



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

April 2021

Gleichstellungsstrategie 2030

Inhaltsverzeichnis

A. Übersicht mit prioritären Massnahmen	3
B. Politischer Kontext	4
C. Gleichstellungsstrategie des Bundes, in Zusammenarbeit mit den Kantonen und Gemeinden	4
D. Gleichstellungsperspektive 2030	5
E. Handlungsfelder, Ziele und prioritäre Massnahmen	5
1. Berufliches und öffentliches Leben	6
1.1 Allgemeines Ziel	6
1.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021-2023.....	6
1.3 Beitrag der Bundesverwaltung	7
1.4 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene	8
2. Vereinbarkeit und Familie	8
2.1 Allgemeines Ziel	8
2.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021-2023.....	8
2.3 Beitrag der Bundesverwaltung	9
2.4 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene	9
3. Geschlechtsspezifische Gewalt	10
3.1 Allgemeines Ziel	10
3.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021-2023.....	10
3.3 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene	11
4. Diskriminierung	11
4.1 Allgemeines Ziel	11
4.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021-2023.....	11
4.3 Beitrag der Bundesverwaltung	12
4.4 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene	12
F. Indikatoren	12
G. Umsetzung	13
1. Massnahmenplan	13
2. Koordination	13

Anhang Aktuelle Situation und Statistiken

A. Übersicht mit prioritären Massnahmen

Ausblick

4 Handlungsfelder

4 Allgemeine Ziele

Prioritäre Massnahmen 2021–2023 (ohne Beitrag Bundesverwaltung und der Schweiz – insbesondere des EDA – auf internationaler Ebene)

<p>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.</p>	<p>Berufliches und öffentliches Leben</p>	<p>Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EDI: Entwicklung und Bereitstellung qualitativ hochwertiger Tools zur Lohngleichheitsanalyse (Logib) • EDI: Lohngleichheitskontrollen bei kleinen und mittleren Anbieterinnen im öffentlichen Beschaffungswesen • EFD: Prüfung der Pflicht zum Nachweis der Lohngleichheit für subventionierte Einheiten • EDI: Stärkung der Lohngleichheitscharta im öffentlichen Sektor • EFD: Zielquote von 40% bei der Geschlechtervertretung im obersten Leitungsorgan bundesnaher Unternehmen und Anstalten • WBF, UVEK: Erhöhung des Frauenanteils in der tertiären Ausbildung im MINT-Bereich und Unterstützung von öffentlichen und privaten Initiativen zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen • WBF: Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung, insbesondere in Führungspositionen, an den Hochschulen • EDI: Erhöhung des Männeranteils in den Gesundheits- und Bildungsberufen EFD: Botschaft zur Individualbesteuerung (LP Ergänzung durch das Parlament) • EDI: Reform Altersvorsorge (1. + 2. Säule); Rentenalter 65 Jahre für alle und Ausgleichsmassnahmen für die Frauen • EDI: Analyse der Indikatoren zum Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern (Gender Overall Earnings Gap) • WBF: Studie zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen in der Landwirtschaft • VBS: Erhöhung des Frauenanteils in der Armee
	<p>Vereinbarkeit und Familie</p>	<p>Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben sowie die ausgeglichene Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EDI: Lancierung eines politischen Dialogs zur Vereinbarkeit mit den Kantonen, Gemeinden und Sozialpartnern • EDI: Botschaft und Strategie des Bundesrates zur Förderung der Vereinbarkeit (LP Ergänzung durch das Parlament), einschliesslich Prüfung der Möglichkeiten, das ausserfamiliäre Betreuungsangebot besser auf die Bedürfnisse der Eltern abzustimmen • EDI: Umsetzung des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit • WBF: Sensibilisierung der Unternehmen und der Arbeitnehmenden für die Thematik der Vereinbarkeit • EDI: Finanzhilfen GIG prioritär für Projekte im Bereich Vereinbarkeit • EDI: Prüfung von Massnahmen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von alleinerziehenden Müttern und Vätern • EDI: Regelmässige Evaluation der Wirkungen des Vaterschaftsurlaubs • VBS: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienleben und Militärdienst
	<p>Geschlechtsspezifische Gewalt</p>	<p>Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt nehmen ab und die persönliche Sicherheit der Frauen verbessert sich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EJDP: Prüfung von Massnahmen für einen verbesserten Schutz von Opfern häuslicher Gewalt in Hochrisikofällen, Organisation eines strategischen Dialogs zu häuslicher Gewalt und Verabschiedung einer Roadmap des Bundes und der Kantone • WBF: Prüfung der möglichen Ratifizierung des ILO Übereinkommens Nr. 190 über Gewalt und Belästigung • EDI: Aktionsplan zur Istanbul-Konvention (LP Ergänzung durch das Parlament) • VBS: Bestandesaufnahme betreffend geschlechtsspezifische Gewalt in der Armee • VBS: Diversity-Perspektive und Massnahmenkatalog zur Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Milizarmee • EJPD und EDI: Finanzhilfen für die Prävention von Gewalt gegen Frauen, einschliesslich Frauenhandel • EDI: Prüfung einer möglichen Prävalenzstudie über Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt • EDI: Untersuchung zur geschlechtsspezifischen Gewalt an Menschen mit Behinderungen
	<p>Diskriminierung</p>	<p>Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen werden gesellschaftlich nicht mehr toleriert und schränken die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr ein.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EDI: Analyse der bestehenden rechtlichen Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern im Bundesrecht • WBF: Förderung der Chancengleichheit und Diversität im ETH-Bereich durch spezifische Weiterbildungen für Führungskräfte zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung • VBS: Bestandesaufnahme betreffend Geschlechterdiskriminierung in der Armee • VBS: Diversity-Perspektive und Massnahmenkatalog zur Prävention von Geschlechterdiskriminierung in der Milizarmee • EDI: Bericht über die Benachteiligung der Frauen in der medizinischen Forschung, Prävention und Pflege • EDI: Verbesserung der Datenlage bezüglich Auswirkungen auf die Geschlechter bei Statistiken und Studien des Bundes

B. Politischer Kontext

Seit der Einführung des Frauenstimmrechts 1971 und der Annahme des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung 1981 hat die Schweiz bei der Gleichstellung von Frau und Mann Fortschritte gemacht. Vollständig umgesetzt ist diese allerdings noch nicht, wie sowohl die nationalen Statistiken (s. Anhang) als auch die internationalen Ranglisten zeigen (WEF¹, OECD²). Wir können und wir müssen uns verbessern. Es geht um die Gerechtigkeit gegenüber den Frauen, aber auch um das gesellschaftliche Wohlergehen und den wirtschaftlichen Wohlstand.

Um die Lücken im Bereich der Gleichstellung zu schliessen, hat der Bundesrat in seiner Legislaturplanung 2019-2023 eine «Nationale Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern» beschlossen. Die «Gleichstellungsstrategie 2030» legt den Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Gleichstellung, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt. Ziel ist es, die in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen.

Die Gleichstellungsstrategie 2030 entspricht den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, namentlich dem Ziel 5 für die Geschlechtergleichstellung und dem Ziel 8.5 für gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Die Strategie soll nicht nur die Gleichstellung auf nationaler Ebene verbessern, sondern die schweizerische Gleichstellungspolitik auch international sichtbar machen. Die Gleichstellungsstrategie 2030 ist zudem Teil der Strategie Nachhaltige Entwicklung, welche unter der Federführung des UVEK erarbeitet wird.

Die Gleichstellungsstrategie 2030 ist auch Teil der Umsetzung der von der Schweiz ratifizierten internationalen Instrumente wie dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention).

Und schliesslich soll die Strategie den Dialog mit allen gleichstellungsinteressierten Partnern, insbesondere den Kantonen und Gemeinden, durch einen regelmässigen Austausch guter Praktiken und die Entwicklung gemeinsamer Projekte verstärken.

C. Gleichstellungsstrategie des Bundes, in Zusammenarbeit mit den Kantonen und Gemeinden

Die Gleichstellungsstrategie 2030 ist ein Arbeitsprogramm des Bundes. Dieser setzt sich entschlossen dafür ein, die Gleichstellung voranzubringen. Um die Strategie umzusetzen, ist jedoch auch die aktive Beteiligung der Kantone und Gemeinden und der regelmässige Austausch mit der Zivilgesellschaft, insbesondere mit den in diesem Bereich tätigen NGOs, der Wirtschaft sowie der Wissenschaft notwendig.

Wie das Bundesgericht 2011 (BGE 137 I 305) in Erinnerung gerufen hat, sind alle Ebenen des Staates – also nicht nur der Bund, sondern auch alle Kantone und Gemeinden – verpflichtet, geeignete Massnahmen zur Bekämpfung von Stereotypen und der Diskriminierung von Frauen zu ergreifen. Daraus folgt:

¹ Bericht über die Geschlechterlücke zwischen Männern und Frauen (Global Gender Gap Index Report) des Weltwirtschaftsforums.

² OECD/OECD Development Center (2014), «Gleichstellung der Geschlechter, Institutionen und Entwicklung (Ausgabe 2014)», *OECD International Development Statistics* (Datenbank).

- Die Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen in Schule und Ausbildung liegt weitgehend in der Zuständigkeit der Kantone. Massnahmen sind im Gange und müssen weitergeführt oder verstärkt werden.
- Für eine Verbesserung der Vereinbarkeit sind ebenfalls hauptsächlich die Kantone und Gemeinden, aber auch die Sozialpartner zuständig. Der Bund engagiert sich seit vielen Jahren auf diesem Gebiet, es braucht jedoch eine stärkere Zusammenarbeit aller Akteure, um deutliche Verbesserungen zu erreichen.
- Die Verwirklichung der Gleichstellung im Erwerbsleben liegt in der Verantwortung sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, wobei letzterer mit gutem Beispiel vorangehen muss. Dies betrifft sowohl die Lohngleichheit als auch die ausgewogene Geschlechtervertretung in den Entscheidungsgremien.
- Der Bund engagiert sich aktiv in der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, welche in erster Linie in der Verantwortung der Kantone liegt. Um diese Problematik anzugehen, haben Bund und Kantone ihren Dialog intensiviert und dadurch erhebliche Fortschritte erzielt.
- Das Steuersystem von Bund, Kantonen und Gemeinden spielt eine Rolle dabei, ob für beide Partner eines Paares der Anreiz besteht, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Thematik steht seit langem auf der politischen Agenda.

D. Gleichstellungsperspektive 2030

Die Perspektive zeigt, was der Bund, in Zusammenarbeit mit den Kantonen und Gemeinden, in den kommenden Jahren mit seiner Gleichstellungspolitik erreichen will.

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

Dies bedeutet insbesondere, dass Frauen und Männer einer bezahlten Arbeit bei ausreichend hohem Beschäftigungsgrad nachgehen, den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten, Beruf und Familie besser vereinbaren und die häuslichen Aufgaben ausgeglichen aufteilen können. Hervorzuheben ist, dass ohne die Gewährleistung gleicher Rechte und persönlicher Sicherheit die Selbstbestimmung stark beeinträchtigt wird. Deshalb sind die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie von Diskriminierung, Stereotypen und Sexismus wichtige Elemente der Strategie.

E. Handlungsfelder, Ziele und prioritäre Massnahmen

Zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 braucht es Massnahmen in vier Handlungsfeldern.

1. **Berufliches und öffentliches Leben**
2. **Vereinbarkeit und Familie**

3. Geschlechtsspezifische Gewalt

4. Diskriminierung

Jedes Handlungsfeld umfasst ein allgemeines Ziel und mehrere spezifische Ziele zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die im vorliegenden Dokument aufgeführten Massnahmen sollen in der laufenden Legislaturperiode, d.h. bis Ende 2023 verabschiedet oder umgesetzt werden können.

Diese prioritären Massnahmen des Bundes (2021–2023) sind nur der erste Teil der Gleichstellungsstrategie 2030, die den Anstoss zu einer neuen Dynamik und neuen Ambitionen bei allen Akteurinnen und Akteuren, Partnerinnen und Partnern der Gleichstellungspolitik in der Schweiz liefern soll.

Die gleichzeitig mit der Strategie beschlossenen Massnahmen werden in einem zweiten Teil präzisiert und ergänzt werden. Dabei sollen auch die interessierten Kantone und Gemeinden ihre Ziele darlegen und ihre eigenen Massnahmen einbringen können.

Die Massnahmen sollen möglichst messbare Ziele beinhalten.

Darüber hinaus werden in bestimmten Handlungsfeldern konkrete Ziele und Massnahmen für die Bundesverwaltung vorgeschlagen. Diese soll mit guten Beispiel vorangehen, um eine Signalwirkung auf die Privatwirtschaft sowie die Kantons- und Gemeindeverwaltungen zu entfalten. Auch der Beitrag der Schweiz zur Gleichstellung auf internationaler Ebene wird anhand von Massnahmen konkretisiert.

1. Berufliches und öffentliches Leben

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist ein wichtiger Faktor, damit Frauen in den Arbeitsmarkt einsteigen, dort verbleiben oder wiedereinsteigen. Werden den Frauen weniger Hürden für die Arbeitsmarktbeteiligung in den Weg gelegt, wird es Frauen und Männern ermöglicht, die bezahlte Erwerbstätigkeit und die unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit ohne finanzielle Einbussen ausgeglichen untereinander aufzuteilen. Dadurch wird gleichzeitig die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen gefördert. Notwendig ist auch eine bessere Durchmischung der Geschlechter auf allen Verantwortungsebenen und in allen Sektoren, woraus sich gleichzeitig eine positive Wirkung auf die Leistung und den Erfolg der Unternehmen ergeben kann. Bedingung hierfür ist eine Ausbildungs- und Berufswahl, die frei von Geschlechterstereotypen und Diskriminierung ist. Auch in den politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Entscheidungsgremien soll die paritätische Vertretung von Frauen und Männern angestrebt werden.

Die Gleichstellung im beruflichen und öffentlichen Leben und die stärkere Präsenz der Frauen im Arbeitsmarkt führen auch zu einer Verringerung des Gefälles bei den Altersrenten zwischen den Geschlechtern. Dadurch wird die wirtschaftliche Autonomie der Frauen während ihres ganzen Lebens gestärkt und ihre Situation im Rentenalter verbessert sich, unabhängig davon, ob sie verheiratet, ledig oder verwitwet sind oder in einer eingetragenen Partnerschaft leben.

1.1 Allgemeines Ziel

Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation.

1.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021-2023

- **Die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor ist beseitigt.**
 - Der Bund entwickelt weiterhin qualitativ hochwertige Instrumente zur Lohngleichheitsanalyse und stellt diese zur Verfügung (Logib).

- Im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes führt das EBG im Auftrag der Vergabestellen Kontrollen über die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei kleinen und mittleren Anbieterinnen durch.
 - Der Bundesrat prüft für subventionierte Einheiten die Einführung einer Pflicht zum Nachweis der Lohngleichheit und von Kontrollen ihrer Lohnpraxis.
 - Der Bundesrat prüft in einem Bericht die geeignete Strategie zur Stärkung der Lohngleichheitscharta im öffentlichen Sektor (in Erfüllung des Postulats 20.4263 WBK-NR).
 - Der Bund stellt sicher, dass die obersten Leitungsorgane der bundesnahen Unternehmen und Anstalten die Zielquote von 40% bei der Geschlechtervertretung umsetzen.
- **Die ausgewogene Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien hat sich verbessert.**
- An den Hochschulen erhöht sich der Anteil der Frauen, die eine Ausbildung in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation, insbesondere in den MINT-Fächern, absolvieren, dank verschiedener Massnahmen.
 - Es werden öffentliche und private Initiativen zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen unterstützt.
 - Der Frauenanteil in Lehre und Forschung, insbesondere in Führungspositionen und in den Entscheidungsgremien der Hochschulen, nimmt zu.
 - In den Gesundheits- und Bildungsberufen wird eine stärkere Vertretung der Männer gefördert.
- **Das Erwerbsvolumen zwischen Frauen und Männern ist ausgewogener und die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt hat sich erhöht.**
- Der Bundesrat arbeitet eine Botschaft über die Einführung der Individualbesteuerung von verheirateten Paaren aus. Dadurch erhöhen sich die Beschäftigungsanreize für das zweite Einkommen – meist dasjenige der Frau. Zu erwarten ist auch eine positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt und das Wachstum.
- **Die Rentensituation der Frauen hat sich deutlich verbessert.**
- Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge (AHV 21 und berufliche Vorsorge) wird das Referenzalter der Frauen an dasjenige der Männer angeglichen (65 Jahre). Mit dieser Erhöhung gehen Ausgleichsmassnahmen für die Frauen in der 1. Säule einher.
 - In der 2. Säule wird die Altersvorsorge für niedrige Einkommen verbessert, indem der Koordinationsabzug herabgesetzt wird. Dies kommt insbesondere den Frauen zugute.
- **Im Bereich berufliches und öffentliches Leben sind die Fakten erhoben und die Statistiken weiterentwickelt, ebenso ist ein Monitoring durchgeführt.**
- Der Bundesrat erarbeitet einen Bericht über das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern (Gender Overall Earnings Gap) und zu weiteren Indikatoren betreffend geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (in Erfüllung des Postulats 19.4132 Marti).
 - Der Bund führt eine Studie zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen in der Landwirtschaft durch.
- **Der Zugang zur Armee und die sich den Frauen dort bietenden Möglichkeiten haben sich deutlich verbessert.**
- Dank der Entwicklung verschiedener Projekte und der Umsetzung gezielter Massnahmen steigt in der Armee der Anteil der Frauen, die sich freiwillig zum Militärdienst melden und ihren Einsatz als Kader weiterführen.

1.3 Beitrag der Bundesverwaltung

- **Die Lohngleichheit in der Bundesverwaltung ist garantiert.**
- Die Lohngleichheitsanalyse in der Bundesverwaltung wird einmal pro Legislaturperiode durchgeführt.

- Es wird eine analytische Bewertung von Funktionen der Verwaltung eingeleitet, um die Eignung des Lohnsystems im Hinblick auf den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» zu überprüfen.
- **Die Vertretung der Geschlechter in leitenden Funktionen und die Durchmischung der Geschlechter in allen Bereichen sind verbessert.**
 - Der Bundesrat prüft eine Erhöhung der Geschlechterquote in den ausserparlamentarischen Kommissionen von 30% auf 40%.
 - Der Bund stellt sicher, dass Frauen und Männer bei Veranstaltungen, Konferenzen und Panels, die von oder mit der Bundesverwaltung organisiert werden, ausgewogen vertreten sind.

1.4 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene

- **Die Geschlechtergleichstellung und die Rechte der Frauen werden weiterhin durch die wirtschaftliche Entwicklungszusammenarbeit der Schweiz im Ausland gefördert, ebenso wie durch ihr Engagement in multilateralen Prozessen und im bilateralen Austausch.**
 - Die Schweiz setzt Programme zur wirtschaftlichen Stärkung und Teilhabe von Frauen um und engagiert sich insbesondere in der Commission on the Status of Women (CSW) und im Development Assistance Committee (DAC) der OECD.

2. Vereinbarkeit und Familie

Das Anliegen nach mehr Gleichstellung in der Familie wird durch Strukturen erschwert, die nicht an sich verändernde Lebensformen angepasst sind. Damit Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, unabhängig von ihrem Familienmodell, muss es einfacher werden, Erwerbs- und Familienleben zu vereinbaren. Gelingen kann dies unter anderem durch die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen wie ausreichende, qualitativ gute und bezahlbare familienergänzende Betreuungsangebote. Haushalts- und Familienaufgaben müssen zwischen den Geschlechtern ausgewogener verteilt sein; insbesondere durch eine stärkere Beteiligung der Männer an der unbezahlten Arbeit. Flexible Beschäftigungsformen sowie eine sich wirtschaftlich lohnende und steuerlich neutrale Teilzeitarbeit für beide Geschlechter sind Teil der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit. Dadurch soll es Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach wie vor häufiger aufgeben, um sich der Familie zu widmen, ermöglicht werden, erwerbstätig zu bleiben oder ihren Beschäftigungsgrad zu erhöhen und damit auch eine grössere wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen.

Entscheidungen betreffend die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben erhebliche Auswirkungen auf die Rentenleistungen, insbesondere auf die Höhe der Renten der Frauen.

2.1 Allgemeines Ziel

Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben sowie die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.

2.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021-2023

- **Die Familienpolitik, die Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden sowie die Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind verstärkt.**
 - Der Bund lanciert mit den Kantonen, Gemeinden und Sozialpartnern einen politischen Dialog über die Vereinbarkeit.
 - Der Bundesrat verabschiedet eine Botschaft über Massnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, worin er die Möglichkeiten prüft, wie das

ausserfamiliäre Betreuungsangebot besser auf die Bedürfnisse der Eltern abgestimmt werden kann.

- Der Bundesrat verabschiedet eine nationale Strategie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zusammenarbeit mit den Kantonen.
- **Elternurlaube, familienfreundliche Arbeitszeiten und die soziale Sicherheit für Eltern und betreuende Angehörige sind ausgebaut.**
 - Das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist umgesetzt.
- **Projekte von Unternehmen und der öffentlichen Hand zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden gefördert.**
 - Die Unternehmen und Arbeitnehmenden sind für die Thematik der Vereinbarkeit sensibilisiert.
 - Gestützt auf das Gleichstellungsgesetz werden Finanzhilfen an Projekte ausgerichtet, die den Schwerpunkt auf Dienstleistungen oder Produkte legen, die zur Verwirklichung der Gleichstellung im Erwerbsleben beitragen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.
- **Das Armutsrisiko von Familien, insbesondere von Einelternhaushalten, hat sich verringert.**
 - Im Rahmen der Botschaft über Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf prüft der Bundesrat Massnahmen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von alleinerziehenden Müttern und Vätern.
- **Die Fakten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Care-Arbeit sind besser bekannt und ein Monitoring ist aufgebaut.**
 - Eine regelmässige Evaluation der Wirkungen des Vaterschaftsurlaubs wird durchgeführt.
- **Die Instrumente der Armee zur besseren Vereinbarkeit von Familienleben und Militärdienst sind gestärkt.**
 - Die Armee entwickelt Massnahmen, die es den Armeeehörigen ermöglichen, ihre privaten und familiären Verpflichtungen besser mit ihrem militärischen Engagement zu vereinbaren.

2.3 Beitrag der Bundesverwaltung

- **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert.**
 - Ein Monitoring über die Umsetzung der bestehenden Massnahmen in der Bundesverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Form von Personalbefragungen durchgeführt.

2.4 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene

- **Die Reduktion der Mehrfachbelastung von Frauen wird durch die internationale Entwicklungszusammenarbeit unterstützt.**
 - Die Schweiz setzt sich in Projekten der internationalen Entwicklungszusammenarbeit dafür ein, einen Beitrag zur Anerkennung, Reduktion und Umverteilung der unbezahlten Haus- und Pflegearbeit von Frauen zu leisten.

3. Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist in der Schweiz ein weitverbreitetes Problem, das grosses menschliches Leid, aber auch hohe soziale und wirtschaftliche Kosten verursacht. Durch entschiedenes Vorgehen gegen Gewalt verbessert sich die persönliche Sicherheit der Bevölkerung und die Ungleichheit wird verringert. Dieser Kampf muss weitergehen: ob gegen häusliche Gewalt oder gegen alle Formen der geschlechtsspezifischen, insbesondere körperlichen, psychischen und sexuellen Gewalt, gegen Stalking, sexuelle Belästigung, Frauenhandel, Zwangsheirat und weibliche Genitalverstümmelung. Die Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt könnte sich auch auf das Erwerbsleben auswirken, indem ein Hindernis für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen beseitigt wird

3.1 Allgemeines Ziel

Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt nehmen ab und die persönliche Sicherheit der Frauen verbessert sich.

3.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021-2023

- **Opferschutzmassnahmen und Massnahmen zur stärkeren Verantwortungsnahme von Tatpersonen sind erweitert.**
 - Der Bundesrat prüft Massnahmen zum besseren Schutz von Opfern in Hochrisikofällen von häuslicher Gewalt (in Erfüllung der Postulate 19.4369 Arslan und 19.3618 Graf). Ein strategischer Dialog zu häuslicher Gewalt wird organisiert und eine Roadmap des Bundes und der Kantone wird verabschiedet.
 - Die mögliche Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 190) der ILO über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung durch die Schweiz wird geprüft.
 - Der Bundesrat verabschiedet einen nationalen Aktionsplan für die Umsetzung der Istanbul-Konvention.
 - Die Armee entwickelt eine Diversity-Perspektive sowie einen Massnahmenkatalog, dessen Umsetzung dazu beitragen wird, geschlechtsspezifische Gewalt in der Milizarmee zu verhindern.
- **Massnahmen und Projekte Dritter zur Gewaltprävention werden gefördert.**
 - Projekte und Programme zur Prävention von Gewalt gegen Frauen, häuslicher Gewalt, Menschenhandel und strafrechtliche Vergehen im Bereich der Prostitution werden finanziell unterstützt.
- **Information, Ausbildung und Vernetzung der in der Bekämpfung von Gewalt engagierten Stellen sind sichergestellt.**
 - Die Förderung der spezifischen Ausbildung von Mitarbeitenden von Beratungsstellen und von Personen, die in der Opferhilfe tätig sind, wird finanziell unterstützt.
- **Statistiken über Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sind weiterentwickelt, Studien sind durchgeführt und ein Monitoring ist aufgebaut.**
 - Neben der Fortführung der Statistiken zu häuslicher Gewalt und einer zwischen 2019 und 2024 durchzuführenden Studie zu Tötungsdelikten innerhalb und ausserhalb des häuslichen Bereichs wird die Durchführung einer Prävalenzstudie zu Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt geprüft.
 - Der Bundesrat untersucht die geschlechtsspezifische Gewalt an Menschen mit Behinderungen (in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth).
 - Die Armee macht eine Bestandesaufnahme zur geschlechtsspezifischen Gewalt in ihren Reihen.

3.3 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene

- **Auf internationaler Ebene wird die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt entsprechend den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Agenda 2030 verstärkt.**
 - Die Schweiz setzt sich für die Bekämpfung aller Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und schädlichen Praktiken ein, indem sie in intergouvernementalen Institutionen mitwirkt und Programme der Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe durchführt.

4. Diskriminierung

Um sicherzustellen, dass Frauen und Männer während ihres ganzen Lebens die gleichen Chancen haben, müssen alle Formen von Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen beseitigt werden. Chancengleichheit von früher Kindheit an, und insbesondere in der Ausbildung, ist zentral, denn Geschlechterstereotypen haben oft einen Einfluss auf die Berufswahl und bleiben ein Leben lang bestehen. Sexismus und Stereotypen sollen nicht mehr länger die Rollen der Frauen und Männer in Familie und Gesellschaft bestimmen. Darauf muss im öffentlichen Raum, in den Schulen, in der Ausbildung, am Arbeitsplatz, in den Medien und in den sozialen Netzwerken hingearbeitet werden.

4.1 Allgemeines Ziel

Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen werden gesellschaftlich nicht mehr toleriert und schränken die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr ein.

4.2 Spezifische Ziele und prioritäre Massnahmen 2021–2023

- **Im Bundesrecht gibt es keine Regelungen mehr, die geschlechtsdiskriminierend sind.**
 - Der Bundesrat führt eine Analyse zu den bestehenden rechtlichen Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern im Bundesrecht durch (in Erfüllung des Postulats 19.4092 Caroni).
- **Informations-, Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen in allen Bereichen und insbesondere in den Institutionen, die dazu beitragen können, Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen zu verhindern, sind entwickelt.**
 - Der ETH-Bereich fördert Chancengleichheit und Diversität durch spezifische Weiterbildungen für Führungskräfte zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung.
 - Die Armee entwickelt eine Diversity-Perspektive sowie einen Massnahmenkatalog, dessen Umsetzung dazu beitragen wird, Geschlechterdiskriminierung in der Milizarmee zu verhindern.
- **Die Fakten bezüglich Diskriminierung, Stereotypen und Sexismus in allen Bereichen sind bekannt und ein Monitoring ist umgesetzt.**
 - Bei der Erstellung von Bundesstatistiken und Studien wird die Datenlage betreffend die Auswirkungen auf die Geschlechter verbessert (in Erfüllung der Motion 20.3588 Herzog).
 - Der Bundesrat zeigt in einem Bericht auf, inwiefern Frauen in der medizinischen Forschung, Prävention und Pflege benachteiligt sind (in Erfüllung des Postulats 19.3910 Fehlmann Rielle).
 - Die Schweizer Armee macht eine Bestandesaufnahme zur Geschlechterdiskriminierung in ihren Reihen.

4.3 Beitrag der Bundesverwaltung

- **Information, Sensibilisierung und Schulung des Personals zur Bekämpfung von Diskriminierung und Sexismus sind gewährleistet, auch in den Auslandsvertretungen.**
 - Das Angebot an Schulungen zu Stereotypen, unbewussten Vorurteilen und sexueller Belästigung wird erweitert, auch durch E-Learning.

4.4 Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene

- **Auf der Grundlage des CEDAW-Übereinkommens setzt sich die Schweiz auf internationaler Ebene für die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung und Sexismus ein.**
 - Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter wird in den Kooperationsprojekten der Schweiz weiterhin systematisch berücksichtigt. Im Bereich der Diskriminierung werden Information, Sensibilisierung und die Kompetenzen der Schweizer Partner im Ausland ausgebaut.

F. Indikatoren

Anhand von Indikatoren können Fortschritte in den verschiedenen Handlungsfeldern gemessen werden. Es handelt sich im Wesentlichen um die vom BFS für die Legislaturplanung 2019-2023 definierten Indikatoren. Einzelne Indikatoren beziehen sich auf mehrere Handlungsfelder.

Berufliches und öffentliches Leben

- Gender Pay Gap³*
- Gender Overall Earnings Gap⁴*
- Erwerbsquote der Frauen*
- Frauenanteil bei Professuren an den universitären Hochschulen und Fachhochschulen*
- Frauenanteil bei Masterabschlüssen im MINT-Bereich*
- Männeranteil in Gesundheits- und Bildungsberufen von der Kleinkindererziehung bis zur Sekundarstufe I*
- Gender Pension Gap⁵*
- Frauenanteil in den Kaderlohnklassen*
- Frauenanteil in ausserparlamentarischen Kommissionen*
- Frauenanteil in offiziellen Delegationen*
- Armutsquote bei Einelternhaushalten*

Vereinbarkeit und Familie

- Zufriedenheit bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Personalbefragung)*
- Belastung durch Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit (Gender Care Gap)*
- Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation*
- Erwerbsquote nach Geschlecht und Familiensituation*
- Unterbeschäftigungsquote nach Geschlecht und Familiensituation*

³ Dieser Indikator stellt den standardisierten Bruttomonatslohn (Median oder Durchschnitt) von Frauen im Verhältnis zu jenem der Männer dar; zur Ermittlung des standardisierten Bruttomonatslohns werden Teilzeitstellen in Vollzeitstellen umgerechnet.

⁴ Dieser synthetische Indikator misst die kombinierte Wirkung der drei Faktoren (1) durchschnittlicher Stundenverdienst, (2) durchschnittliche Anzahl bezahlter Arbeitsstunden pro Monat (vor der Bereinigung um Teilzeitarbeit) und (3) Erwerbsquote auf den durchschnittlichen Verdienst von Frauen im erwerbsfähigen Alter – ob arbeitnehmend oder nicht – im Vergleich zu Männern.

⁵ Dieser Indikator zeigt die Differenz der individuellen Altersrente (1., 2., 3. Säule) von Frauen im Vergleich zur durchschnittlichen individuellen Altersrente einer vergleichbaren Gruppe von Männern.

Geschlechtsspezifische Gewalt

- Polizeilich registrierte Gewaltstraftaten PKS*
- Polizeilich registrierte Tötungsdelikte innerhalb des häuslichen Bereichs PKS*
- Opferhilfestatistik OHS*
- Strafurteilsstatistik SUS*

Diskriminierung

- Verfügbare Berichte und Analysen*

G. Umsetzung

1. Massnahmenplan

Die Gleichstellungsstrategie 2030 definiert die Handlungsfelder, die allgemeinen und spezifischen Ziele, die prioritären Massnahmen sowie die Indikatoren für den Zeitraum 2021–2030. Ihre Umsetzung wird bis Ende 2021 in einem detaillierten Massnahmenplan, der neue Massnahmen des Bundes und allenfalls der Kantone und Gemeinden enthalten kann, konkretisiert. Ende 2025 wird eine Zwischenbilanz gezogen und die Strategie nötigenfalls angepasst.

Der Massnahmenplan wird folgende Informationen enthalten:

- Rahmenbedingungen für die Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen
- Priorisierung der Massnahmen
- Zuständigkeit der Umsetzung
- Abschätzung des Ressourcenbedarfs und der Finanzierung
- Zeitplan

Ressourcen

Die Gleichstellungsstrategie 2030 wird im Rahmen der Sektorpolitiken der Bundesstellen, Departemente und der Bundeskanzlei umgesetzt.

Die geplanten Massnahmen zur Umsetzung der Strategie werden soweit als möglich in die aktuellen Strukturen integriert und mit den bestehenden Mitteln finanziert. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass bei den Bundesstellen für die Umsetzung der in der Strategie vorgesehenen Massnahmen ein allfälliger Mehrbedarf an Ressourcen anfällt.

2. Koordination

Koordination und Umsetzung auf Ebene Bundesverwaltung

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ist für das Monitoring der Gleichstellungsstrategie 2030 zuständig. Es leitet einen interdepartementalen Ausschuss, um die Verankerung der Strategie in der Bundesverwaltung zu gewährleisten. Im Ausschuss sind die hauptsächlich betroffenen Bundesstellen vertreten. Die Vertretung ist auf Beschlussebene vorgesehen. Hauptziel des Ausschusses ist die Steuerung und Koordination der Umsetzungsarbeiten. Der Ausschuss trifft sich regelmässig, in der Regel zweimal jährlich.

Zusammenarbeit mit den Kantonen und Gemeinden

Die Zusammenarbeitsformen zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden müssen im Rahmen der Umsetzung definiert werden. Sie stützen sich vorwiegend auf die bestehenden Strukturen wie den Ausschuss von Bund, Kantonen und Gemeinden für die Umsetzung der Istanbul-Konvention oder die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

Austausch mit weiteren Akteuren

Der Austausch erfolgt auch durch Treffen mit verschiedenen bereits bestehenden Plattformen wie der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF), der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen (EKFF), dem Projekt des Bundes und der Sozialpartner «Engagement Lohngleichheit» (ELEP), dem jährlichen Treffen der Präsidentinnen und Präsidenten der nationalen Frauen- und Männerorganisationen und der Organisationen, die sich für die Gleichstellung einsetzen, sowie dem Netzwerk der Istanbul-Konvention.