



**Kanton Zürich
Regierungsrat**

Gleichstellungsstrategie

Festgesetzt vom Regierungsrat mit Beschluss Nr. 789/2026

Inhaltsverzeichnis

1	Gleichstellung strategisch gestalten, wirksam umsetzen	3
1.1	Aufgabe des Staates und Rolle der Fachstelle Gleichstellung	3
1.2	Rechtliches, politisches und institutionelles Fundament	6
2	Themenfelder	9
2.1	Bildung und Erwerbsleben	10
2.2	Respekt und Gewaltfreiheit	14
2.3	Teilhabe und öffentliches Leben	18
2.4	Vereinbarkeit und soziale Sicherheit	22
2.5	Kanton als Arbeitgeber	25
3	Wirkung entfalten, Zukunft gestalten	29

1 Gleichstellung strategisch gestalten, wirksam umsetzen

1.1 Aufgabe des Staates und Rolle der Fachstelle Gleichstellung

Die Gleichstellung von Frau und Mann gehört zu den Aufgaben, die in der Rechtsordnung als zentrale Verpflichtung des Staates anerkannt sind. Bund, Kantone und Gemeinden sind verfassungsrechtlich verpflichtet, die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter sicherzustellen, vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu schützen und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann aktiv zu fördern (Art. 8 Bundesverfassung [BV, SR 101]; § 11 Kantonsverfassung [KV, LS 101]). Diese Verpflichtungen sind im Bundes- und im kantonalen Recht weiter konkretisiert, namentlich im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG, SR 151.1) sowie in der Verordnung über die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann (LS 172.6).

Die Fachstelle Gleichstellung hat den gesetzlichen Auftrag, diese staatlichen Aufgaben im Kanton Zürich fachlich zu führen und strategisch zu steuern. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung liegt bei allen Verwaltungsstellen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten. Die Verordnung über die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann konkretisiert diesen gesetzlichen Auftrag und bildet die rechtliche Grundlage für die fachliche Führung, Koordination und Berichterstattung der kantonalen Gleichstellungsarbeit.

Im Einzelnen übernimmt die Fachstelle Gleichstellung folgende Funktionen: Sie koordiniert und entwickelt die kantonale Gleichstellungsarbeit weiter und trägt zu ihrer strukturellen Verankerung bei (Gewährleisten). Sie unterstützt den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung sowie die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben (Schützen). Sie stärkt Wissen, Strukturen und Rahmenbedingungen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen (Fördern). Ihre Arbeit richtet sich an unterschiedliche Ziel- und Anspruchsgruppen: an die kantonale Verwaltung, Behörden, selbstständige Anstalten, Gemeinden, Arbeitgebende und Arbeitnehmende sowie weitere öffentliche und private Organisationen. Die Leistungen der Fachstelle dienen der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags für alle Personen, die im Kanton Zürich leben oder arbeiten.

Die Gleichstellungsstrategie bildet das zentrale Steuerungsinstrument innerhalb dieses gesetzlichen Auftrags (vgl. Kapitel 1.2). Sie unterstützt die Verwaltungsstellen dabei, ihre Verantwortung wahrzunehmen, und trägt dazu bei, Gleichstellung im Kanton Zürich verbindlich, wirksam und nachhaltig umzusetzen. Zugleich ist sie nur ein Teil des gesetzlichen Auftrags der Fachstelle Gleichstellung, der ein breites Spektrum an Leistungen in den Bereichen Gewährleistung, Schutz und Förderung umfasst. Dazu gehört unter anderem die fachliche Beratung von Verwaltung, Fach- und Privatpersonen, die Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen, die Prävention und Bearbeitung von Diskriminierung und sexueller Belästigung, die Erarbeitung von Grundlagen, Indikatoren und Berichten, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit sowie die Zusammenarbeit mit Gemeinden, Wirtschaft und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren.

Vor diesem rechtlichen und institutionellen Hintergrund wird der gesetzliche Auftrag erstmals in einer kantonalen Gleichstellungsstrategie konkretisiert:

Gleichstellung strategisch gestalten, wirksam umsetzen.

Die Strategie bildet den Rahmen – das Warum und Wohin – mit Vision, Leitbild, Zielen und Grundsätzen und beschreibt das Wie und Was der Umsetzung, konkretisiert Massnahmen, Zuständigkeiten, Zeitplanung und Indikatoren.

Vision¹

Im Kanton Zürich gestalten Menschen ihr Leben frei, selbstbestimmt und gleichberechtigt. Alle nehmen gleichberechtigt am öffentlichen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und privaten Leben teil – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Lebensform oder weiteren Diversitätsmerkmalen. Diskriminierung, Sexismus und stereotype Rollenerwartungen haben keinen Platz. Gleichstellung stärkt den gegenseitigen Respekt und trägt nachhaltig zur Reduktion von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Gewalt bei.

Mission

Die Gleichstellungsstrategie setzt diese Vision in konkrete Schritte um. Sie schafft Orientierung und Verbindlichkeit, indem sie:

- zentrale Themenfelder und Stossrichtungen als Hebel der Gleichstellungsarbeit definiert,
- Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Handlungsfeldern der Verwaltung verankert,
- Strukturen als Basis stärkt
- und durch regelmässiges Monitoring und Evaluation eine wirkungsorientierte Steuerung sicherstellt.

Die Gleichstellungsstrategie stützt sich auf den gesetzlich verankerten Kernauftrag des Kantons zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann gemäss Verfassung und Fachstellenverordnung. Darüber hinaus berücksichtigt sie – gestützt auf das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot sowie bestehende Regierungsratsbeschlüsse – weitere Aspekte der Geschlechtergleichstellung, soweit diese für die Gewährleistung, den Schutz und die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung in den relevanten Themenfeldern von Bedeutung sind.

Der vom Regierungsrat beschlossene ausgeweitete Gleichstellungsauftrag zur Gleichstellung von LGBTQIA+-Personen ist in der Strategie durch den vorgesehenen Aufbau eines entsprechenden Geschäftsfelds bei der Fachstelle Gleichstellung sowie in der Vision inhaltlich berücksichtigt.

Fundiertes Vorgehen und dynamische Steuerung

Die Strategie baut auf dem langjährigen Engagement des Kantons auf und führt Bestehendes systematisch zusammen. Die Strategie stärkt, was bereits wirkt, schliesst Lücken und fördert die Zusammenarbeit über die Direktionen, die Staatskanzlei, Gemeinden, staatsnahe Organisationen und die Zivilgesellschaft hinweg.

Die Erarbeitung stützt sich auf eine breite Daten- und Beteiligungsgrundlage (durchgeführt 2023–2025): Gespräche mit über 190 Schlüsselpersonen in allen Direktionen und der Staatskanzlei, ein direktionsübergreifender Workshop, sechs thematische Fokusgruppen mit Gemeinden, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Organisationen

¹ Die Vision beschreibt den normativen Anspruch des Diskriminierungsverbots; die strategische Steuerung erfolgt im Rahmen des gesetzlichen Kernauftrags und der Beschlüsse des Regierungsrates.

aus dem Gesundheits- und Bildungswesen im Kanton Zürich sowie eine Online-Befragung von 142 Gemeinden und Organisationen des Kantons lieferten wertvolle Erkenntnisse. Ergänzend wurden statistische Analysen und wissenschaftliche Grundlagenberichte beigezogen. Der Prozess wurde durch die Berner Fachhochschule wissenschaftlich begleitet.

Die Massnahmen konkretisieren die Strategie und dienen als zentrales Steuerungsinstrument. Sie verbinden strategische Orientierung mit flexibler Umsetzung. Die Umsetzung erfolgt in mehrjährigen Zyklen, die Kontinuität sichern und gleichzeitig Raum für Anpassungen an gesellschaftliche Entwicklungen lassen.

Ein Monitoringsystem macht Fortschritte sichtbar, zeigt Entwicklungsbedarf auf und bildet die Grundlage für Evaluation und Berichterstattung. Damit wird Gleichstellung im Kanton Zürich nachvollziehbar, überprüfbar und steuerbar.

Dynamisch, vernetzt und wirkungsorientiert

Die Massnahmen werden fortlaufend überprüft, priorisiert und bei Bedarf ergänzt. Sie werden in bestehende Programme und Initiativen der Direktionen und der Staatskanzlei eingebettet.

Die Strategie steht im Einklang mit übergeordneten Rahmenwerken, insbesondere der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes, sowie weiteren kantonalen Initiativen und Strategien wie den Leitsätzen zum Diskriminierungsschutz, der Umsetzung der Istanbul-Konvention und dem Aktionsplan zur UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK).

Zeitraum und Schwerpunkte des Umsetzungszyklus 2026–2030

Der Zeitraum der Gleichstellungsstrategie erstreckt sich von 2026 bis 2036; der erste Umsetzungszyklus der Massnahmen umfasst die Jahre 2026 bis 2030.

Der erste Umsetzungszyklus 2026–2030 setzt Schwerpunkte in folgenden Themenfeldern:

- **Bildung und Erwerbsleben:** Abbau geschlechterstereotyper Bildungs- und Berufsentscheidungen sowie weiter bestehender struktureller Hürden für gleichwertige Teilhabe im Erwerbsleben.
- **Respekt und Gewaltfreiheit:** Stärkung eines sicheren, diskriminierungsfreien Zusammenlebens, Prävention von geschlechtsspezifischer, sexualisierter Gewalt und Gewalt gegen LGBTQIA+-Personen durch gleichstellungspolitische Fortschritte.
- **Teilhabe und öffentliches Leben:** Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, Ausbau diskriminierungsfreier Zugänge und Aufbau des Geschäftsfelds LGBTQIA+.
- **Vereinbarkeit und soziale Sicherheit:** Verbesserung der Vereinbarkeit und Stärkung der sozialen Sicherheit durch gezielte Instrumente, Beratung und geschlechtersensible Steuerung.
- **Kanton als Arbeitgeber:** Das Themenfeld richtet sich verwaltungsintern an die Mitarbeitenden. Schwerpunkte werden auf ein Rollout der im Pilotprojekt entwickelten Präventionsmassnahmen zu sexueller Belästigung und auf Vereinbarkeitsmassnahmen gesetzt.

Monitoring und Prinzipien der Weiterentwicklung

Die Strategie versteht sich als lernendes System. **Monitoring, Evaluation und Berichterstattung** sichern eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung von Zielen und Massnahmen:

- jährlicher Datenabruf im ersten Quartal
- Monitoringbericht in geraden Jahren
- vertiefte Evaluation alle vier Jahre
- fortlaufende Nachsteuerung der Massnahmen

Die Weiterentwicklung folgt klaren Prinzipien, die eine wirkungsorientierte und nachhaltige Gleichstellungsarbeit gewährleisten:

- **Wirkung vor Aktivität:** Bestehende Massnahmen werden angepasst, wenn neue, wirksamere Hebel oder Instrumente erkennbar sind.
- **Skalieren, was wirkt:** Erfolgreich erprobte und evaluierte Ansätze – etwa Präventionsstandards, Schulungsformate oder Gleichstellungs-Checks – werden schrittweise ausgerollt.
- **Lücken gezielt schliessen:** Erkenntnisse aus Monitoring, Evaluationen, Fachfeedbacks und Praxiserfahrungen fliessen in neue oder präzisierete Prüfungsaufträge ein.
- **Kohärenz sicherstellen:** Die Gleichstellungsarbeit bleibt abgestimmt auf bestehende Initiativen, Beschlüsse und Personalprozesse.
- **Partizipation und Praxisnähe:** Zielgruppen, Gemeinden, Fachpersonen und Sozialpartnerinnen und -partner werden gezielt in Entwicklung und Evaluation einbezogen, um Umsetzbarkeit und Wirkung zu sichern.

Gleichstellung als gemeinsame Aufgabe

Gleichstellung ist eine Verbund- und Querschnittsaufgabe, die Verwaltung, Politik und Gesellschaft gemeinsam tragen. Sie ist Ziel und zugleich Mittel – ein präventiver Hebel für Respekt, Gewaltfreiheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Mit der Gleichstellungsstrategie bekennt sich der Kanton Zürich zu einer nachhaltigen, datenbasierten und wirkungsorientierten Gleichstellungsarbeit. Gleichstellung wird dabei als Qualitätsmerkmal einer modernen, zukunftsorientierten Verwaltung verstanden und systematisch in Steuerung und Umsetzung verankert.

1.2 Rechtliches, politisches und institutionelles Fundament

Die Gleichstellungsstrategie steht auf einem breiten rechtlichen, politischen und institutionellen Fundament. Die Gleichstellungsarbeit im Kanton Zürich ist Teil eines über Jahre und Jahrzehnte gewachsenen Engagements – verankert in Verfassung, Gesetz und Zielen des Regierungsrates sowie verschiedenen nationalen und internationalen Abkommen, Gesetzen und Strategien (vgl. Abbildung 1).

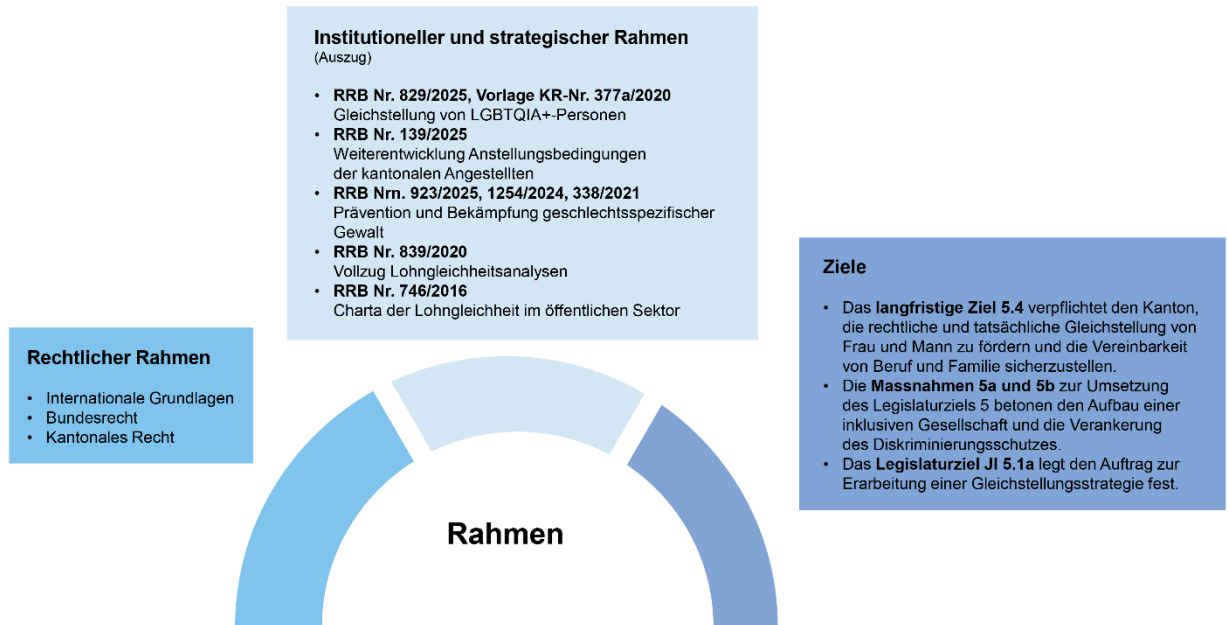


Abbildung 1: Rahmen

Rechtlicher Rahmen

Die Gleichstellungsarbeit des Kantons Zürich stützt sich auf ein mehrstufiges rechtliches Fundament von internationalen Verpflichtungen über Bundes- hin zu kantonalem Recht.

Internationale Grundlagen

- **CEDAW** – Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (SR 0.108)
- **EMRK** – Europäische Menschenrechtskonvention (SR 0.101) mit Gleichstellungsauftrag
- **Istanbul-Konvention** – Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (SR 0.311.35)
- **UNO-BRK** – Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (SR 0.109)

Bundesrecht

- **Art. 8 BV** – Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsauftrag
- **Gleichstellungsgesetz** – Verbot der Diskriminierung im Erwerbsleben, Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse

Kantonales Recht

- **Art. 11 KV** – Auftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung
- **Art. 107 und 114 KV** – Förderung von Vereinbarkeit und Integration
- **Personalgesetz** (LS 177.10) und **Personalverordnung** (LS 177.11) – Verpflichtung zu Chancengleichheit und Anerkennung von Betreuungsarbeit
- **Volksschulgesetz** (LS 412.100) – Förderung der Gleichstellung und Sensibilisierung im Bildungswesen

Institutioneller und strategischer Rahmen

Der institutionelle Rahmen für die Gleichstellungspolitik des Kantons Zürich ergibt sich aus verschiedenen strategischen Zielen und Beschlüssen 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.
- Die **Massnahmen 5a und 5b** der Legislaturperiode 2023–2027 – zur Umsetzung des Legislaturziels 5 – betonen den Aufbau einer inklusiven Gesellschaft und die Verankerung des Diskriminierungsschutzes.
- Das **Legislaturziel JI 5.1a** legt den Auftrag zur Erarbeitung einer Gleichstellungsstrategie fest – ein Auftrag, der mit der vorliegenden Strategie umgesetzt wird.
- Mit **RRB Nr. 829/2025** wurde der kantonale Gleichstellungsauftrag auf LGBTQIA+-Personen ausgeweitet.
- Bedeutsam ist zudem die **Strategie des Kantons Zürich zur Umsetzung der Istanbul-Konvention** (RRB Nrn. 923/2025, 1254/2024 und 338/2021), welche die Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt zum Ziel hat. Die Koordination liegt im Kanton Zürich bei der Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt der Sicherheitsdirektion.
- Darüber hinaus bilden die **Leitsätze zum Diskriminierungsschutz** (RRB Nr. 788/2026) einen übergeordneten Rahmen. Die Leitlinien dienen als Dach, unter dem die Gleichstellungsstrategie verankert ist.
- Auch **RRB Nr. 746/2016** zum Beitritt zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor und **RRB Nr. 839/2020** zum Vollzug der Lohngleichheitsanalysen stellen zentrale Grundpfeiler dar.
- Ferner bedeutsam ist **RRB Nr. 139/2025** hinsichtlich der Personalstrategie mit dem Ziel einer marktfähigen und sinnvollen Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen der kantonalen Angestellten.

Diese Grundlagen verdeutlichen: **Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe des gesamten Kantons Zürich** – sie betrifft Politik, Verwaltung, Gemeinden, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Bevölkerung gleichermassen.

Die kantonale Gleichstellungsstrategie ist anschlussfähig an die Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes; sie ermöglicht es, kantonale Massnahmen an den Bund zu rapportieren, und stärkt zugleich die institutionelle Verankerung von Gleichstellung als Verbundaufgabe zwischen Bund, Kanton und Gemeinden.

Diese Beschlüsse ergänzen weitere Programme und Strategien wie beispielsweise das **Kantonale Integrationsprogramm**, den **Aktionsplan Behindertenrechte** zur Umsetzung der **UNO-BRK** oder die Initiative **«Women in Tech»**, die gemeinsam auf gleichberechtigte Teilhabe zielen.

2 Themenfelder

Themenfelder als inhaltliche Steuerung

Die Gleichstellungsstrategie wird auf mehreren Ebenen umgesetzt. Im Folgenden wird die inhaltliche Ebene der Strategie vorgestellt: die Themenfelder. Die institutionelle und prozessuale Steuerung wird im nächsten Teil beschrieben.

Die Themenfelder bilden den inhaltlichen Kern der Gleichstellungsstrategie. Sie strukturieren die strategischen Ziele und Wirkungsbereiche, in denen der Kanton Gleichstellung systematisch stärkt. Auf dieser Grundlage werden die entsprechenden Massnahmen, Zuständigkeiten und Indikatoren festgelegt.

Die Themenfelder bündeln zentrale Wirkungsbereiche der Gleichstellungsarbeit und zeigen,

- **wo** Gleichstellung ansetzt,
- **welche** Strukturen, Akteurinnen und Akteure und Hebel im Kanton Zürich wirksam sind und
- **wie** Fortschritte geplant, umgesetzt und überprüft werden.

Jedes Themenfeld verbindet strategische Zielrichtungen mit laufenden und geplanten Massnahmen. Im Zentrum stehen dabei Diskriminierungsschutz und tatsächliche Gleichstellung als verbindende Leitprinzipien: Sie gewährleisten, dass Gleichstellung in allen Lebensbereichen nicht nur gefördert, sondern strukturell verankert wird.

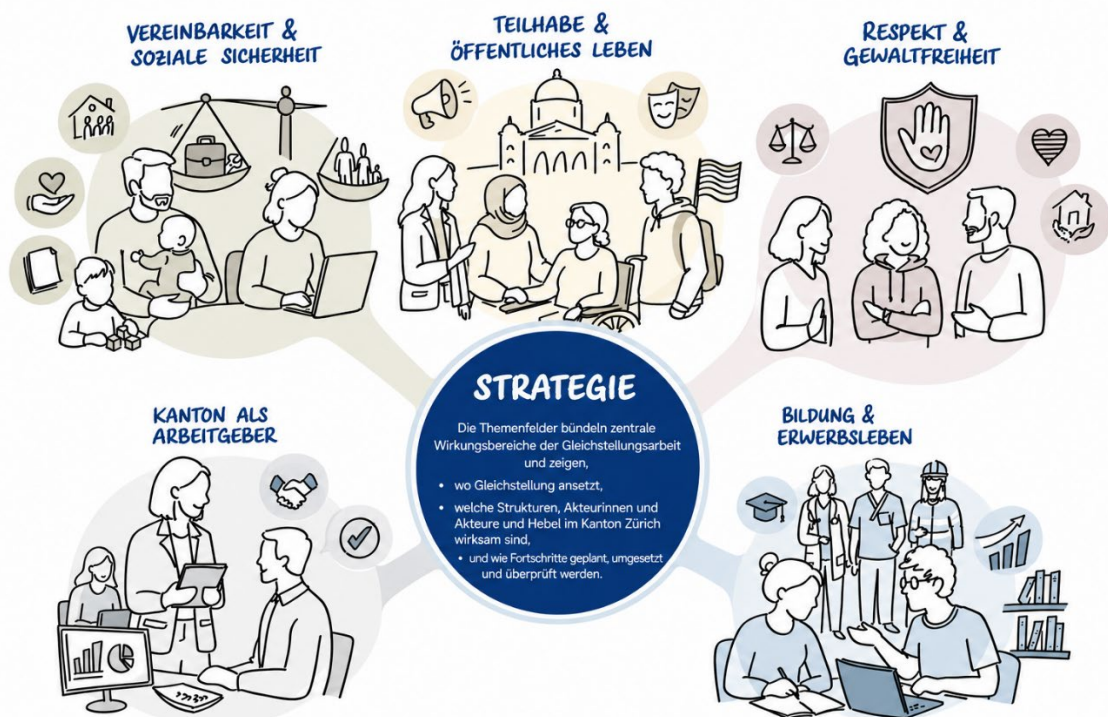


Abbildung 2: Die Themenfelder im Überblick

Die Themenfelder entwickeln sich dynamisch: Sie bauen auf bestehenden Initiativen der Direktionen und der Staatskanzlei auf, werden mit anderen kantonalen Strategien abgestimmt und fortlaufend überprüft. So wird eine kohärente, lernende Gleichstellungsarbeit gewährleistet, die Wirkung, Zusammenarbeit und Verantwortlichkeiten im Kanton langfristig stärkt.

2.1 Bildung und Erwerbsleben

Was?	Das Themenfeld Bildung und Erwerbsleben zielt auf den weiteren Abbau von Stereotypen im Zusammenhang mit Bildung und Ausbildung sowie tatsächliche Gleichstellung im Erwerbsleben. Im Zentrum steht der Abbau struktureller Barrieren sowie die Förderung gleichberechtigter Laufbahn- und Einkommenschancen. Ziel ist, dass alle Menschen im Kanton Zürich ihre Bildungs- und Berufswege frei und selbstbestimmt gestalten können. Dabei werden strukturelle Benachteiligungen im Bildungs- und Erwerbskontext im Sinne des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots und des Gleichstellungsgesetzes systematisch abgebaut.
Wohin?	Das Themenfeld stärkt die Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Bildungs- und Erwerbskontext und trägt zur langfristigen Förderung von Selbstbestimmung, wirtschaftlicher Unabhängigkeit und gleichberechtigter Teilhabe bei.
Im Zentrum	Im Themenfeld Bildung und Erwerbsleben steht der gleichberechtigte Zugang zu Bildung, Beruf und Karriere im Zentrum. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz schafft faire Rahmenbedingungen, stärkt individuelle Entscheidungsfreiheit und ermöglicht, dass Talente und Potenziale im Kanton Zürich voll entfaltet und genutzt werden können. Dies trägt zugleich zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und Innovationskraft des Kantons Zürich bei.
Wo stehen wir?	Die Bildungsbeteiligung im Kanton Zürich ist insgesamt hoch. Dennoch bleibt die Berufs- und Studienwahl stark geschlechterstereotyp geprägt. Frauen sind im Erwerbsleben häufiger in Teilzeit beschäftigt und in Führungsfunktionen untervertreten. Männer sind in Care-, Sozial- und Bildungsberufen deutlich untervertreten. Diese Muster wirken sich auf Arbeitszeit, Lohnniveau und Aufstiegsmöglichkeiten aus und können sich im Lebensverlauf verfestigen. Sie stehen tatsächlicher Gleichstellung entgegen und mindern zugleich die gesamtgesellschaftliche Innovationskraft. Trotz zahlreicher Initiativen bestehen weiterhin Lücken in der systematischen Förderung stereotypfreier Bildung und Berufswahl sowie in der Sichtbarkeit und Nutzung praxisnaher Gleichstellungsinstrumente.
Laufende Arbeiten	Der Kanton Zürich verfügt bereits über eine breite Basis laufender Arbeiten, welche die tatsächliche Gleichstellung in Bildung und Erwerbswelt fördern. Dazu gehören unter anderem: • Sensibilisierungsmassnahmen in Schulen und Berufsbildung für eine Berufswahl frei von Stereotypen und geschlechtersensible Lehrmittel • die Stärkung von Übergängen und Wiedereinstiegen durch Mentoringprogramme, die beispielsweise junge Frauen beim Berufseinstieg, Hochqualifizierte, Lehrstellensuchende und Berufseinsteigende im Allgemeinen unterstützen • Verbesserungen in Arbeitsbedingungen und Weiterbildung, beispielsweise im Rahmen der neuen Eigentümerstrategie für das Opernhaus, in der sowohl der Diskriminierungsschutz als auch die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung aufgenommen ist

Fundament und Ent- wicklung

Diese vielfältigen Aktivitäten bilden ein starkes Fundament, auf dem der Kanton Zürich die Gleichstellung in Bildung und Erwerbsleben weiter systematisch und datenbasiert aufbauen kann. Die formulierten Massnahmen knüpfen gezielt an bestehenden Initiativen an, bündeln sie strategisch und entwickeln sie dort weiter, wo neue Bedarfe oder Lücken sichtbar werden.

2.1.1 Ziele

Das Themenfeld **Bildung und Erwerbsleben** umfasst folgende Ziele:

Strategische Ziele bis 2036

Nr.	Ziel	Wirkung bis 2036
Z-1	Stereotype abbauen und Berufswahlspektren erweitern	In Unterricht, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit sind vielfältige Rollenbilder verankert und stereotypfreie Materialien sind weiter etabliert. Diese Massnahmen fördern eine Berufswahlentscheidung von Jugendlichen entlang von Interessen und Fähigkeiten.
Z-2	Instrumente zur Förderung der Gleichstellung nutzendenzentriert weiterentwickeln und niederschwelligen Zugang stärken	Angebote wie Gleichstellungstoolkits sind etabliert, orientieren sich an den Bedarfen der Nutzenden und sind niederschwellig zugänglich. Austauschplattformen fördern die Verbreitung von Good Practice in Betrieben und Branchen.
Z-3	Geschlechtersegregation in Bildung und Beruf gezielt abbauen	Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen und führungsbezogenen Tätigkeiten sowie Männer in sozialen, pädagogischen und betreuenden Berufen sind in Ausbildung, Beruf und Führung stärker vertreten. Kantonale Programme wie Mentoring und gezielte Förderlinien unterstützen Jugendliche und Erwachsene dabei und erleichtern den Zugang zu Ausbildung und Erwerbsarbeit.
Z-4	Umsetzung der Lohncharta gezielt fördern	Die Charta für Lohngleichheit ist in den Gemeinden des Kantons Zürich breit umgesetzt. Gemeinden verfügen über praxisnahe Tools, Austauschplattformen und Standards für Lohnanalysen. Lohngleichheitskriterien sind in kantonale Förderlogiken integriert und in der kantonalen Verwaltung und den Gemeinden verankert.

2.1.2 Geplante Massnahmen (Umsetzungszyklus 2026–2030)

Die folgenden Massnahmen konkretisieren die strategischen Ziele im Themenfeld Bildung und Erwerbsleben. Sie stärken Bildungs- und Erwerbsgerechtigkeit im Kanton Zürich, fördern Gleichstellung entlang der gesamten Bildungslaufbahn – von der frühen Förderung bis zum Wiedereinstieg – und tragen zum Abbau stereotyper Rollenbilder bei.

Ziel 1 – Stereotype abbauen und Berufswahlspektren erweitern

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung*	Zeithorizont
M-1.1	Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf Stereotypen weiter stärken und gezielt weiterentwickeln	Lehr- und Beratungsmodule sowie Schulungspakete für Lehrpersonen und Berufsberatende werden weiterentwickelt, um Rollenbilder kritisch zu reflektieren und stereotypfreie Berufsorientierung zu fördern.	Co-Lead: • BI • JI, FG Mitarbeit: • Lehrbetriebe	2026–2030
M-1.2	Aktivitätenlinie «Berufswahl ohne Schubladen» (Prüfung)	Bestehende Aktivitäten werden auf Synergien geprüft und ausgebaut. Präsenz an Messen, Schulen und digitalen Kanälen wird erweitert; Einbindung von Jugendlichen, Eltern und Lehrbetrieben sowie Einsatz von Berufsbotschafterinnen und -botschaftern wird geprüft.	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • BI • VD • Schulen • Lehrbetriebe	2026–2030

* Ein Verzeichnis der nachfolgend verwendeten Abkürzungen findet sich am Ende des Dokuments auf Seite 31.

Ziel 2 – Instrumente zur Förderung der Gleichstellung nutzendenzentriert weiterentwickeln und niederschweligen Zugang stärken

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-1.3	Gleichstellungsangebote für Arbeitgebende weiterentwickeln	Angebote werden gemeinsam mit Arbeitgebenden weiterentwickelt und niederschwellig zugänglich gemacht. Aufbau eines praxisorientierten Austausch-Netzwerks zur Verbreitung von Good Practice.	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • Trägerschaft • Arbeitgebende • Branchenverbände • EBG	2026–2028
M-1.4	Zentrales Informationsangebot Care-Arbeitsverhältnisse (Prüfung)	Informationen zu Rechten, Pflichten und Anlaufstellen in Care-Arbeitsverhältnissen (einschliesslich Care-Migration) werden verständlich aufbereitet und zugänglich gemacht. Ein Beitritt zur Trägerschaft Care-Info wird geprüft.	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • VD, AWI	2026–2030

Ziel 3 – Abbau geschlechtsspezifischer Segregation

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-1.5	Mentoringprogramm zum Abbau geschlechtertypischer Untervertretungen (Prüfung)	Prüfung der Machbarkeit und möglicher Modelle für ein kantonales Mentoringprogramm in Bildungs- und Berufsfeldern mit ausgeprägter geschlechtsspezifischer Segregation. Ergänzend gezielte Bekanntmachung des bestehenden AFA-Mentorings für Frauen mit Blick auf Führungspositionen.	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • BI • VD, AFA • GD • Branchenpartner	2026–2029

Ziel 4: Umsetzung der Lohncharta gezielt fördern

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-1.6	Gemeinden bei der Umsetzung der Lohncharta unterstützen (Prüfung)	Entwicklung von Tools, Austauschformaten und einer Good-Practice-Plattform zur Förderung der Umsetzung der Lohncharta in Gemeinden wird geprüft.	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • Gemeinden	2026–2030
M-1.7	Lohnleichheit in Förderlogiken verankern (Prüfung)	Rechtliche und organisatorische Möglichkeiten werden geprüft, um Lohnleichheitskriterien in kantonale Förderinstrumente zu integrieren.	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • JI (subventionsgebende Stellen)	2026–2027
M-1.8	Pilotprojekt Nachweis der Lohnleichheit bei Beschaffungen	Umsetzung eines Pilotprojekts durch mehrere aktive Beschaffungsstellen, in dessen Rahmen Unternehmen, die gemäss Art. 13a ff. GIG zur Durchführung von Lohnleichheitsanalysen verpflichtet sind (Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden), bei Beschaffungsverfahren zusätzlich zur Selbstdeklaration einen Nachweis der Lohnleichheit zu erbringen. Ziel ist es, den Zeitraum des Pilotprojekts flexibel zu halten, sodass die Anzahl Jahre im Prüfprozess festgelegt werden kann.	Kommission Beschaffungswesen (KBW): Lead: • FD, kdmz • BD, GS Mitarbeit: • JI, FG	tbd

2.2 Respekt und Gewaltfreiheit

Was?	Im Zentrum des Themenfelds Respekt und Gewaltfreiheit stehen die Stärkung eines sicheren, diskriminierungsfreien Zusammenlebens, die Prävention von geschlechtsspezifischer, sexualisierter Gewalt und Gewalt gegen LGBTQIA+-Personen durch gleichstellungspolitische Fortschritte und der Aufbau klarer Standards und Zuständigkeiten im Schutz vor sexueller Belästigung.
Wohin?	Gleichstellung wirkt präventiv: Sie reduziert strukturelle Ungleichheiten, fördert gleichberechtigte Beziehungen, mindert Risiken wie finanzielle Abhängigkeiten und stärkt gegenseitige Wertschätzung. Wo Gleichstellung verankert ist, sinkt das Risiko von Gewalt, Ausgrenzung und Diskriminierung. Wirksame gleichstellungsbasierte Prävention beruht auf klaren Standards, gut zugänglichen Angeboten und Handlungssicherheit für Fachpersonen – insbesondere in Schulen, Gemeinden, der kantonalen Verwaltung und im Gesundheitswesen für direkt und indirekt Betroffene. Nur wenn Wissen, Zuständigkeiten und Schutzmechanismen klar geregelt sind, können Prävention und Intervention nachhaltig greifen. Eins ist klar: Jeder Franken, der in die Gewaltprävention investiert wird, lohnt sich in vielfacher Weise, um Folgekosten für die Gesellschaft zu senken.
Im Zentrum	Im Themenfeld Respekt und Gewaltfreiheit steht die Stärkung eines respektvollen und gewaltfreien Umfelds im Zentrum. Ziel ist es, allen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder anderen überschneidenden Dimensionen, Schutz und gleiche Teilhabe zu gewährleisten. Respekt und Gewaltfreiheit sind zugleich Leitprinzipien des Diskriminierungsschutzes: Sie schaffen ein Umfeld, in dem Menschen frei von Gewalt, Belästigung und Abwertung leben und arbeiten können.
Wo stehen wir?	Der Kanton Zürich verfügt über eine breite Basis gesetzlicher Grundlagen, Institutionen und Projekten im Bereich der Gewaltprävention. Gleichstellung wird dabei bislang jedoch nur punktuell als Hebel und Voraussetzung wirksamer Prävention berücksichtigt. Strukturelle und geschlechtsspezifische Ursachen von Gewalt werden noch zu wenig systematisch einbezogen. Im Bereich der Prävention sexueller Belästigung bestehen zwar verschiedene Standards und Projekte, es fehlt jedoch an einer kohärenten Weiterentwicklung und Skalierung. Die Inhalte sind noch unzureichend auf unterschiedliche Zielgruppen – etwa Schulen, Gemeinden oder Lehrbetriebe – ausgerichtet. Auch klare Abläufe, Zuständigkeiten und eine gemeinsame Datengrundlage sind bislang nicht verwaltungs- und institutionsübergreifend verankert, was die Wirksamkeit bestehender Schutzmechanismen einschränkt.
Laufende Arbeiten	Auf dieser Grundlage kann der Kanton Zürich auf bestehende Arbeiten und Kooperationen aufbauen: Im Kanton Zürich besteht bereits ein breites Engagement für Gewaltprävention und Diskriminierungsschutz. Die Direktionen und die Staatskanzlei, Gemeinden, Schulen, Fachinstitutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen setzen sich in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen aktiv für Schutz, Sensibilisierung und faire Strukturen ein. Denn Gewaltprävention wird zu einer gemeinsamen Verantwortung von Staat und Gesellschaft und die Gleichstellung – im Sinne der Istanbul-Konvention – zu einem zentralen Hebel. Beispiele laufender Massnahmen sind: • die Entwicklung und Umsetzung einer inklusiven Opferhilfestrategie • der Aufbau von Präventionsstrukturen und Anlaufstellen, etwa durch <i>Forensic Nurses</i>

- die laufende Erweiterung und Aktualisierung von **Datengrundlagen zu häuslicher Gewalt und Gewalt gegen Frauen** ([Häusliche Gewalt in Zahlen](#))
- die **Entwicklung von Leitfäden zur Prävention sexualisierter Grenzverletzungen** in Schulen
- die **Unterstützung von Gemeinden mit praxisnahen Präventionspaketen**

Fundament
und Ent-
wicklung

Diese Initiativen bilden ein starkes Fundament, auf dem der Kanton Zürich den Schutz vor Gewalt und Diskriminierung weiter systematisch und datenbasiert ausbauen kann. Die formulierten Massnahmen knüpfen an diese bestehenden Strukturen an, stärken ihre Wirkung und fördern die Koordination zwischen Verwaltung, Fachinstitutionen und Zivilgesellschaft.

2.2.1 Ziele

Das Themenfeld **Respekt und Gewaltfreiheit** umfasst folgende Ziele:

Strategische Ziele bis 2036

Nr.	Ziel	Wirkung bis 2036
Z-1	Gleichstellungsbasierte Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt	Die Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt wird durch reale Fortschritte in der Gleichstellungspolitik gestärkt und verankert. So tragen gleichstellungsbasierte Präventionsansätze zu einer kohärenten, wirksamen und nachhaltig gesicherten Gewaltprävention bei.
Z-2	Klare, einheitliche Abläufe bei sexueller Belästigung sicherstellen	Im Kanton Zürich bestehen klare und einheitliche Abläufe zur Meldung, Intervention und Dokumentation bei sexueller Belästigung. Betroffene haben niederschweligen Zugang zu Anlaufstellen. Präventionsstandards und Schulungsangebote sind in Bildungseinrichtungen, Gemeinden und Betrieben verankert; Datenlage und Monitoring sind ausgebaut.
Z-3	Handlungssicherheit und Früherkennung: Die verschiedenen Zielgruppen verfügen über praxisnahe Instrumente und Standards.	Fachpersonen beispielsweise in Bildung, Gemeinden und im Gesundheitswesen verfügen über praxisnahe Instrumente und Standards zur Früherkennung. Wissen und Materialien sind abrufbar und in Aus- und Weiterbildung verankert.

2.2.2 Geplante Massnahmen (Umsetzungszyklus 2026–2030)

Die folgenden Massnahmen konkretisieren die strategischen Ziele im Themenfeld Respekt und Gewaltfreiheit. Sie verankern Gleichstellung systematisch in Prävention, Schutz und Handlungssicherheit und machen die Umsetzung entlang klarer Zuständigkeiten und überprüfbarer Wirkung sichtbar.

Ziel 1 – Gleichstellungsbasierte Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-2.1	Fachtagung zu geschlechtsspezifischer Gewalt im Kontext von Gleichstellung und Männlichkeitsmodellen	Durchführung einer interdisziplinären Fachtagung zu geschlechtsspezifischer Gewalt im Kontext von Gleichstellung und Männlichkeitsmodellen: Ableitung von Empfehlungen.	Lead: • JI, GS Einbezug: • Direktionen • Staatskanzlei	2026
M-2.2	Entwicklung eines strategischen Konzepts zur Ansprache und Stärkung von Jungen und jungen Männern in der Gleichstellungs- und gleichstellungsbasierten Gewaltpräventionsarbeit	In Anschluss an die Massnahme zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (RRB Nr. 1254/2024, Folgemaassnahme 5: Massnahmen zur Förderung geschlechterreflektierter Arbeit mit Jungen an Schulen) wird ein Konzept zur gezielten Ansprache von Jungen und jungen Männern in der Gleichstellungs- und gleichstellungsbasierten Gewaltpräventionsarbeit weiterentwickelt und strukturell verankert.	Co-Lead: • JI, FG • BI, GS sowie: • weitere Stellen	2026–2028
M-2.3	Workshop «Selbstbehauptung für Jungs»: Förderung und Qualitätssicherung	Finanzielle Unterstützung für finanzschwache Schulen zur Durchführung des Workshopzyklus «Selbstbehauptung für Jungs» sowie fachliche Weiterentwicklung, Qualitätssicherung und Wissenstransfer in die Praxis	• GD, Prävention und Gesundheitsförderung, kantonales Aktionsprogramm Ernährung, Bewegung und psychische Gesundheit	ab 2026

Ziel 2 – Klare Abläufe bei sexueller Belästigung sicherstellen

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-2.4	Zentrale Meldestelle zu sexueller Belästigung der Fachstelle Gleichstellung weiter bekannt machen	Sichtbarkeit der bestehenden, gesetzlich verankerten Meldestelle erhöhen und Zugangswege für Betroffene sowie Institutionen diversifizieren	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • Direktionen • Staatskanzlei • Gemeinden	laufend

M-2.5	Präventionsstandards und Angebotspakete zur Prävention sexueller Belästigung zielgruppenspezifisch weiterentwickeln und skalieren	Entwicklung und Rollout einheitlicher gleichstellungsbasierter Präventionsstandards und Schulungen In einer ersten Etappe mit Fokus auf: a. Berufsschulen und Lehrbetriebe b. Gemeinden als Arbeitgebende	a. Co-Lead: • JI, FG • BI, MBA Mitarbeit: • VD b. Lead: • JI, FG Mitarbeit: • Gemeinden	2026–2028
M-2.6	Datengrundlagen und institutionsübergreifende Datenerhebung stärken (Prüfung)	Prüfung der Möglichkeiten für eine institutionsübergreifende Datenerhebung zu sexueller Belästigung	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • alle Konsolidierungskreise	2026–2029

Hinweis: Die Massnahmen zur Ausrollung der verwaltungsweiten Standards gegen sexuelle Belästigung für Mitarbeitende ist im Themenfeld Kanton als Arbeitgeber verortet (vgl. Kapitel 2.5).

Ziel 3 – Handlungssicherheit und Früherkennung: Die verschiedenen Zielgruppen verfügen über praxisnahe Instrumente und Standards

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-2.7	Pilotprojekt zur Prävention von Radikalisierung im Kontext von patriarchalen Männlichkeitsmodellen	Entwicklung zielgruppenspezifischer Informations- und Beratungsangebote für Eltern, Schulen und Fachpersonen in Zusammenarbeit mit Polizeien, Bildungsinstitutionen, Städten und NGOs.	Lead: • Männer.ch Mitarbeit: • BI, GS • DS, Kapo • JI, FG • Stadt Zürich, Stapo und ZFG • Stadt Winterthur, FSEG	2025–2027
M-2.8	Nutzung der EBG-Materialien für Berufsgruppen in Aus- und Weiterbildung sicherstellen	Die FG unterstützt die IST bei der Umsetzung der berufsgruppenspezifischen Aus- und Weiterbildung insbesondere bei der Sicherstellung der Verbreitung und Nutzung der EBG-Materialien zu Mindeststandards in der Aus- und Weiterbildung für die verschiedenen Berufsgruppen.	• JI, FG • DS, IST	laufend

2.3 Teilhabe und öffentliches Leben

Was?	Das Themenfeld Teilhabe und öffentliches Leben richtet den Blick auf Repräsentation, Mitbestimmung und Sichtbarkeit. Die Massnahmen fördern die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und berücksichtigen dabei auch Überschneidungen von Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsfaktoren wie Alter, sozialer Lage, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, soweit diese die Teilhabe im Sinne des Gleichstellungsauftrags beeinflussen.
Wohin?	Das Themenfeld steht exemplarisch für den Querschnittsansatz der Strategie: Es verbindet Gleichstellung mit Demokratie, Kultur und Integration und schafft gemeinsame Grundlagen für eine offene, gleichberechtigte und inklusive Gesellschaft. In einer inklusiven Gesellschaft können alle Menschen ihre Potenziale und ihre Innovationskraft einbringen und so einen Beitrag zu Wirtschaft und Gesellschaft leisten.
Im Zentrum	Im Zentrum des Themenfelds steht der gleichberechtigte Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen.
Wo stehen wir?	Teilhabe und öffentliches Leben sind Bereiche, in denen Diskriminierung besonders sichtbar wird. Etwa durch eingeschränkte Zugänge, stereotype Darstellungen oder ungleiche Repräsentation. Bereiche wie beispielsweise Sport, Vereinsleben und Kultur prägen dabei nicht nur Rollenbilder, sondern auch reale Möglichkeiten gesellschaftlicher Partizipation. Nach wie vor bestehen Hürden, die eine gleichberechtigte Teilhabe erschweren können. Besondere Aufmerksamkeit gilt Konstellationen mehrfacher Benachteiligung, bei denen sich unterschiedliche Ungleichheitsfaktoren mit dem Geschlecht – etwa Behinderung – überlagern. Betroffene Personen erfahren dadurch oftmals zusätzliche Barrieren, die sich in eingeschränkter Sichtbarkeit, begrenztem Zugang und fehlender Repräsentation zeigen. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz stellt sicher, dass gesellschaftliche Teilhabe in allen Bereichen, von Politik über Kultur bis zu Medien und Sport, gleichberechtigt und respektvoll möglich ist.
Laufende Arbeiten	Im Themenfeld Teilhabe und öffentliches Leben bestehen bereits zahlreiche Ansätze, die Inklusion und Beteiligung fördern. Mehrere Direktionen, die Staatskanzlei, Gemeinden und Partnerorganisationen arbeiten daran, Zugänge zu gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Prozessen inklusiver zu gestalten und bisher wenig sichtbare Gruppen zu stärken. Beispiele laufender Massnahmen sind: • die Entwicklung von Tools und Leitfäden, etwa das UNO-BRK-Tool zur Schnittstelle Geschlecht und Behinderung oder praxisnahe Leitfäden im Integrationsbereich (Geschlecht und Fluchtmigration) • der Aufbau von Monitorings und Steuerungslogiken, beispielsweise in der Kulturförderung, um Vielfalt sichtbar zu machen und systematisch zu berücksichtigen • die Sensibilisierung in der Verwaltung, etwa im Rahmen der Leitsätze zum Diskriminierungsschutz
Fundament und Entwicklung	Diese bestehenden Aktivitäten bilden eine solide Grundlage, um Teilhabe, Repräsentation und Sichtbarkeit im Kanton Zürich weiter zu stärken. Die definierten Massnahmen knüpfen daran an, bündeln bestehende Initiativen und entwickeln sie gezielt weiter – mit dem Ziel, dass Teilhabe gleichberechtigt gelingt und tatsächliche Gleichstellung in allen öffentlichen Lebensbereichen wirkt.

2.3.1 Ziele

Das Themenfeld **Teilhabe und öffentliches Leben** umfasst folgende Ziele:

Strategische Ziele bis 2036

Nr.	Ziel	Wirkung bis 2036
Z-1	Strukturelle Hürden abbauen	Verwaltung, Gemeinden und öffentliche Institutionen verfügen über Instrumente, Leitfäden und Prozesse, die Gleichstellung systematisch sichern, als Querschnittsaufgabe verankern und diskriminierungsfreie Zugänge gewährleisten. Das Geschäftsfeld Gleichstellung LGBTQIA+ ist etabliert und unterstützt Fachkräfte bei der Umsetzung ihres jeweiligen Auftrags.
Z-2	Repräsentation und gleichberechtigte Teilhabe stärken	Vielfalt und Repräsentation sind in Politik, Kultur, Sport und Öffentlichkeit sichtbar und gestärkt. Die Gleichstellungsarbeit berücksichtigt Überschneidungen verschiedener Benachteiligungs- und Zugangslagen systematisch, soweit sie die Teilhabe im Sinne des Gleichstellungsauftrags beeinflussen. Entsprechende Handlungsbedarfe werden durch Programme, Datengrundlagen und geeignete Massnahmen bearbeitet. Lokale Initiativen, Vereine und Verwaltungen verfügen über praxistaugliche Instrumente und Plattformen, um Zugänge zu erleichtern, Teilhabe zu fördern und den gesellschaftlichen Dialog zu stärken.

2.3.2 Geplante Massnahmen (Umsetzungszyklus 2026–2030)

Die folgenden Massnahmen konkretisieren die strategischen Ziele im Themenfeld Teilhabe und öffentliches Leben. Sie stärken Vielfalt und Repräsentation im Kanton Zürich und verankern Gleichstellung systematisch durch Förderung und Aufklärung.

Ziel 1 – Strukturelle Hürden abbauen				
Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-3.1	Aufbau des Geschäftsfelds Gleichstellung LGBTQIA+	Aufbau des Geschäftsfelds bei der Fachstelle Gleichstellung zur Umsetzung von RRB Nr. 829/2025 zur Ausweitung des Gleichstellungsmandats; Entwicklung von Beratungs- und Schulungsangeboten mit Fokus auf die Unterstützung von Fachkräften in der Verwaltung	Lead: • JI, FG Einbezug: • Direktionen • Staatskanzlei	ab 2026

M-3.2	Gleichstellung als Querschnitt in Verwaltung integrieren (Prüfung)	Prüfung eines Praxis-Checks zur systematischen Berücksichtigung von Gleichstellung in Leitfäden, Richtlinien, Planungen und Förderinstrumenten	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • Direktionen • Staatskanzlei	2026–2030
M-3.3	Diskriminierungsfreie Zugänge in Verwaltung skalieren	Rollout von Schulungs- und Beratungstools für diskriminierungsfreie Dienstleistungen und Kommunikation in der Verwaltung (Synergien mit den Leitsätzen zum Diskriminierungsschutz)	• JI, FG • Direktionen, Staatskanzlei (z.B. DS, STVA mit Bezug auf Best Practice)	2026–2030
M-3.4	Nutzung geschlechterspezifischer Infrastrukturdaten für Planung und Steuerung	Begleitung eines Forschungsprojekts zur geschlechterspezifischen Nutzung von Verkehrsinfrastruktur und Ableitung von Handlungsempfehlungen für Planung und Steuerung	Lead: • Verein women in cycling Begleitung: • BD, TBA (Fachbereich Veloverkehr) • JI, FG	2026–2027
M-3.5	Geschlechtersensibles Planen und Bauen in Projektentwicklungsvorlagen verankern	Überarbeitung bestehender Projektentwicklungsvorlagen und Arbeitshilfen, um geschlechtersensible Anforderungen systematisch zu integrieren	• BD, TBA (Projektentwicklung)	ab 2026

Ziel 2 – Repräsentation und gleichberechtigte Teilhabe stärken

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-3.6	Verwaltungsreihe «ZüriGleichgestellt» – Impulse für die Verwaltung	Direktionenübergreifende Veranstaltungsreihe mit Austausch, Tools und Good Practice zu Gleichstellungsthemen	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • Direktionen	2026–2030
M-3.7	Inklusive Teilhabe im Sport und Vereinsleben fördern	Unterstützung von Trägerschaften bei der Förderung von Diversität und Gleichstellung im Sport und Vereinsleben; Sicherstellung der gleichberechtigten Nutzung öffentlicher Räume und Infrastrukturen	Lead: • DS, Sportamt	2026–2030
M-3.8	Lokale Gleichstellungsinitiativen fördern (Prüfung)	Strukturelle und finanzielle Stärkung lokaler Organisationen und Projekte; Verbindung mit Award und Peer-Learning	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • Arbeitgebende • Institutionen • Vereine	2028–2036

M-3.9	Interaktive Kampagne «Gleichstellung im Dialog» (Prüfung)	Prüfung der Konzeption und Umsetzung einer mobilen, interaktiven Ausstellung mit Umfragen, Dialogformaten und digitaler Beteiligung zur Förderung des öffentlichen Austauschs und der Sichtbarkeit von Gleichstellung (Projekt der Gleichstellungskommission)	Lead: • Gleichstellungskommission Mitarbeit: • JI, FG	2026–2027
M-3.10	Entwicklung interprofessioneller Zugänge und Präventionsstandards (Prüfung)	In Verbindung mit dem Aufbau des Geschäftsfelds Gleichstellung LGBTQIA+ (vgl. M-3.1): Prüfung einer interdisziplinären Fachtagung zur Entwicklung interprofessioneller Zugänge und Präventionsstandards. Die erste Tagung fokussiert auf aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu Belastungen und Risikofaktoren von LGBTQIA+-Jugendlichen.	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • BI, AJB • GD • Hochschulen	2026–2027
M-3.11	Laufende Erhebung und Analyse gleichstellungsrelevanter Lebens- und Arbeitsrealitäten (Prüfung)	Prüfung und Umsetzung der laufenden Zusammenarbeit bei der Erhebung und Nutzung von Daten zu Lebens- und Arbeitsbedingungen, um thematische Schnittmengen sichtbar und gezielt bearbeitbar zu machen	Co-Lead: • JI, FG • DS, KSA Einbezug: • weitere Direktionen • Staatskanzlei je nach Thema bzw. Zielgruppe: • Städte • Gemeinden • NGOs	2026–2030
M-3.12	Methodenkoffer für geschlechtsspezifische Mädchenarbeit	Aufbau einer Begleitgruppe aus der Fachgruppe Arbeit mit Mädchen mit dem Ziel des Einbezugs in die Entwicklung eines Methodenkoffers mit Materialien und Ideen für Fachpersonen für die geschlechtsspezifische Arbeit mit Mädchen in der ausser-schulischen Kinderförderung	• GD, Prävention und Gesundheitsförderung, kantonales Aktionsprogramm Ernährung, Bewegung und psychische Gesundheit	2026–2029

2.4 Vereinbarkeit und soziale Sicherheit

Was?	Das Themenfeld Vereinbarkeit und soziale Sicherheit befasst sich mit den Rahmenbedingungen, die Menschen benötigen, um Beruf, Familie, Betreuung und individuelle Lebensgestaltung miteinander zu vereinbaren. Vereinbarkeit ist ein zentrales gesellschaftliches Anliegen und ein wesentlicher Faktor für tatsächliche Gleichstellung, Teilhabe und wirtschaftliche Stabilität.
Wohin?	Das Themenfeld stärkt die Grundlagen für eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit, die soziale Absicherung über den Lebensverlauf und die Weiterentwicklung von Unterstützungsangeboten, die allen Bevölkerungsgruppen zugänglich sind. Faire Vereinbarkeitsbedingungen und soziale Sicherheit sind Voraussetzungen für tatsächliche Gleichstellung, Selbstbestimmung und wirtschaftliche Unabhängigkeit, was der Gesellschaft als Ganzes zugutekommt. Gerade auch Männer profitieren durch fairer aufgeteilte Care-Arbeit und bessere Vereinbarkeitsstrukturen. Damit leistet das Themenfeld einen Beitrag zu einer Gesellschaft, in der alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder familiärer Situation – ihr Leben eigenverantwortlich und abgesichert gestalten können.
Im Zentrum	Im Themenfeld Vereinbarkeit und soziale Sicherheit steht im Zentrum, dass Care-Aufgaben, Familienmodelle oder Lebensrisiken nicht zu strukturellen Nachteilen führen. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz sorgt dafür, dass unterschiedliche Lebensrealitäten und Familienformen gleichwertig anerkannt und berücksichtigt werden.
Wo stehen wir?	Unterschiedliche Care-Verantwortungen prägen Erwerbsumfang, Einkommen und Altersvorsorge und führen damit häufig zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten. Angebote der frühen Kindheit und familienergänzenden Betreuung sind kantonale sehr unterschiedlich ausgestaltet. Zudem sind geschlechtersensible Armutsindikatoren noch nicht flächendeckend vorhanden, was eine gezielte Steuerung erschwert.
Laufende Arbeiten	Ein wichtiger Ansatzpunkt liegt daher in niederschweligen, zielgruppengerechten Informations- und Unterstützungsangeboten, die Orientierung und Entlastung schaffen. Im Themenfeld bestehen bereits vielfältige Ansätze, die partnerschaftliche Aufgabenteilung, soziale Absicherung und faire Strukturen im Lebensverlauf fördern. Direktionen, Gemeinden und Partnerorganisationen setzen sich dafür ein, dass Care-Verantwortung, Erwerbsarbeit und Familienleben besser vereinbar sind. Beispiele laufender Arbeiten umfassen: • finanzielle Unterstützung bewährter Formate wie FemmesTische, die Reflexion und Austausch zu Rollenbildern, Familienmodellen und Gleichstellung im Alltag fördern • Väterberatung und Männertische, die bisher weniger erreichte Zielgruppen ansprechen und zur Sensibilisierung beitragen • Monitorings zur familien- und schulergänzenden Betreuung sowie Gemeindeprozesse zur frühen Kindheit, die eine bedarfsgerechte Planung und Steuerung ermöglichen • praxisnahe Vereinbarkeitsansätze, die Gemeinden und Arbeitgebende unterstützen, flexible Modelle und verlässliche Standards zu etablieren

Fundament und Ent- wicklung

Diese laufenden Arbeiten bilden ein stabiles Fundament, auf dem der Kanton Zürich die gleichstellungsorientierte Vereinbarkeitsarbeit systematisch weiterentwickeln kann.

Die definierten Massnahmen knüpfen daran an, fördern Koordination und Datengrundlagen und stärken die soziale Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit im Kanton Zürich.

2.4.1 Ziele

Das Themenfeld **Vereinbarkeit und soziale Sicherheit** umfasst folgende Ziele:

Strategische Ziele bis 2036

Nr.	Ziel	Wirkung bis 2036
Z-1	Angebote, Standards und Beratung zur Vereinbarkeit ausbauen	Familien, Erwerbstätige und Gemeinden verfügen über leicht zugängliche, qualitativ gesicherte Informationen, Instrumente und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Leitlinien, Planungshilfen und kommunale Beratungsstrukturen sind etabliert und fördern gleichstellungsorientierte Lösungen in der frühen Kindheit, in Care-Arbeitsverhältnissen und bei der Elternberatung.
Z-2	Soziale Sicherheit geschlechtersensibel sichtbar machen und berücksichtigen	Geschlechterdifferenzierte Daten und Indikatoren zu Einkommen, Care-Arbeit und Armutsrisiken sind Teil der kantonalen Steuerungsinstrumente. Sie fliessen in Monitoring und Planung ein. Programme zur Integration und Armutsbekämpfung berücksichtigen Betreuungsbedarfe und mehrfachbelastete Lebenslagen gezielt.
Z-3	Wissen und Bewusstsein zu Rollenbildern und Care-Aufteilung stärken	Eltern und erziehungsberechtigte Personen haben Zugang zu fundierten Informationen über rechtliche, ökonomische und soziale Folgen zu verschiedenen Familien-/Care- und Erwerbsmodellen und Möglichkeiten der sozialen Absicherung. Dialogformate und Informationsangebote zu Care- und Lebensmodellen sind verbreitet, stärken Rollenreflexion und fördern partnerschaftliche Modelle im Lebensverlauf.

2.4.2 Geplante Massnahmen (Umsetzungszyklus 2026–2030)

Die folgenden Massnahmen konkretisieren die strategischen Ziele im Themenfeld Vereinbarkeit und soziale Sicherheit. Sie stärken Strukturen und verbessern Informationszugänge.

Ziel 1 – Angebote, Standards und Beratung zur Vereinbarkeit ausbauen				
Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-4.1	Integration Gleichstellungsaspekte in bestehende Beratungen (Prüfung)	Prüfung der Integration von Gleichstellungsthemen in bestehende Familien- und Beratungsangebote	Lead: • BI, AJB Mitarbeit: • JI, FG	2026–2028
Ziel 2 – Soziale Sicherheit geschlechtersensibel sichtbar machen und berücksichtigen				
Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-4.2	Integration der Gleichstellungsperspektive im Armutsmonitoring / Sozialberichterstattung (Prüfung)	Prüfung der Integration geschlechtersensibler Indikatoren in das Armutsmonitoring und allenfalls der Sozialberichterstattung zur systematischen Abbildung geschlechtsspezifischer Risiken und Lebenslagen	• DS, KSA • JI, ASD • JI, FG • JI, FI	2027–2032
M-4.3	Betreuungsangebote in Integrationsprogrammen sicherstellen (Prüfung)	Analyse der Nutzung von Betreuungsangeboten in Integrationsprogrammen, um insbesondere mehrfach benachteiligten Frauen Zugang zu Kursen zu ermöglichen	Lead: • JI, FI Mitarbeit: • DS, KSA • BI, AJB • JI, FG	2027–2031
Ziel 3 – Wissen und Bewusstsein zu Rollenbildern und Care-Aufteilung stärken				
Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-4.4	Dialogformate mit Querschnittsthema Gleichstellung (Prüfung)	Prüfung der Weiterentwicklung der bestehenden Dialogformate von FemmesTische hinsichtlich Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsthema	Lead: • JI, FG	2026–2030

		Prüfung von spezifischen Angeboten zur Unterstützung von Vätern im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe (evtl. Männertische usw.)	Lead: • BI, AJB	
M-4.5	Zivilstandsämter: Information zu Care-Modellen (Prüfung)	Prüfung, ob Informationen zu rechtlichen und ökonomischen Folgen verschiedener Care-Modelle in Zivilstandsämtern bereitgestellt werden können	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • JI, GAZ	2027–2030

2.5 Kanton als Arbeitgeber

Was?	Das Themenfeld Kanton als Arbeitgeber richtet sich auf die internen Strukturen und Prozesse der kantonalen Verwaltung – dort, wo Gleichstellung direkt gelebt, gesteuert und vorbildlich umgesetzt werden kann – als Arbeitgeber. Zugleich wirkt es über die Verwaltung hinaus: als Impulsgeber für eine faire, gleichberechtigte und vielfältige Arbeitswelt im gesamten Kanton Zürich. Ziel ist eine Verwaltung, die Gleichstellung sichtbar lebt – in ihren Strukturen, Prozessen und ihrer Kultur – und dadurch Vertrauen, Qualität und Innovationskraft stärkt.
Wohin?	Das Themenfeld zielt darauf ab, Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung systematisch zu verankern als Bestandteil von Personal- und Organisationsentwicklung, Führungsverantwortung und betrieblicher Qualität. Der Kanton als Arbeitgeber kann so eine Vorbildrolle einnehmen und innerhalb und ausserhalb der Verwaltung wirken.
Im Zentrum	Im Themenfeld Kanton als Arbeitgeber steht im Zentrum, dass alle Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht gleichberechtigt Zugang zu fairen Arbeitsbedingungen, Entwicklung und Mitgestaltung haben. Dabei werden weitere Merkmale soweit berücksichtigt, als sie im Zusammenhang mit dem Geschlecht zu Benachteiligungen im Arbeitsumfeld führen können, etwa bei Überschneidungen mit Teilzeit-/Care-Verantwortung, Alter oder Behinderung. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz stärkt Vertrauen, Respekt und Sicherheit am Arbeitsplatz und schafft die Voraussetzungen für ein faires Verwaltungshandeln. Gleichstellung wird damit als integraler Bestandteil von Führungsqualität und institutioneller Verantwortung verstanden. Durch die koordinierte Zusammenarbeit von Direktionen, Staatskanzlei, HR-Stellen und internen Fachgremien entsteht eine lernende Organisation, die Gleichstellung als kontinuierlichen Entwicklungsprozess begreift und dynamisch in bestehende Initiativen einbettet.
Wo stehen wir?	Prozesse zur Prävention sexueller Belästigung sind kantonal vielfältig ausgestaltet und bieten Potenzial für eine stärkere Vereinheitlichung und klare Zuständigkeiten. Vereinbarkeitsmassnahmen sind in vielen Bereichen etabliert und können durch eine breitere strukturelle Verankerung und Zugänglichkeit weiter gestärkt werden. Ebenso besteht die Möglichkeit, Gleichstellungsaspekte systematischer in Personalsteuerung und strategische Planung zu integrieren, um Gleichstellung als Querschnittsaufgabe weiter zu verankern.

Laufende Arbeiten

In der kantonalen Verwaltung bestehen bereits zahlreiche Ansätze, um tatsächliche Gleichstellung im Arbeitsumfeld zu fördern. Die laufenden Arbeiten verdeutlichen, dass Gleichstellung zunehmend als integraler Bestandteil von Führung, Personalentwicklung und Organisationskultur verstanden wird.

Bereits vorhandene Grundlagen sind unter anderem Vertrauenspersonen, Schulungen zu unbewussten Vorurteilen (Bias), regelmässige Lohnanalysen mit Benchmarking, flexible Arbeitsmodelle und Instrumente zur Förderung von Transparenz. Die Umsetzung erfolgt schrittweise und eingebettet in bestehende Initiativen und Projekte. Beispiele aktueller Schwerpunkte sind:

- die **Pilotierung und Vorbereitung von Präventionsmassnahmen**, insbesondere zur Prävention sexueller Belästigung
- die **Stärkung der Datengrundlage und des Reportings**, etwa durch Lohnanalysen, Benchmarking-Berichte und Monitoring von Gleichstellungsindikatoren
- die **Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen** durch Teilzeit- und Austauschprogramme, flexible Arbeitsmodelle und spezialisierte Beratungsstellen

Fundament und Entwicklung

Diese bestehenden Aktivitäten bilden ein starkes Fundament für den weiteren Ausbau einer gleichstellungsorientierten Personal- und Organisationspolitik. Die formulierten Massnahmen knüpfen daran an, prüfen neue Hebel und sind dynamisch angelegt, um auf neue Herausforderungen und Erkenntnisse reagieren zu können.

