

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 8. Juli 2026

789. Gleichstellungsstrategie (Festsetzung)

1. Ausgangslage

Die Gleichstellung von Frau und Mann gehört zu den zentralen Aufgaben des Staates. Bund, Kantone und Gemeinden sind gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (SR 101) verpflichtet, die rechtliche Gleichstellung sicherzustellen, vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu schützen sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu gewährleisten bzw. zu fördern. Gemäss § 11 der Kantonsverfassung (LS 101) fördern der Kanton und die Gemeinden die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. Diese Verpflichtungen werden durch das Bundes- und das kantonale Recht weiter konkretisiert, namentlich durch das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1) sowie die Verordnung über die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann (LS 172.6).

Die Gleichstellung von Frau und Mann wird im Kanton Zürich in unterschiedlichen Politik- und Aufgabenbereichen umgesetzt. Eine wirksame Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags setzt deshalb voraus, dass bestehende Aktivitäten sichtbar gemacht, Zuständigkeiten und Schnittstellen abgestimmt sowie Erfahrungen und bewährte Vorgehensweisen über die Direktionen hinweg nutzbar gemacht werden. Dafür ist eine Gleichstellungsstrategie zu erarbeiten.

Vor diesem Hintergrund wurde die Fachstelle Gleichstellung im Rahmen des Legislaturziels der Direktion der Justiz und des Innern (JI 5.1a) für die Amtsdauer 2023–2027 mit der Erarbeitung einer kantonalen Gleichstellungsstrategie beauftragt. Diese soll die Direktionen und die Staatskanzlei dabei unterstützen, ihren gesetzlichen Gleichstellungsauftrag nachvollziehbar, abgestimmt und effizient wahrzunehmen.

2. Gleichstellung von Frau und Mann

Dem Regierungsrat ist die Gleichstellung von Frau und Mann ein zentrales Anliegen. Er versteht die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann als Teil seines verfassungsrechtlichen Auftrags. Dieser umfasst die Gewährleistung der Rechtsgleichheit, den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Die Gleich-

stellung von Frau und Mann ist für den Regierungsrat ein wichtiger Standort- und Erfolgsfaktor. Sie ermöglicht es Menschen, ihre Fähigkeiten und Potenziale einzubringen und zu entfalten. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung, stärkt die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit und erhöht die Attraktivität des Kantons Zürich.

Der Kanton Zürich engagiert sich bereits heute in vielfältiger Weise für die Gleichstellung und den Schutz vor Diskriminierung. Dieses Engagement stützt sich auf die verfassungsrechtlichen Vorgaben sowie auf die strategischen Zielsetzungen des Regierungsrates. Gemäss dem langfristigen Ziel 5.4 sind Frau und Mann einander in allen Rechts- und Lebensbereichen gleichgestellt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gewährleistet (siehe RRB Nrn. 871/2023 und 670/2019). Zudem hat der Regierungsrat im August 2025 die Erweiterung des kantonalen Gleichstellungsauftrags eingeleitet (vgl. Vorlage KR-Nr. 377a/2020). Er erachtet es als wichtig, bestehende Aktivitäten aufeinander abzustimmen, Erfahrungen und Kompetenzen nutzbar zu machen und die kantonale Gleichstellungsarbeit koordiniert weiterzuentwickeln.

Gleichstellung ist eine Querschnitts- und Verbundaufgabe, die alle Direktionen und die Staatskanzlei im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten betrifft. Der gesetzliche Gleichstellungsauftrag soll sachgerecht, datenbasiert und wirkungsorientiert wahrgenommen werden. Dabei sind bestehende Erfahrungen und Kompetenzen zu nutzen sowie bewährte Massnahmen bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

3. Gleichstellungsstrategie

Die Gleichstellungsstrategie bildet den gemeinsamen Orientierungsrahmen für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags im Kanton Zürich. Sie baut auf den bestehenden Gleichstellungsaktivitäten des Kantons auf, schafft Übersicht über laufende Aktivitäten und macht Synergien sichtbar. Sie fördert die Abstimmung zwischen den zuständigen Stellen und unterstützt eine koordinierte Weiterentwicklung der kantonalen Gleichstellungsarbeit.

Die Gleichstellungsstrategie legt die übergeordneten Themenfelder der kantonalen Gleichstellungsarbeit fest. Die Themenfelder wurden entlang der Bereiche herausgearbeitet, in denen der Kanton bereits heute tätig ist und seinen gesetzlichen Auftrag schwerpunktmässig wahrnimmt. Es sind dies:

- Bildung und Erwerbsleben
- Respekt und Gewaltfreiheit
- Teilhabe und öffentliches Leben
- Vereinbarkeit und soziale Sicherheit
- Kanton als Arbeitgeber

Die Gleichstellungsstrategie enthält zudem Massnahmen, mit denen die zuständigen Stellen zu diesen Themenfeldern beitragen, und macht so das bestehende und geplante Engagement sichtbar. Die zuständigen Direktionen und die Staatskanzlei priorisieren und setzen die Massnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufträge und im Sinne der Erwägungen um.

Die Massnahmen knüpfen an bestehende Aktivitäten an und betreffen verschiedene Direktionen. Beispielhaft werden hier drei Massnahmen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern beschrieben: 1. die zielgruppenspezifische Weiterentwicklung und systematische Ausrollung von Präventionsstandards gegen sexuelle Belästigung an Berufsschulen und in Lehrbetrieben, die den Schutz der Lernenden stärken und Lehr- und Ausbildungspersonen Handlungssicherheit geben (Themenfeld «Respekt und Gewaltfreiheit»); 2. die niederschwellige Bereitstellung und praxisnahe Weiterentwicklung von Instrumenten zur Förderung der Gleichstellung für Arbeitgebende mit spezifischem Fokus auf KMU, gemeinsam mit den Arbeitgebenden (Themenfeld «Bildung und Erwerbsleben»); 3. die verwaltungsweite Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, aufbauend auf bewährten Ansätzen, die in den verschiedenen Verwaltungseinheiten als Good Practice identifiziert wurden (Themenfeld «Kanton als Arbeitgeber»).

Diese drei exemplarischen Massnahmen veranschaulichen, dass die Strategie nicht neue Strukturen schafft, sondern an bestehende Aktivitäten anknüpft und den zuständigen Stellen ermöglicht, voneinander zu lernen. Bewährte Ansätze, die in den Entwicklungsarbeiten als Good Practice identifiziert wurden, können so für weitere Zielgruppen und Themenbereiche nutzbar gemacht, weiterentwickelt und breiter ausgerollt werden. Die Fachstelle Gleichstellung nimmt dabei eine unterstützende fachliche und koordinierende Rolle ein.

Die Gleichstellungsstrategie wurde in einem breit abgestützten Prozess erarbeitet. Grundlage bildete eine direktionsübergreifende Bestandsaufnahme und -analyse, die im Oktober 2024 auf sämtliche Direktionen und die Staatskanzlei ausgeweitet wurde. Ergänzend wurden Gemeinden, kantonsnahe Institutionen sowie weitere Akteurinnen und Akteure einbezogen.

Die Massnahmen beruhen auf den Erkenntnissen dieser Arbeiten und wurden gemeinsam mit den zuständigen Stellen entwickelt. Sie knüpfen an bestehende Aktivitäten an und entwickeln diese im Rahmen der bestehenden Zuständigkeiten weiter.

4. Umsetzung

Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie erfolgt im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Aufträge und Zuständigkeiten der Direktionen und der Staatskanzlei. Diese priorisieren und setzen die in ihrem Zuständigkeitsbereich vorgesehenen Massnahmen um und nutzen dabei direktionsübergreifende Synergien. Neue organisatorische Strukturen, Gremien oder zusätzliche Zuständigkeiten werden nicht geschaffen. Die Umsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben und Rahmenbedingungen der zuständigen Stellen. Im Vordergrund stehen Massnahmen mit konkretem Nutzen und nachvollziehbarer Wirkung.

Die Fachstelle Gleichstellung übernimmt im Rahmen ihres bestehenden gesetzlichen Auftrags die fachliche Koordination der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie. Sie unterstützt die zuständigen Stellen durch Beratung, Grundlagen und Instrumente, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmassnahmen sowie den Transfer bewährter Ansätze. Zudem fördert sie den Wissenstransfer zwischen den Verwaltungsstellen und unterstützt die Berichterstattung zum Umsetzungsstand. Bei den Massnahmen, die den Kanton als Arbeitgeber betreffen, arbeitet sie eng mit der Konferenz der Leiterinnen und Leiter Human Resources zusammen und setzt diese gemeinsam mit ihr um.

Durch dieses Vorgehen können bestehende Erfahrungen genutzt, Doppelspurigkeiten vermieden und die Weiterentwicklung der kantonalen Gleichstellungsarbeit unterstützt werden. Mit der Gleichstellungsstrategie soll die Gleichstellungsarbeit der kantonalen Verwaltung gestärkt werden. Die Gleichstellungsstrategie schafft keine neuen rechtlichen Verpflichtungen und begründet keine zusätzlichen Zuständigkeiten. Sie dient der Koordination und Weiterentwicklung bestehender Aktivitäten im Rahmen der geltenden gesetzlichen Aufträge. Die Umsetzung der Massnahmen erfolgt im Rahmen der bewilligten finanziellen Mittel gemäss Budget und Konsolidiertem Entwicklungs- und Finanzplan.

Auf Antrag der Direktion der Justiz und des Innern

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Gleichstellungsstrategie wird festgesetzt.

II. Die Direktionen und die Staatskanzlei werden beauftragt, die in ihrem Zuständigkeitsbereich vorgesehenen Massnahmen im Sinne der Erwägungen zu priorisieren und weiterzuführen.

III. Die Fachstelle Gleichstellung wird beauftragt, die fachliche Koordination der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie wahrzunehmen und dabei eng mit der Konferenz der Leiterinnen und Leiter Human Resources zusammenzuarbeiten.

IV. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.



Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli