und Jugendpolitik liegt auf der kantonalen und kommunalen Ebene. Der Bund ist lediglich subsidiär zuständig. Die NGOs und der private Sektor spielen in diesem Bereich ebenfalls eine wichtige Rolle.

Als Fachstelle des Bundes für die Kinder- und Jugendpolitik setzt sich das BSV dafür ein, dass Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung **begleitet und gefördert** werden und ihre **Leistungspotenziale ausschöpfen** können, ohne dass zwischen Mädchen und Knaben unterschieden wird.

Basierend auf dem Kinder- und Jugendförderungsgesetz (SR 446.1, KJFG¹⁶⁵) hat der Bund die Möglichkeit, private Organisationen, aber auch Kantone und Gemeinden zu unterstützen.

Was den Schutzbereich angeht, unterstützt das BSV die für den **Kinderschutz** zuständigen Akteurinnen und Akteure durch die Erarbeitung von Grundlagenberichten und Studien sowie die Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches. Darüber hinaus richtet es **Finanzhilfen** an Organisationen aus, welche sich auf gesamtschweizerischer oder sprachregionaler Ebene für die Prävention von Kindsmisshandlung, sexuellem Missbrauch und Vernachlässigung engagieren. In den letzten Jahren sind auch privaten Organisationen, die Beratung für Personen anbieten, die sich sexuell zu Kindern hingezogen fühlen, Subventionen gewährt worden.

Ausserdem sind das BSV und das Bundesamt für Sport (BASPO) Mitglied des Netzwerks **«Prävention sexueller Gewalt im Freizeitbereich»**. Das Netzwerk setzt sich für eine schweizweit koordinierte Zusammenarbeit und eine gemeinsame Haltung in der Präventionsarbeit ein.

«Jugend und Medien»¹⁶⁶ ist die nationale Plattform zur Förderung von Medienkompetenz für Kinder, Eltern, aber auch Lehrpersonen und andere Fachpersonen. Sie wurde vom BSV im Auftrag des Bundesrates eingerichtet und soll Kinder und Jugendliche dazu ermutigen, **digitale Medien sicher und verantwortungsvoll zu nutzen**. Themen sind beispielsweise Medien und Gewalt, Sexualität und Pornographie, Diskriminierung und Hass im Netz oder auch Extremismus. Ausserdem wurden im Schwerpunktthema **«Sexualität und Internet»** Finanzhilfen

¹⁶⁴ <https://www.undrr.org/news/what-sendai-gender-action-plan>.

¹⁶⁵ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2012/698/de>.

¹⁶⁶ <https://www.jugendundmedien.ch/>.

für Projekte zur Prävention von sexualitätsbezogenen Internetrisiken (**Sexting, Cybergrooming** usw.) vergeben. Schwerpunktthema für 2024 und 2025 ist der Schutz Minderjähriger vor Cybersexualverbrechen.

Auf der Ebene der Kantone, Städte und Gemeinden sind in den letzten Jahren zahlreiche spezifische Strategien und Massnahmen zur Bekämpfung der Jugendgewalt entwickelt und umgesetzt worden.¹⁶⁷ Einige Kantone haben eine Kinderschuttkommission eingerichtet (beispielsweise der Kanton Genf: Commission de l'enfance de la jeunesse et du soutien à la parentalité), deren Hauptaufgabe es ist, die Entwicklung des Kinderschutzes zu beobachten, Empfehlungen an Departemente und Regierungen zu erarbeiten, Lücken im Vollzugsbereich zu evaluieren sowie Verfahren, Massnahmen und Angebote zu koordinieren. Der Kanton Schaffhausen verfügt über ein kantonales Kinderschuttkonzept, aus dem die Kinderschuttkonferenz, die Fachgruppe Kinder und Jugend sowie der Kantonale Leitfaden Kindeswohlgefährdung hervorgegangen sind. Auch der Kanton Bern verfügt über ein Kinderschuttkonzept. Der Kanton Luzern wiederum unterstützt eine Fachgruppe für Mädchenarbeit, die den überregionalen Austausch zwischen Fachpersonen zu Mädchenspezifischen Themen thematisiert.

Die **Kantone** haben ihre **Präventions- und Interventionspläne** verbessert, um effizienter gegen die verschiedenen Formen von Misshandlung und sexuellem Missbrauch von Kindern vorgehen zu können. In mehreren Kantonen wurden zudem Anstrengungen zur Verbesserung der Ausbildung und Sensibilisierung von Fachleuten, die mit Kindern arbeiten, unternommen (Aus- und Weiterbildung). Der Kanton Genf beispielsweise erarbeitete einen Aktionsplan gegen häusliche Gewalt für den Zeitraum 2023-2028, der darauf abzielt, die Prävention und Aufdeckung von Gewalt in der Schule durch verstärkten Unterricht in Sexual- und Affektiverziehung, eine verstärkte Ausbildung des Bildungspersonals und Sensibilisierungsprogramme für Jugendliche zwischen 13 und 18 Jahren zu verbessern. Es gibt auch konkrete Schritte, welche die Prävention zum Ziel haben: Verteilung von Broschüren, Informationsanlässe, Rundschreiben sowie Kursangebote für Lehrpersonen, Leiterinnen und Erzieher, die mit Kindern arbeiten. Der Kanton Bern verfügt zum Beispiel über eine Website, die Schulen eine Übersicht über Angebote zur Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt zur Verfügung stellt. Mehrere Kantone und Gemeinden haben sich auch an Kampagnen beteiligt, die gegen sexuelle, physische und psychische Gewalt vorgehen und das Selbstvertrauen von Mädchen und jungen Frauen stärken wollen. So wird beispielsweise im Rahmen der Kampagne gegen häusliche Gewalt in den öffentlichen Verkehrsmitteln des Kantons Genf¹⁶⁸ seit 2022 regelmässig ein Bild gezeigt, welches eine Situation des innerfamiliären sexuellen Missbrauchs eines Mädchens beschreibt. Ebenso wird ein spezielles Bildmaterial zum Thema Sexting gezeigt, das vor der Verbreitung intimer Bilder als Form von Gewalt in Partnerschaften warnt. Die Kantone Bern und Freiburg haben die Ausstellung «Stärker als Gewalt¹⁶⁹» zusammengestellt, die sich an Jugendliche richtet. Der Kanton Waadt hat eine Kommunikationskampagne (Faltblätter, Poster und Website) für Schülerinnen und Schüler entwickelt, um sie für das Thema sexuelle Belästigung zu sensibilisieren. Der Kanton Tessin hat ein Programm verabschiedet, dessen Ziel es ist, eine gemeinsame Kultur der Rechte von Kindern und Jugendlichen zu fördern, sie vor jeglicher Form von Misshandlung und Gewalt zu

¹⁶⁷ Mehrere Kantone haben Kinder- und Jugendgesetze sowie Strategien und Aktionspläne erlassen. 2016 verabschiedeten die Kantone die Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendpolitik in den Kantonen; vgl. <http://tinyurl.com/y3mue6as>.

¹⁶⁸ <https://www.ge.ch/document/campagne-stop-violences-maison/menace-diffusion>.

¹⁶⁹ <https://plus-fort-que-la-violence.ch/de/>.

schützen, das Wohlwollen zu fördern und sich um kritische Situationen zu kümmern.¹⁷⁰ Mehrere Kantone beteiligen sich auch an «**Beratung & Hilfe 147**» von Pro Juventute. Einige nutzen Poster, um über die **nationale Nummer «147»** und die Kinderschutzzentren zu informieren.

Zwischen 2014 und 2022 haben 24 der 26 Kantone¹⁷¹ eine Finanzhilfe gemäss Art. 26 KJFG¹⁷² in Anspruch genommen, um ihre kantonale Kinder- und Jugendpolitik aufzubauen oder zu entwickeln. Im Rahmen dieser **kantonalen Programme** können Massnahmen in den folgenden Handlungsfeldern entwickelt werden: Kinder-, Jugend- und Familienförderung, Beratung und Unterstützung im Alltag und bei Schwierigkeiten, ergänzende Hilfen zur Erziehung.

Auf der Ebene der Städte zielt das Atleta-Projekt¹⁷³ der Stadt Zürich darauf ab, den Anteil der Mädchen im Vereinssport zu erhöhen, wobei der Schwerpunkt auf Sportarten liegt, in denen es nur wenige Mädchen gibt. Dazu gehören Teilprojekte mit spezifischen Sportarten, Projekte zu Rollenmodellen und zum Aufbau und zur Entwicklung von Juniorinnenmannschaften oder Schulungen im Bereich Genderkompetenz im Sport.

Jüngste Ergebnisse in der Aussenpolitik

Für die Programme der DEZA in den Bereichen **Bildung und Gesundheit**, insbesondere zur **Verhinderung von Frühehen**, sowie zu **sexuellen und reproduktiven Rechten** und **AIDS** sind Mädchen eine wichtige Zielgruppe. Die DEZA unterstützt Partner, die in diesen Bereichen tätig sind, wie beispielsweise UNICEF und UN Women.

¹⁷⁰ https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UFaG/ProgrammaDirittiBambini_giugno2022_.pdf.

¹⁷¹ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/finanzhilfen/kjfg/finanzhilfen-kantonale-programme.html>.

¹⁷² Basierend auf Art. 26 KJFG konnte der Bund den Kantonen ab 2014 bis 2022 für kantonale Programme im Bereich Aufbau und Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendpolitik Finanzhilfen gewähren.

¹⁷³ <https://www.stadt-zuerich.ch/site/atleta/de/atleta.html>.

Teil 4 – Nationale Institutionen und Verfahren

1. Gleichstellungsstrategie 2030

Im Rahmen der Legislaturplanung 2019-2023 beschloss der Bundesrat die Erarbeitung einer «nationalen Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern». Die **Gleichstellungsstrategie 2030** wurde am 28. April 2021 verabschiedet. Sie hat folgendes Ziel: «Frauen und Männer beteiligen sich gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben. Sie geniessen während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt».

Die Strategie legt den Schwerpunkt auf die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt.

Die Gleichstellungsstrategie 2030 erfüllt die Ziele für nachhaltige Entwicklung der **Agenda 2030**, insbesondere das Ziel 5 zur Geschlechtergleichheit und das Ziel 8.5 zur Lohngleichheit. Gleichzeitig zur Verbesserung der Gleichstellung auf nationaler Ebene soll die Strategie die schweizerische Gleichstellungspolitik auch auf internationaler Ebene sichtbar machen.

Die Gleichstellungsstrategie 2030 ist auch Teil der Umsetzung internationaler Instrumente, die von der Schweiz ratifiziert wurden, wie das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (**CEDAW**) und das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (**Istanbul-Konvention**).

Die Gleichstellungsstrategie 2030 bietet die Gelegenheit, die Zusammenarbeit mit allen an Gleichstellungsfragen interessierten Partnerinnen und Partnern, insbesondere mit den Kantonen und Gemeinden, durch den regelmässigen Austausch bewährter Verfahren und die Entwicklung gemeinsamer Projekte zu verstärken.

Das EBG ist zuständig für die Koordination der Gleichstellungsstrategie 2030 und ihres Aktionsplans. Auf operativer Ebene wird die Umsetzung der Massnahmen von den zuständigen Stellen sichergestellt. Ein **interdepartementaler Ausschuss** Gleichstellungsstrategie 2030 gewährleistet die vollständige Verankerung der Strategie in der Bundesverwaltung. Sämtliche Departemente und die Bundeskanzlei sind darin vertreten. In der Regel tritt der Ausschuss zweimal jährlich zusammen.

Der **transversale Charakter** der Gleichstellungsthematik ist in der Gleichstellungsstrategie 2030 gut sichtbar. Sämtliche Departemente und die Bundeskanzlei sind mit Massnahmen aus ihrem Kompetenzbereich beteiligt. Dies zeigt, dass Gleichstellungsfragen die ganze Bundesverwaltung und nicht nur ein einzelnes Bundesamt betreffen. Diese thematischen Zuständigkeiten und die damit verbundenen Synergien sind ausserdem wichtig, um von den Fachkenntnissen jedes Bereiches zu profitieren.

Von 2022 bis zur **Zwischenbilanz** 2025 hat das EBG zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen in der Höhe von 2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und 200'000 Franken Beratungsaufwand jährlich (1 VZÄ und 100'000 Franken Beratungsaufwand jährlich für die Koordination und das Monitoring der Strategie; 1 VZÄ und 100'000 Franken Beratungsaufwand jährlich für den Betrieb von Logib) erhalten. Die für die Umsetzung der Strategie vorgesehenen Massnahmen werden so weit wie möglich in die bestehenden Strukturen integriert und über das ordentliche Budget finanziert.

Die Gleichstellungsstrategie 2030 wird durch einen **Aktionsplan** ergänzt, der regelmässig, grundsätzlich zweimal jährlich, aktualisiert wird. Diese Aktualisierung dient auch als Monitoring

zum Stand der Umsetzung der Massnahmen. Auch die Kantone und Gemeinden beteiligen sich mit Massnahmen unter ihrer Verantwortung am Aktionsplan.

Anfangs 2024 umfasste der Aktionsplan 281 Massnahmen, davon 92 auf Bundesebene. Von diesen gehören 44 Massnahmen zum nationalen Aktionsplan der Schweiz 2022-2026 zur Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Ende 2025 wird eine Zwischenbilanz gezogen werden, anhand welcher der Stand der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 beurteilt und die Strategie, wenn nötig angepasst werden kann.

Die Kantone sind ebenfalls zur Umsetzung des verfassungsmässigen Auftrags zur Förderung der Gleichstellung verpflichtet. Einige **kantonale und kommunale** Behörden haben deshalb **mehrfachjährige Strategien oder Aktionspläne** erarbeitet, die sich auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen oder in bestimmten Bereichen beziehen. Im Rahmen der Gleichstellungsstrategie 2030 haben zudem mehrere Kantone die Ausarbeitung neuer Strategien und Aktionspläne angekündigt. Bei diesen geht es namentlich die Förderung der Gleichstellung in der kantonalen oder kommunalen Verwaltung mit einem Schwerpunkt auf Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Bekämpfung von sexueller Belästigung, Bildung, Berufswahl und -ausbildung, Arbeitsmarkt, geschlechtsspezifische Gewalt, politische Beteiligung von Frauen, Kampf gegen Stereotypen und Integration von Migrantinnen.

2. Gender Budgeting

Es gab in den letzten Jahren mehrere parlamentarische Vorstösse zu einer Budgetisierung, welche den Geschlechteraspekt berücksichtigt, so beispielsweise die Motion 20.3397 Funicello¹⁷⁴ **«Gender-Budgeting. Für eine gerechte Bewältigung der Krise»**. Sie verlangte vom Bundesrat, bei der Verteilung der Gelder im Rahmen der Bewältigung der Coronakrise mittels Gender Budgeting auf die Gleichbehandlung der Geschlechter zu achten. Der Bundesrat beantragte die Ablehnung der Motion, insbesondere mit der Begründung, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis dieses Ansatzes nicht erwiesen sei, da das Bundesbudget hauptsächlich auf eine Umverteilung an Dritte ausgerichtet sei. Das Parlament lehnte die Motion ebenfalls ab.

Der Bundesrat hält jedoch fest, dass es den einzelnen Bundesstellen und Departementen offenstehe, in jenen Bereichen, in denen sie dies als sinnvoll erachten, Analysen zu den Wirkungen der Ausgaben auf die Gleichstellungsziele durchzuführen.

Budgetanalyse des Programms «Jugend und Sport»

Das Parlament hat den Bundesrat beauftragt, in Erfüllung des Postulats 21.3078 Trede¹⁷⁵ in einem Bericht eine geschlechtsspezifische Budgetanalyse der Abteilung «Jugend und Sport» im BASPO darzulegen. Der Bundesrat hat den Bericht¹⁷⁶ am 29. November 2023 verabschiedet.

Jugend und Sport (J+S), das wichtigste Sportförderungsprogramm der Schweiz, entwickelt sich ständig weiter und passt sich den gesellschaftlichen Bedürfnissen an. Trotzdem scheint

¹⁷⁴ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203397>.

¹⁷⁵ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20213078>.

¹⁷⁶ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2021/20213078/Bericht%20BR%20D.pdf>.

es, dass sich **Knaben und junge Männer stärker von den J+S-Angeboten angesprochen fühlen als Mädchen und junge Frauen.**

Die basierend auf den Daten von 2019 aktualisierte geschlechtsspezifische **Budgetanalyse** zeigt, dass die Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Teilnehmerinnenquote und die Subventionsanteile der Teilnehmerinnen nach wie vor bestehen (Teilnehmerinnenquote 42%; Subventionsanteil der Teilnehmerinnen 38%). In den J+S-Kursen beträgt der Teilnahmeanteil der J+S-Teilnehmerinnen 40%, in den J+S-Lagern 46%. Dass die J+S-Teilnehmerinnen weniger Teilnahmen an J+S-Kursen auslösen als J+S-Teilnehmer liegt insbesondere daran, dass die Mädchen und jungen Frauen in den J+S-Kursen der Sportvereine untervertreten sind. Bei den J+S-Kadermitgliedern variiert der Frauenanteil je nach Kaderfunktion (Leiterinnen 40%; Coaches 42%; Expertinnen 31%). Die Geschlechterunterschiede haben sich in den letzten fünf Jahren sowohl in Bezug auf die Teilnehmerinnenquote, die Subventionsanteile der Teilnehmerinnen als auch auf den Frauenanteil in den J+S-Kaderfunktionen (Leitende, Coaches, Expert/-innen) leicht reduziert. Die Unterstützung von J+S-Kursen und -Lagern erfolgt auf der Grundlage der Aktivität. Das bedeutet, dass mehr sportliche Aktivität zu höheren Subventionen führt. Die Subventionen sind nicht vom Geschlecht abhängig und somit geschlechtsneutral.

Um mehr Mädchen und junge Frauen zum Sporttreiben zu motivieren, braucht es **neue Angebotsformate**, die leicht zugänglich und unverbindlich sind und keine Mitgliedschaft oder sportliche Vorkenntnisse voraussetzen und nicht wettkampforientiert sind.

Die Durchführung einer neuen geschlechtsspezifischen Budgetanalyse des Programms J+S 2030 ist im Aktionsplan der Gleichstellungstrategie 2030 vorgesehen.¹⁷⁷

Finanzhilfen für Projekte im Erwerbsleben und zur Verhütung von Gewalt

Das EBG vergibt **Finanzhilfen** für innovative Projekte, die die Gleichstellung im Erwerbsleben oder die Prävention von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zum Ziel haben.

Am 1. Januar 2020 ist die im Einklang mit der Istanbul-Konvention stehende Verordnung über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt in Kraft getreten. Gemäss dieser kann das EBG Finanzhilfen für Präventionsprojekte vergeben. Der Bundesrat hat beschlossen, dem EBG zu diesem Zweck einen jährlichen Kredit von 3 Millionen Franken zu gewähren.

Diese Finanzhilfen kommen zu den jährlich 4,5 Millionen Franken für Finanzhilfen gemäss Gleichstellungsgesetz für Projekte zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben dazu.

3. Verfahren für die Erstellung des vorliegenden Berichts

Das **EBG** ist für die Koordination des Berichts und für die Texte verantwortlich, die seinen Zuständigkeitsbereich betreffen. Es hat die verschiedenen **betroffenen Ämter und Departemente der Bundesverwaltung**, die von den Themen des Berichts betroffen sind, konsultiert (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB, Bundeskanzlei BK, Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK, Direktion für Entwicklungszusammenarbeit (DEZA), die Abteilung Frieden und Menschenrechte des Staatssekretariates EDA (STS EDA), Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Bundesamt für Kommunikation BAKOM, Bundesamt für Umwelt

¹⁷⁷ <https://www.gleichstellung2030.ch/de/4.1.3.6>.

BAFU, Bundesamt für Justiz BJ, Eidgenössisches Personalamt EPA, Bundesamt für Statistik BFS, Bundesamt für Gesundheit BAG, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Staatssekretariat für Migration SEM, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI). Um die Arbeit innerhalb der vorgegebenen Fristen zu erleichtern, wurde die Struktur des vorherigen Berichts im Teil 3 mit den zwölf Themenbereichen beibehalten. Ansonsten wurde der Bericht entlang der vorgeschlagenen Struktur und anhand der Orientierungsfragen verfasst. Die verschiedenen Beiträge wurden vom EBG konsolidiert. Sie bilden den vorliegenden Bericht. Dieser ist der **Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG**, dem Zusammenschluss der öffentlichen Fachstellen und Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann des Bundes, der Kantone und Städte, zur **Stellungnahme** unterbreitet worden. Ausserdem wurde die **Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF** konsultiert. Was die **Zivilgesellschaft** betrifft, konnte sich die NGO-Koordination post Beijing Schweiz ebenfalls zum Berichtsentwurf äussern.

4. Internationale Kontrollmechanismen

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau CEDAW

Die Schweiz hat ihren **Sechsten Bericht über die Umsetzung des CEDAW** am 25. November 2020 eingereicht.¹⁷⁸ Dieser umfasst die innen- und aussenpolitischen Aktivitäten der Schweiz. Im Bericht zieht die Schweiz eine insgesamt positive Bilanz: es wird eine erste nationale Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern erarbeitet, ausserdem zielen auf gesetzgeberischer Ebene mehrere neue Massnahmen auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ab. Der Bericht zeigt auch die noch zu bewältigenden Herausforderungen auf, wie beispielsweise die Ungleichheiten im Erwerbsleben und das Problem der Gewalt gegen Frauen. Die Schweiz präsentierte ihren Bericht am 21. Oktober 2022 vor dem CEDAW-Ausschuss. Zwei vom Ausschuss im Jahr 2016 formulierte prioritäre Empfehlungen konnten unterdessen umgesetzt werden: im April 2021 lancierte der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie 2030, und im Juni 2022 wurde der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention verabschiedet.

Der **CEDAW-Ausschuss** veröffentlichte am 31. Oktober 2022 rund 70 **Empfehlungen** zur Umsetzung der Konvention in der Schweiz.¹⁷⁹ Diese Empfehlungen betreffen die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit in den Kantonen, die Verstärkung der Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit oder die Anpassung der strafrechtlichen Definition von Vergewaltigung. Bis Ende 2024 wird die Schweiz dem CEDAW-Ausschuss einen **Zwischenbericht** vorlegen, in dem sie über den Stand der Umsetzung von vier neuen, vom CEDAW-Ausschuss als **prioritär** bezeichneten **Empfehlungen** berichten wird. Diese betreffen die Verbesserung der Kenntnisse der Justizbehörden über die direkte Anwendbarkeit und die Handhabung des Übereinkommens in Gerichtsverfahren (16a); die Beseitigung von kantonalen Unterschieden in der Finanzierung der Umsetzung der Geschlechtergleichstellung und die Gewährleistung, dass jeder Kanton über ein Gleichstellungsbüro verfügt (32a); die Revision der Tatbestandsmerkmale der Vergewaltigung und anderer Sexualdelikte (42d) und schliesslich die Revision der Härtefallregelung in Fällen von häuslicher Gewalt (42f).

Um die Umsetzung der Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses bestmöglich zu verfolgen, hat das EBG die zuständigen Bundesstellen konsultiert und mit ihnen eine **Prioritäten-**

¹⁷⁸ [Antworten der Schweiz auf die Fragen in der List of Issues im Hinblick auf den Sechsten periodischen Bericht vom November 2020.](#)

¹⁷⁹ [Abschliessende Bemerkungen zum Sechsten periodischen Bericht der Schweiz vom 31. Oktober 2022.](#)

ordnung für die Umsetzung erarbeitet. Die Kantone wurden über die Konferenz der Kantonsregierungen (KdK) ebenfalls aufgefordert, die Empfehlungen, die in ihre Zuständigkeit fallen, zu priorisieren.

Im Rahmen der Aktualisierung des Aktionsplans der Gleichstellungsstrategie 2030 lud das EBG im Dezember 2023 die Bundesämter und die Kantone ein, **gemäss den Prioritäten**, die in der Konsultation zu den Empfehlungen festgelegt wurden, **neue Massnahmen** zu formulieren. Dieses Vorgehen ermöglicht eine Umsetzung der Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses innerhalb eines bereits bestehenden Rahmens, was die Arbeit erleichtern und Doppelpurigkeiten vermeiden soll. So werden die in Massnahmen umgewandelten Empfehlungen im Aktionsplan der Gleichstellungsstrategie 2030 sichtbar gemacht (abrufbar auf www.gleichstellung2030.ch > Aktionsplan, mittels der Funktion «Filtern» > Quelle > CEDAW-Empfehlungen).

UNO-Menschenrechtsrat: allgemeine regelmässige Überprüfung

In Vorbereitung auf die vierte allgemeine regelmässige Überprüfung (Universal Periodic Review, UPR¹⁸⁰) hat die Schweiz einen Bericht über den Stand der Umsetzung der angenommenen Empfehlungen der letzten Überprüfung erarbeitet. Diesen Staatenbericht legte die Schweiz dem UNO-Hochkommissariat für Menschenrechte im Oktober 2022 vor. Die UPR deckt ebenfalls die innen- und aussenpolitischen Aktivitäten der Schweiz ab.

Die **vierte allgemeine regelmässige Überprüfung** fand am 27. Januar 2023 statt.¹⁸¹ Der Bundesrat hat 209 der insgesamt 317 Empfehlungen angenommen. Im Bereich der Gleichstellung betreffen diese insbesondere die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und die bessere Vertretung von Frauen in Kaderstellen. Diese Stellungnahme ist das Ergebnis einer breiten Konsultation der betroffenen Bundesämter und der Kantone sowie eines Austausches mit anderen Akteurinnen und Akteuren ausserhalb der Bundesverwaltung.

Die Umsetzung der auf nationaler Ebene angenommenen Empfehlungen obliegt dem Bund und den Kantonen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten. Die Schweiz wird diese durch die Fortsetzung des Dialogs mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren bis zum nächsten UPR-Zyklus sicherstellen. Die Umsetzung wird gemeinsam vom EDA und vom EJPD begleitet.

Bericht zur Umsetzung der Agenda 2030

Die Schweiz hat vorgesehen, alle vier Jahre einen **freiwilligen Länderbericht** (Voluntary National Review, VNR) zur Umsetzung der Agenda 2030 einzureichen. Der erste Länderbericht der Schweiz wurde 2018 vorgelegt, der zweite¹⁸² wurde 2022 publiziert. Er zieht eine **Zwischenbilanz** der erreichten Fortschritte und der Herausforderungen bei der Umsetzung der Agenda 2030 auf nationaler und internationaler Ebene. Er beinhaltet auch ein Kapitel zum Sustainable Development Goal SDG 5 zur Geschlechtergleichstellung.

¹⁸⁰ <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/upr-home>.

¹⁸¹ <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/internationale-organisationen/vereinte-nationen/die-vereinten-nationenundmensenrechte/allgemeine-regelmaessigeueberpruefungdesmensenrechtsrats.html>.

¹⁸² https://www.sdigital2030.ch/docs/CountryReport/country-report-switzerland-2022_de.pdf.

Teil 5 – Statistiken

Das Bundesamt für Statistik (BFS) verbessert und erweitert das Angebot an Statistiken zur Gleichstellung von Frauen und Männern kontinuierlich, namentlich indem es die verfügbaren Daten nach Geschlecht und anderen soziodemographischen Merkmalen erweitert, um Intersektionalität so weitgehend wie möglich zu berücksichtigen, und indem es neue, für das Thema relevante Indikatoren entwickelt. Als Beispiel seien zwei in diesem Hinblick wichtige Schritte genannt:

- In Zusammenarbeit mit dem EBG hat das BFS zur Ausarbeitung der am 1. März 2024 in Kraft getretenen **Richtlinien** des Bundesrates, welche das Vorgehen und die Voraussetzungen für die **Berücksichtigung des Geschlechts in Studien und Statistiken des Bundes**¹⁸³ definieren, sowie zur Konzipierung eines Hilfsmittels und von Leitfragen als Unterstützung bei der Anwendung dieser Richtlinien¹⁸⁴ beigetragen. Letztere bezwecken die Verbesserung des Wissens und des Verstehens von Geschlechtereffekten in Studien des Bundes sowie eine verbesserte Erhebung und Verarbeitung von statistischen, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten. Mit diesen neuen Richtlinien wird die Motion 20.3588 Herzog Eva¹⁸⁵ «Verbesserung der Datenlage bezüglich Auswirkungen auf die Geschlechter» umgesetzt.
- Im Rahmen des Berichts¹⁸⁶ des Bundesrates von 2022 in Erfüllung des Postulats 19.4132¹⁸⁷ «Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu **geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden**» hat das BFS **neue Indikatoren** berechnet, die nunmehr regelmässig aktualisiert werden: gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (Gender Overall Earnings Gap, GOEG), Einkommen der Selbständigerwerbenden und Gender Pension Gap).¹⁸⁸

Das BFS beteiligt sich weiterhin an Aktivitäten zu **gleichstellungsspezifischen Statistiken auf internationaler Ebene**, insbesondere mit der Teilnahme als Aktivmitglied in mehreren Gruppen, beispielsweise in der Inter-Agency Expert Group on Gender Statistics (IAEG-GS), deren Vorsitz es von 2020 bis 2023 innehatte, und in der «Steering Group on Gender Statistics» der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE).

In den kommenden Jahren wird die Durchführung einer **Studie zur Prävalenz von geschlechtsspezifischer Gewalt** eine der Hauptprioritäten im Bereich der Gender-Statistiken sein. Als integraler Bestandteil der Umsetzung der Istanbul-Konvention wird sie einer wachsenden Nachfrage nach Daten zu diesem Thema nachkommen. Die **Ausweitung des Angebots an Daten und Indikatoren**, eine zeitgemässe Veröffentlichung und die Kommunikation mit Nutzerinnen und Nutzern gehören ebenfalls zu den Zielen der nächsten Jahre.

¹⁸³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/410/de>.

¹⁸⁴ <https://www.ebg.admin.ch/de/news-gleichstellung-in-studien-und-statistiken>.

¹⁸⁵ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20203588>.

¹⁸⁶ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20194132/Bericht%20BR%20D.pdf>.

¹⁸⁷ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20194132>.

¹⁸⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen.html>.

Was die Ziele für nachhaltige Entwicklung (**SDG**) angeht, verfügt die Schweiz über ein **Monitoringsystem, das 85 Indikatoren umfasst, von denen sich 7 auf das Geschlecht beziehen**.¹⁸⁹ Vier davon sind zusätzliche Indikatoren zu den globalen UN-Indikatoren und beleuchten die Gleichstellung der Geschlechter im schweizerischen Kontext (kursiv gesetzt):

- SDG 4¹⁹⁰: *Lehrkräfte an Hochschulen – Professorinnen und Professoren sowie Dozierende mit Führungsverantwortung, Anteil der Frauen*;
- SDG 5 und 8: *Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern – Monatlicher Brutto-lohn der Männer und Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, Privater Sektor*;
- SDG 5: *Häusliche Gewalt – Anzahl polizeilich registrierte Opfer schwerster physischer Gewalt im häuslichen Bereich*;
- SDG 5: *Gesamtbelastung durch Erwerbs- und Hausarbeit – Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit sowie Haus- und Familienarbeit – ständige Wohnbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren*;
- SDG 5: *Frauenanteil im Nationalrat und in den Kantonsparlamenten – Anteil der Frauen gemessen an allen Gewählten*;
- SDG 5: *Berufliche Stellung nach Geschlecht – Anteil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung oder mit leitender Funktion gemessen an allen Arbeitnehmenden*;
- SDG 8: *Erwerbsquote der Frauen – Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der gleichaltrigen ständigen Wohnbevölkerung (15- bis 64-jährige Frauen), in Vollzeit-äquivalenten*.

Der **erste Zwischenbericht**¹⁹¹, der vom Bundesrat am 24. Januar 2024 verabschiedet worden ist, informiert über den Stand der Umsetzung der **Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030**. Er wird durch einen statistischen Anhang ergänzt¹⁹², der auf den oben aufgeführten Indikatoren basiert.

Folgende demografische Merkmale sind Teil des Schweizer Systems der Haushalts- und Personenstatistiken¹⁹³: Geschlecht, Geburtsdatum und Alter, Zivilstand, Staatsangehörigkeit und, für ausländische Staatsangehörige, Anwesenheitsbewilligung. Andere Merkmale mit Bezug auf den Arbeitsmarkt, die Ausbildung und die Migration werden ebenfalls standardmässig in allen Erhebungen des Systems erfasst. Der Verknüpfung soziodemografischer Variablen bei der Datenveröffentlichung wird in den kommenden Jahren mehr Gewicht beigemessen werden, um der Intersektionalität und den Besonderheiten verschiedener Bevölkerungsgruppen bei Stichprobenerhebungen so weit wie möglich Rechnung zu tragen.

¹⁸⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/nachhaltige-entwicklung/monet-2030.html>.

¹⁹⁰ SDG 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.

¹⁹¹ <https://www.are.admin.ch/are/de/home/nachhaltige-entwicklung/strategie/sne.html>.

¹⁹² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/nachhaltige-entwicklung/monet-2030/informationen-system.assetdetail.28725642.html>.

¹⁹³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.23005032.html>.

Teil 6 – Fazit und nächste Schritte

Die Schweiz ist bestrebt, auf Bundesebene im Bereich der Gleichstellung einen doppelten Ansatz zu verfolgen: auf der einen Seite über die zuständige Stelle, das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, und auf der anderen Seite mittels einer transversalen Perspektive, die in der vom Bundesrat 2021 verabschiedeten **Gleichstellungsstrategie 2030** konkretisiert wurde. Um bedeutende und nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, sind diese beiden Säulen notwendig.

Obwohl die Gleichstellung von Frauen und Männern seit 1981 in der **Bundesverfassung** verankert ist, ist sie in unserem Land noch nicht verwirklicht: im Durchschnitt verdienen Frauen 18% weniger als Männer. Jeden Tag werden über 55 Delikte häuslicher Gewalt begangen; in 70% der Fälle sind die Opfer Frauen. Die Tatsache, dass verheiratete Paare nicht individuell besteuert werden, und die Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, stellen häufig Hindernisse für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen dar und hindern viele Männer daran, mehr Familienaufgaben zu übernehmen. Die Konsequenzen dieser Situation – Fachkräftemangel, finanzielles Risiko bei der Trennung des Paares, Armut im Rentenalter und finanzielle Verantwortung, die mehrheitlich auf dem Mann als «Hauptverdiener» lastet – haben negative Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft.

Die Schweiz arbeitet kontinuierlich an der Umsetzung des **Aktionsprogramms von Beijing**, von **CEDAW**, der **Agenda 2030** für nachhaltige Entwicklung und der **WPS-Agenda «Women, peace and security»** sowie der **Istanbul-Konvention**. Sie hat verschiedene Instrumente eingeführt, um ihren Verpflichtungen nachzukommen, wie beispielsweise eine erste nationale Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern, einen nationalen Aktionsplan 2022-2026 für die Umsetzung der Istanbul-Konvention und einen Aktionsplan zur Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030.

Die Gleichstellungsstrategie 2030 ist ein wichtiger Koordinationsmechanismus auf nationaler Ebene. Drei Jahre nach ihrer Verabschiedung existieren in allen vier Handlungsfeldern nach wie vor Herausforderungen, und die Schweiz konzentriert ihre Aktivitäten prioritär auf folgende Bereiche: Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Verhütung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Bekämpfung von Diskriminierung.

Der Bundesrat hat in seiner Botschaft zur **Legislaturplanung 2023-2027**¹⁹⁴ die Schwerpunkte für die kommenden vier Jahre festgelegt. Eines seiner Ziele ist die **Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Förderung von Inklusion und Chancengleichheit**. Dem Bundesrat ist die Beseitigung von Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts ein wichtiges Anliegen. In den kommenden Jahren will er sich weiterhin für die Inklusion, die Förderung der Solidarität und der Chancengleichheit der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und Minderheiten einsetzen, damit diese auch in Zukunft zur kulturellen Vielfalt der Schweiz beitragen und diese Diversität dank der sozialen, politischen und wirtschaftlichen Partizipation auch tatsächlich gelebt wird. Menschen mit Behinderungen müssen besser vor Diskriminierung in der Arbeitswelt und beim Zugang zu Dienstleistungen geschützt werden. Der soziale Zusammenhalt kann nur gewährleistet werden, wenn sich die sozioökonomischen Unterschiede nicht vergrössern. Ein periodisches Armutsmonitoring und Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Armut sind wichtige Bestandteile der Strategie des Bundesrates zur Sicherung des sozialen Gefüges der Schweiz. Der Bund setzt sich gemeinsam mit Kantonen,

¹⁹⁴ https://www.fedlex.admin.ch/filestore/fedlex_data.admin.ch/eli/fgae/2024/13/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-fgae-2024-13-de-pdf-a.pdf.

Gemeinden und Organisationen der Zivilgesellschaft dafür ein, die Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Armut zu verbessern, den Austausch zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren zu fördern und die Wissensgrundlagen zu erweitern, um Armutsrisiken vorzubeugen und zu vermeiden.

Schliesslich wird Ende 2025 gemäss der Legislaturplanung eine **Zwischenbilanz der Gleichstellungsstrategie 2030** gezogen. Anhand dieser wird der Stand der Umsetzung der Strategie bewertet und die Strategie nötigenfalls angepasst werden.



Anhang

Stellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF zu «Beijing +30: Umsetzung der Erklärung und des Aktionsplans von Beijing, Bericht der Schweiz», Mai 2024

In den letzten Jahren wurden hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter bedeutende Fortschritte erzielt (z.B. revidiertes Sexualstrafrecht, Ehe für alle, Gleichstellung in der Statistik), insbesondere wurde erstmals eine nationale Gleichstellungsstrategie zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter lanciert. Die EKF begrüsst diese Entwicklung. Gleichzeitig reichen diese Schritte nicht aus. Die EKF bedauert die bescheidene Zielsetzung und mangelnden Ressourcen der Gleichstellungsstrategie. Wichtige Themen wie Care-Arbeit, Elternzeit, Digitalisierung, Klimawandel, Gesundheit, LGBTIQ und Intersektionalität bleiben weitgehend ausgeblendet und die Strategie allgemein binär auf «Männer» und «Frauen» beschränkt. Sie fasst in weiten Teilen schlicht bestehende Bemühungen auf Ebene Bund, Kanton und Gemeinden zusammen. Die finanziellen Mittel um den Verfassungsauftrag der Gleichstellung einzulösen sind auf allen Staatsebenen ungenügend. Auch der vorliegende Bericht räumt für die kommenden Jahre Handlungsbedarf ein. Die definierten Prioritäten für die nächsten Jahre (Kapitel 4) sind aus Sicht der EKF jedoch ungenügend. Im Kontext enger Budgets kommt die Gleichstellungspolitik massiv unter Druck und Beiträge werden gekürzt. Um die tatsächliche Gleichstellung voran zu bringen, braucht es deshalb Leadership auf allen politischen Ebenen fürs Thema und Verlässlichkeit. Letztere erreicht man mit einer regelmässigen Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung in der Schweiz in allen Lebensbereichen (nicht nur vier Handlungsfelder), aus der anschliessend verbindliche Ziele und Massnahmen abgeleitet werden.

Die EKF beobachtet und analysiert die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz. Die folgenden Ausführungen beschränken sich deshalb aufs Inland. Inhaltlicher Handlungsbedarf besteht aus Sicht der EKF insbesondere in folgenden Bereichen:

Armut: Seit Beginn der Armutsmessung in der Schweiz im Jahr 2007 sind Frauen stets stärker von Armut betroffen als Männer. Scheidung und Trennung bilden nach wie vor eine Armutsfalle. Jede vierte alleinerziehende Mutter ist von Sozialhilfe abhängig und nahezu zwei Drittel der Sozialhilfebeziehenden sind weiblich. Um Frauenarmut zu verhindern, braucht es Lohn-gleichheit. Tieflohne und prekäre Arbeitsverhältnisse müssen bekämpft werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss gewährleistet sein und es gilt Arbeit als Ganzes neu zu bewerten und insbesondere Care-Arbeit egalitär zu verteilen. Derzeit befindet sich ein nationales Armutsmontoring in der Aufbauphase. Darin muss der Betroffenheit von Frauen und Kindern sowie den geschlechtsspezifischen Armutsfaktoren besondere Beachtung geschenkt werden.

Bildung und Ausbildung: Geschlechterstereotype sind eine zentrale Ursache für mangelnde Gleichstellung. Die EKF fordert Bund und Kantone dazu auf, strukturelle Diskriminierung im Bildungssystem – von der Schule bis zur Erwerbstätigkeit – zu beseitigen. Dies beinhaltet z.B. eine Überarbeitung von schulischen Lehrmitteln hinsichtlich nicht-diskriminierender Geschlechterdarstellungen, Sensibilisierung von Lehrpersonen und Berufsberatern hinsichtlich struktureller Ursachen geschlechtstypischer Berufswahl und die Eliminierung der strukturellen Benachteiligung in Berufen mit hohem Frauenanteil.

In der Wissenschaft bleiben Frauen trotz langjähriger Bemühungen persistent untervertreten (v.a. in MINT-Fächern). Die EKF fordert den Bundesrat deshalb auf, die finanziellen Beiträge an die Hochschulen sowie die Drittmittelvergabe künftig an gleichstellungspolitische Standards zu koppeln.

Gewalt gegen Frauen: Gewalt gegen Frauen bildet einen Schwerpunkt in der Gleichstellungsstrategie 2030. Mit dem neuen Sexualstrafrecht und dank der Umsetzung der Istanbul-Konvention wurden in den Bereichen häusliche und sexualisierte Gewalt Fortschritte erzielt und mit den neuen Finanzhilfen werden konkrete Projekte unterstützt. Handlungsbedarf besteht jedoch hinsichtlich der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, der Berücksichtigung von LGBTIQ Themen (intersektionale Perspektiven) und der Bekämpfung von Gewalt und Diskriminierung im digitalen Raum. Besonderes Engagement ist nötig, um sexuelle Ausbeutung im kirchlichen Umfeld zu beseitigen. Die EKF fordert den Bundesrat dazu auf, sich beim Heiligen Stuhl für die Verankerung der Menschenrechte im Kirchenrecht einzusetzen und generell seine Anstrengungen gegen sexualisierte Gewalt in allen Lebensbereichen zu verstärken.

Gleichstellung am Arbeitsplatz: Auch 28 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes und trotz Revision im Juli 2020 bleibt das Ziel der Lohngleichheit unerreicht. Es braucht deshalb eine Ausdehnung der Pflicht zur Lohnanalyse auf eine höhere Anzahl Betriebe, wirksame Kontrollen und Sanktionen, eine Verpflichtung zur regelmässigen Analyse unabhängig vom Ergebnis sowie eine Aufhebung der Befristung der gesetzlichen Vorschriften.

Trotz punktuellen Verbesserungen (z.B. Urlaub für pflegende Angehörige) bleiben die Möglichkeiten **Beruf und Familie zu vereinbaren** mangelhaft. Es braucht konkrete Schritte, Care-Arbeit egalitär zu verteilen. Sie muss mit der Erwerbstätigkeit vereinbar sein und in den Sozialversicherungen anerkannt werden. Dies beinhaltet ein umfassenderes Engagement des Bundes in der familienexternen Betreuung. Kitas gehören zum Service public. Bei der Finanzierung gilt es jetzt langfristige Lösungen zu realisieren. Es braucht zudem Massnahmen, damit Frauen im Beruf verbleiben können und ihre Erwerbsarbeit bei Mutterschaft nicht unter- oder abbrechen müssen (z.B. Möglichkeit zur Pensenreduktion nach der Geburt). Eine Elternzeit ergänzend zu Mutter- und Vaterschaftsurlaub von mindestens 24 Wochen mit einem angemessenen, dem Vater vorbehaltenen Anteil ist überfällig.

Die **Coronapandemie** hat gezeigt: In der Krise spitzen sich bestehende Ungleichheiten zu und Frauen gehören ökonomisch zu den Verliererinnen. Insbesondere zu Beginn der Krise waren Frauen zudem im Krisenmanagement und in den Medien als Expertinnen untervertreten. Um die Gesellschaft als Ganzes resilienter zu machen, gilt es, Care-Arbeit egalitär zu verteilen, die Erwerbsintegration der Frauen zu stärken, die Nachqualifizierung von Frauen zu fördern und Tieflohnarbeit aufzuwerten.

Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen: Frauen bleiben in Politik und Wirtschaft in Führungs- und Entscheidungspositionen in der Minderheit. Auch nach den Wahlen 2023 wird auf nationaler Ebene keine egalitäre Vertretung erreicht. In den Kantonen liegen die Frauenanteile gar noch tiefer. Dies ist meist auf die Untervertretung von Frauen bei liberalen und bürgerlichen Parteien zurückzuführen. D.h. es braucht von den politischen Parteien eine konsequente Nachwuchspolitik und Frauenförderung. Auch in der Wirtschaft bleiben Frauen in Führungspositionen in der Minderheit. Hier braucht es höhere und verbindliche Quoten nicht ausschliesslich für börsennotierte Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden sowie wirksame Sanktionen bei Nichterreichen.

Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frauen: Nach 20 Jahren Diskussion wurde 2023 die Schweizerische Menschenrechtsinstitution SMRI gegründet. Damit die SMRI nebst

allen anderen Themen auch die Gleichstellung der Geschlechter voranbringen kann, muss jedoch ihre finanzielle Ausstattung deutlich erhöht werden. Unterdotiert bleibt die Gleichstellung auch in den Kantonen, wo in vielen zentralen Themen (z.B. Bildung) die Entscheidungskompetenz liegt. Es braucht deshalb – wie von CEDAW gefordert – in jedem Kanton ein Gleichstellungsbüro. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung gilt es zu stärken und mit ausreichenden finanziellen Mitteln auszurüsten.

Digitalisierung: Die Auswirkung des digitalen Wandels auf die Geschlechtergleichstellung wird in der Schweiz nicht genügend berücksichtigt. In den bundesrätlichen Strategien «Digitale Schweiz» und «Gleichstellung 2030» kommt der Aspekt viel zu kurz bzw. fehlt ganz. Um zu verhindern, dass die Digitalisierung die Geschlechterungleichheit verstärkt, fordert die EKF erstens Regulierungen, die beim Einsatz von Algorithmen und künstlicher Intelligenz sicherstellen, dass diese keine diskriminierenden Effekte haben. Zweitens muss die Digitalisierung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden. Positive Auswirkungen neuer Erwerbsarbeitsformen (z.B. Home-Office) sollen gefördert und negative Auswirkungen verhindert werden (z.B. Plattformökonomie sozial absichern). Drittens gilt es, den Frauenanteil in Berufsfeldern der digitalen Infrastruktur bis 2030 auf 50 Prozent zu erhöhen, damit Frauen den digitalen Wandel mitgestalten.

Soziale Sicherheit: Die soziale Sicherheit ist in der Schweiz weitgehend an die Erwerbsarbeit gekoppelt. Mit der Ungleichstellung auf dem Arbeitsmarkt (Lohn, Unterbeschäftigung etc.) bleibt auch die soziale Sicherheit und insbesondere die Altersvorsorge eine gleichstellungspolitische Baustelle. Die ausgleichende erste Säule konnte zwar mit dem Entscheid für eine 13. AHV-Rente gestärkt werden, gleichwohl bleibt die Ungleichheit insbesondere in der zweiten Säule frappant. Die EKF ist zudem besorgt über die Entwicklungen, dass im Namen der Gleichstellung in den letzten Jahren Leistungen für Frauen tendenziell nach unten angepasst wurden (z.B. Unterhaltsrecht nach Scheidungen). Vor dem Hintergrund, dass die tatsächliche Gleichstellung in der Schweiz nicht erreicht ist, führt diese Tendenz zu einer markanten Verschlechterung der Situation für Frauen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist Verfassungsauftrag und Teil internationaler Verpflichtungen. Die EKF wünscht sich vom Bundesrat eine unaufgeregte und zielstrebige Umsetzung derselben. Dies beinhaltet nebst der Realisierung herkömmlicher Forderungen (z.B. Lohngleichheit, Vereinbarkeit) auch ein Antizipieren neuer Entwicklungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive, sei dies hinsichtlich digitaler Transformation, antifeministischen Bewegungen oder auch einer inklusiven Sprache.

Stellungnahme der NGO-Koordination post Beijing Schweiz

Allgemein

Vorab ist festzuhalten, dass sich seit der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Beijing auch in der Schweiz in Sachen Gleichstellung der Frau und Mädchen einiges getan hat. Nach wie vor gibt es aber erhebliche Hindernisse. Da sind die allgegenwärtigen Rollenstereotype, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohnungleichheit und zu wenig Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen zu nennen. Dies hat beispielsweise auch Auswirkungen auf Frauen in den Medien und geschlechtsspezifische Gewalt. Frauen und Mädchen sind oft auch von mehrfacher Diskriminierung betroffen (Behinderungen, sexuelle Identität, Herkunft). Wesentlich für die Erreichung der Gleichstellung ist eine gute Datenlage, weshalb Statistiken auch nach Geschlechtern aufgeteilte Informationen liefern müssen.

1. Armut

Noch immer sind sehr viel mehr Frauen von Armut und dem Risiko der Altersarmut betroffen. Dies hat vorab mit der Lohnungleichheit zu tun, aber auch damit, dass Frauen oft in Teilzeit erwerbstätig sind, um unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit zu leisten. Im Scheidungsfall haben sie bei schlechten finanziellen Verhältnissen das Manko allein zu tragen. Entsprechend sind nicht nur ihre Einkommen während der Erwerbszeit tiefer, sondern nachher ihre Renten, insbesondere aus der Pensionskasse. Die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Behinderung sollte im Schweizer Sozialversicherungssystem beseitigt und die Inanspruchnahme von finanzieller Unterstützung (Ergänzungsleistungen) entstigmatisiert werden.

2. Bildung

Die Stereotypen müssen in Schule, Ausbildung und Beruf beseitigt werden. Essenziell ist, dass bereits in der Volksschule stereotypenfrei unterrichtet und die Berufswahl entsprechend Fähigkeiten und nicht Stereotypen vorgenommen wird. Dies bedingt entsprechendes Schulmaterial und geschulte Lehrpersonen. Wesentlich ist ferner eine angemessene Vertretung von Frauen in der Forschung, was teilweise die Abschaffung geschlechtsspezifischer Karrierehindernisse bedingt. Der Bundesrat wurde mit der Berichterstattung über die bisher ergriffenen Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Berufen, z.B. in den Ausbildungsgängen und zum Durchbruch der Geschlechterstereotypen, beauftragt. Ganz wichtig ist, dass die Analyse der Wirksamkeit dieser Massnahmen sowie eine spezifische Strategie enthalten sind und umgesetzt werden.

3. Gesundheit

Endlich ist ein Bewusstsein vorhanden, dass es in der Medizin geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. So sollten die Auswirkungen von Unfällen und Medikamenten auf Frauen untersucht werden. Die frauenspezifischen Unterschiede und auch medizinische Diagnosen, die auf Stereotypen beruhen, müssen in der medizinischen und pharmazeutischen Ausbildung berücksichtigt und vermittelt werden.

4. Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist auch in der Schweiz nach wie vor ein grosses Problem. Entscheidend ist, dass und wie der nationale Aktionsplan zur Istanbul-Konvention umgesetzt wird. Auch online sind es vor allem Frauen, die angegriffen werden. Eine frühzeitige Identifizierung von Gewaltopfern, einschliesslich frühzeitiger Massnahmen zur Unterstützung und zum Schutz der Opfer, unabhängig davon, wo die Gewalt geschah und unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, muss gewährleistet werden.

5. Bewaffnete Konflikte

Der nationale Aktionsplan zu «Frauen, Frieden, Sicherheit» muss die Agenden der UNO-Resolution 1325 «Frauen, Frieden, Sicherheit» besser mit CEDAW verknüpfen.

6. Wirtschaft

A. Lohnleichheit

Da die Lohnleichheit mit der Bundesverfassung garantiert wird und zentral für die Gleichstellung ist, sollten die Arbeitgeber*innen nicht nur (aufgrund eines befristeten Gesetzes) die Löhne ihrer Angestellten analysieren müssen, sondern griffige Massnahmen für die Durchsetzung vorhanden sein.

B. Vereinbarkeit Beruf und Familie

Dieser zentrale Punkt verdient weiterhin grösste Aufmerksamkeit. Es braucht unter anderem gute, bezahlbare Kinderbetreuung und längere bezahlte Elternzeiten. Die Zuschreibung der privaten, unbezahlten Hausarbeit an Frauen hat einen wesentlichen Einfluss auf ihre generelle Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Männern. Diese Zuweisung erfolgt unabhängig vom beruflichen Qualifizierungsniveau der Frauen. Daher ist den Konsequenzen dieser Zuweisung nicht mit weiteren beruflichen Bildungsmassnahmen zu begegnen, sondern durch gezielte Programme, die es Frauen ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Beruf zu vereinbaren und vermehrt auch Männer in die familiäre Verantwortung zu nehmen.

C. Finanzhilfen

Für die Verwirklichung der Gleichstellung wäre von Bedeutung, wenn das EBG den Erhalt finanzieller Unterstützung nicht dermassen einschränken würde. Es gibt auch ausserhalb des Erwerbslebens, wie beispielsweise in der Bildung, gleichstellungsrelevante Projekte.

D. Digitalisierung

Die digitale Transformation muss (geschlechter)gerecht und diskriminierungsfrei sein. Es ist von eminenter Bedeutung, die Geschlechterperspektive als Querschnittsthema in die Strategie Digitale Schweiz zu integrieren.

7. Macht- und Entscheidungspositionen

Die strukturellen Hindernisse, die der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im politischen und öffentlichen Leben entgegenstehen, sind zu beseitigen. Insbesondere müssen Politiker*innen vor Mobbing, Stalking und Hassreden geschützt werden; auch online. Aufgrund der eminenten Bedeutung sollte sichergestellt werden, dass mehr Frauen in den Verwaltungsräten von Pensionsfonds vertreten sind, die über Vermögen und Leistungen entscheiden.

8. Institutionelle Mechanismen

Die endlich gegründete SMRI muss unabhängig sein, was unter anderem genügend finanzielle Ressourcen bedeutet.

9. Menschenrechte

Frauen werden aufgrund mehrfacher, struktureller Diskriminierung Opfer von Menschenrechtsverletzungen wie zum Beispiel Zwangsheirat oder Frauenhandel. Es braucht eine konsequente Priorisierung der Menschenrechte und einen nationalen Fokus auf Empowerment, Prävention und Opferhilfe.

10. Medien

Gerade in Medien gezeigte Bilder und Geschichten haben einen grossen Einfluss, weshalb einerseits Stereotypen zu verhindern und Vorbilder zu präsentieren sind. Auch deshalb ist die gleichberechtigte Vertretung von Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen der Medien entscheidend.

11. Umwelt

Verstösse in der Schweiz ansässiger multinationaler Unternehmen und ihrer Tochtergesellschaften (auch im Ausland) gegen die Menschenrechts- und Umweltstandards müssen Konsequenzen haben und sie müssen zur Verantwortung gezogen werden.

13. Strukturen und Finanzen

Wenn Bund, Kantone und Gemeinden ihre Budgets beschliessen, basieren diese immer auf früheren Budgets und Rechnungen. Frauen benachteiligende oder die Gleichstellung behindernde Finanzentscheide werden damit perpetuiert. Gender Budgeting würde Änderungen fördern.