2.5.1 Ziele

Das Themenfeld **Kanton als Arbeitgeber** umfasst folgende Ziele:

Strategische Ziele bis 2036

Nr.	Ziel	Wirkung bis 2036
Z-1	Sexuelle Belästigung wird verwaltungsweit präventiv verhindert und einheitlich adressiert.	In der kantonalen Verwaltung bestehen einheitliche Standards, Abläufe und Zuständigkeiten zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung. Führungskräfte und HR-Stellen verfügen über Handlungssicherheit; alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert und wissen, an wen sie sich im Bedarfsfall wenden können. Die zentrale Meldestelle der Fachstelle Gleichstellung ist bekannt und integriert in die internen Prozesse.
Z-2	Der Kanton Zürich fördert als vorbildlicher Arbeitgeber verwaltungsweit die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.	Als vorbildlicher Arbeitgeber stärkt der Kanton Zürich seine Attraktivität, Glaubwürdigkeit und Führungsverantwortung: Die kantonale Verwaltung setzt Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verwaltungsweit und kohärent um. Erfolgreiche Instrumente und Modelle sind skaliert, in HR-Prozesse eingebettet und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Z-3	Gleichstellungsaspekte werden in Steuerungs-, Personal- und Digitalisierungsprozessen systematisch mitberücksichtigt und weiterentwickelt.	Gleichstellungsaspekte sind in Steuerungs-, Personal- und Digitalisierungsprozessen der kantonalen Verwaltung integriert. Schulungen, Benchmarks und Pilotprojekte sichern Wissen, Wirkungskontrolle und kontinuierliche Weiterentwicklung. Daten aus dem Diversity-Benchmarking fliessen in die Steuerung und strategische Personalentwicklung ein und stärken tatsächliche Gleichstellung im Verwaltungshandeln.
-----	--	--

2.5.2 Geplante Massnahmen (Umsetzungszyklus 2026–2030)

Die folgenden Massnahmen konkretisieren die strategischen Ziele im Themenfeld Kanton als Arbeitgeber. Sie bilden erste, dynamisch angelegte Hebel zur Stärkung der Gleichstellung und werden in bestehende Initiativen eingebettet.

Ziel 1 – Sexuelle Belästigung verwaltungsweit präventiv verhindern und einheitlich adressieren

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-5.1	Standardprävention und Intervention sexuelle Belästigung	Standards, Prozesse und Schulungen (einschliesslich Schulungen von HR-Fachpersonen zum Gleichstellungsgesetz); Rollout in allen Direktionen; Integration in HR- und Führungssysteme	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • FD, PA • HRK • Direktionen • Staatskanzlei	2026–2029
M-5.2	Zentrale Meldestelle der Fachstelle Gleichstellung verwaltungsintern bekannt machen	Sichtbarkeit der bestehenden Meldestelle erhöhen und klare Zuweisungs- sowie Unterstützungswege innerhalb der Verwaltung festlegen	Lead: • JI, FG Mitarbeit: • FD, PA • HRK • Direktionen • Staatskanzlei	ab 2026

Ziel 2 – Der Kanton Zürich wird als vorbildlicher Arbeitgeber in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verwaltungsweit gefördert.

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-5.3	Verwaltungsweite Förderung der Vereinbarkeit auf Basis bewährter Ansätze (Prüfung)	Erfolgreiche Gleichstellungsinstrumente und Ansätze zur Förderung der Vereinbarkeit – insbesondere auf Basis erhobener Best Practices aus den Direktionen und Verwaltungsstellen – werden auf ihr Transfer- und Einbettungspotenzial in bestehende Initiativen geprüft, skaliert und verwaltungsweit weiterentwickelt.	Lead: • HRK Mitarbeit: • JI, FG • Direktionen • Staatskanzlei	2026–2036

Ziel 3 – Gleichstellungsaspekte werden in Steuerungs-, Personal- und Digitalisierungsprozessen systematisch mitberücksichtigt und weiterentwickelt.

Nr.	Massnahme	Kurzbeschreibung	Durchführung	Zeithorizont
M-5.4	Diversity-Benchmarking-Bericht als Steuerungsinstrument (Prüfung)	Der bestehende Diversity-Benchmarking-Bericht wird als Instrument genutzt, um Gleichstellungsaspekte systematisch in Steuerung, Planung und Monitoring einzubeziehen.	Co-Lead: • FD, PA • JI, FG Mitarbeit: • HRK	2026–2028
M-5.5	Pilot-Arbeitsgruppe «Digitale Transformation und Gleichstellung»	Eine Pilot-Arbeitsgruppe stellt in einer Pilotdirektion (JI) sicher, dass Gleichstellungsaspekte in Digitalisierungsprozessen, HR-Systemen und beim Wandel von Berufsbildern frühzeitig mitberücksichtigt werden, und erprobt Ansätze für eine mögliche spätere verwaltungsweite Umsetzung.	Lead: • JI, FG Einbezug: • JI, ASD • FD, PA • FD, AFI • SK, DVE	2026–2028

3 Wirkung entfalten, Zukunft gestalten

Die definierten Massnahmen zeigen, wie der Kanton Zürich seinen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag systematisch, koordiniert und messbar erfüllt – im Alltag, in der Verwaltung und im öffentlichen Leben.

Gleichstellung ist kein Zusatzauftrag, sondern Teil einer modernen Verwaltungs- und Steuerungspraxis. Sie schafft gleichberechtigte Rahmenbedingungen, stärkt das Vertrauen in staatliches Handeln und trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zur wirtschaftlichen Stabilität bei.

Indem der Kanton Zürich Gleichstellung als Querschnitts- und Verbundaufgabe versteht, wird sie zu einem verbindenden Element zwischen Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Bevölkerung. Ihre Wirkung entsteht dort, wo Strukturen, Haltung und Handeln ineinandergreifen:

- **Strukturen**, die Gleichstellung ermöglichen und dauerhaft verankern.
- **Haltungen**, die Respekt, Offenheit und tatsächliche Gleichstellung fördern.
- **Handeln**, das Verantwortung übernimmt und Veränderungen unterstützt.

Die definierten Massnahmen sind als lernendes Steuerungsinstrument angelegt. Sie bieten Orientierung und Verbindlichkeit, bleiben aber anpassungsfähig, um auf neue Erkenntnisse und Entwicklungen reagieren zu können. Monitoring, Evaluation und Beteiligung sichern die kontinuierliche Weiterentwicklung und Umsetzung.

Ziel ist ein Kanton Zürich, in dem Gleichstellung als selbstverständlicher Bestandteil von Verwaltung, Politik und Gesellschaft wirkt – und damit Freiheit, Sicherheit und gleichberechtigte Teilhabe für alle stärkt.

Umsetzung, Monitoring und Evaluation: Damit Gleichstellung im Kanton Zürich wirksam umgesetzt werden kann, braucht es neben klaren Zielen und Massnahmen ein Instrument, das Fortschritte sichtbar macht und die Steuerung unterstützt.

Das **Monitoring** verbindet Strategie und Umsetzung. Es übersetzt die Zielsetzungen in überprüfbare Ergebnisse und schafft Transparenz über den Stand der Gleichstellungsarbeit. Auf dieser Grundlage können Entwicklungen nachvollzogen, Erfolge sichtbar gemacht und Anpassungen gezielt vorgenommen werden.

Monitoring, Steuerung und Evaluation: Das Monitoring dient der systematischen Steuerung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie. Es macht Fortschritte sichtbar, vergleichbar und überprüfbar – sowohl auf Ebene der Themenfelder als auch ziel- (Z-x) und massnahmenbezogen (M-x). Damit wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsarbeit im Kanton Zürich datenbasiert, wirksam und nachvollziehbar gesteuert wird.

Zyklen und Berichterstattung: Das Monitoring folgt einem wiederkehrenden Zyklus aus Datenerhebung, Auswertung und strategischer Rückmeldung. Dadurch werden Fortschritte regelmässig überprüft und Massnahmen gezielt weiterentwickelt.

Ebene	Turnus	Ziel / Inhalt
Daten- erhebung	laufend / jährlich / alle zwei Jahre (indikatorabhängig)	Aktualisierung der Kennzahlen gemäss Indikatoren- set
Monitoring- bericht (klein)	alle zwei Jahre	Kurzbericht pro Themenfeld mit Indikatorenstatus und Ampellogik
Evaluation (Zwischen- bilanz)	alle vier Jahre	Überprüfung der Zielpfade, Bewertung der Wirksam- keit und Formulierung von Empfehlungen
Strategie- Review	2032 und 2036	Überprüfung der Gesamtstrategie, Zielanpassung und Planung der Anschlussperiode

Einheitliche Statusbewertung (Ampellogik)

Die Ampellogik ermöglicht eine einheitliche Bewertung des Zielpfads in allen Themenfeldern. Sie dient als Steuerungsinstrument, um Fortschritte sichtbar zu machen und Handlungsbedarf frühzeitig zu erkennen.

Status	Definition	Interpretation / Handlungsbedarf
 Auf Kurs	≥ 90% Zielpfad erreicht	Zielerreichung wahrscheinlich; Fortführung der Mass- nahmen
 Risiko	60–89% Zielpfad	Zielgefährdung erkennbar; vertiefte Analyse und Nachsteuerung empfohlen
 Kritisch	< 60% Zielpfad	Ziel deutlich verfehlt; Korrekturmassnahmen erforderlich
 n. v.	keine valide Daten- grundlage	Datenerhebung oder Indikatorprüfung erforderlich

Abkürzungsverzeichnis

AFA	Amt für Arbeit
AJB	Amt für Jugend und Berufsberatung
ASD	Amt für Statistik und Daten
AWI	Amt für Wirtschaft
BD	Baudirektion
BI	Bildungsdirektion
DS	Sicherheitsdirektion
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
FD	Finanzdirektion
FG	Fachstelle Gleichstellung
FI	Fachstelle Intergration
FSEG	Fachstelle Extremismus und Gewaltprävention der Stadt Winterthur
GAZ	Gemeindeamt
GD	Gesundheitsdirektion
GS	Generalsekretariat
HRK	Konferenz der Leiterinnen und Leiter Human Resources
IST	Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt
JI	Direktion der Justiz und des Innern
Kapo	Kantonspolizei
kdmz	Kantonale Drucksachen- und Materialzentrale
KSA	Kantonales Sozialamt
MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt
NGO	Nichtregierungsorganisation
PA	Personalamt
Stapo	Stadtpolizei Zürich
STVA	Strassenverkehrsamt
TBA	Tiefbauamt
VD	Volkswirtschaftsdirektion
ZFG	Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich