



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Stand: 17. Dezember 2021

Aktionsplan

Gleichstellungsstrategie 2030

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung.....	4
B. Überblick über die Massnahmen	4
I. Beitrag des Bundes	5
II. Beitrag der Bundesverwaltung	7
III. Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene.....	8
IV. Beitrag der Kantone	9
V. Beitrag der Städte.....	12
C. Detaillierte Massnahmen	14
I. Beitrag des Bundes.....	14
1. Berufliches und öffentliches Leben.....	14
2. Vereinbarkeit und Familie	28
3. Geschlechtsspezifische Gewalt.....	37
4. Diskriminierung.....	47
II. Beitrag der Bundesverwaltung.....	54
1. Berufliches und öffentliches Leben.....	54
2. Vereinbarkeit und Familie	56
4. Diskriminierung.....	57
III. Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene	58
1. Berufliches und öffentliches Leben.....	58
2. Vereinbarkeit und Familie	59
3. Geschlechtsspezifische Gewalt.....	60
4. Diskriminierung.....	61
IV. Beitrag der Kantone	63
1. Berufliches und öffentliches Leben.....	63
A. Lohngleichheitsanalysen	63
B. Kontrollmechanismen zur Lohngleichheit.....	67
C. Bewertung von Funktionen und Valorisierung von Erfahrungsjahren	74
D. Ausbildungs- und Berufswahl	75
E. Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz (GIG)	84
F. Vertretung der Geschlechter in Kommissionen und anderen Gremien des Kantons.....	85
G. Geschlechtervertretung beim Personal	90
H. Sensibilisierung der Unternehmen und Bevölkerung	94
I. Teilhabe der Frauen am beruflichen und öffentlichen Leben.....	97
J. Spitäler, Fachhochschulen und Universitäten	99
K. Strategien und Aktionspläne	102
L. Angaben zum Geschlecht	107
4. Diskriminierung.....	108
A. Sensibilisierung für sexuelle Belästigung in den Unternehmen.....	108

B. Schutz und Schulung zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung innerhalb der Verwaltung.....	110
C. Sensibilisierung der Bevölkerung für sexuelle Belästigung und Diskriminierung.....	115
D. Gendergerechte Sprache	120
E. Kampf gegen Stereotype und Diskriminierungen in der Schule	121
F. Strategie / Aktionsplan / Gesetz gegen Diskriminierung.....	123
V. Beitrag der Städte	127
1. Berufliches und öffentliches Leben.....	127
4. Diskriminierung.....	132

A. Einleitung

Die Gleichstellungsstrategie 2030 wurde vom Bundesrat am 28. April 2021 verabschiedet. Sie konzentriert sich auf vier Handlungsfelder: Berufliches und öffentliches Leben, Vereinbarkeit und Familie, geschlechtsspezifische Gewalt, Diskriminierung. Jedes Handlungsfeld beinhaltet allgemeine und spezifische Ziele, prioritäre Massnahmen 2021–2023 sowie Indikatoren.

Das Ziel des Aktionsplans ist die Umsetzung der Strategie und die Konkretisierung der prioritären Massnahmen, um die Perspektive Gleichstellung 2030 zu realisieren: *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.*

Nebst den prioritären Massnahmen 2021–2023 enthält der Aktionsplan neue Massnahmen des Bundes mit einem Zeithorizont der Umsetzung bis 2030.

Die Massnahmen sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt und stehen im Zuständigkeitsbereich des Bundesrats, der Eidgenössischen Departemente und ihrer Ämter sowie der Bundeskanzlei. Sie können auch einen Parlamentsbeschluss erfordern. So gehören einige in die Legislaturperiode 2021–2023 und sind Gegenstand verschiedener Strategien, Aktionspläne oder Botschaften des Bundesrats. Als wichtige Eckpfeiler für die Erreichung der Perspektive Gleichstellung 2030 bilden diese Massnahmen einen festen Bestandteil des Aktionsplans.

An der Umsetzung des Aktionsplans Gleichstellungsstrategie 2030 beteiligen sich alle Departemente und die Bundeskanzlei. Die geplanten Massnahmen werden so weit wie möglich in die aktuellen Strukturen integriert und mit den bestehenden Mitteln finanziert. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass zusätzliche Mittel erforderlich sind.

Ergänzt wird der Aktionsplan durch den regelmässigen Austausch mit den in diesem Bereich engagierten Organisationen der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft und der Wissenschaft.

Ende 2025 soll eine erste Zwischenbilanz gezogen werden: Der Stand der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 wird überprüft und bei Bedarf angepasst.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ist für die Koordination des Aktionsplans zuständig. Auf operativer Ebene wird die Umsetzung der Massnahmen durch die zuständigen Einheiten sichergestellt. Sie stehen mit dem EBG in Kontakt und liefern ihm die Informationen über die Umsetzung der Massnahmen. Ein vom EBG geleiteter interdepartementaler Ausschuss gewährleistet die Verankerung der Strategie in der Bundesverwaltung. Der Ausschuss trifft sich regelmässig, in der Regel zweimal jährlich.

Zusammenarbeit mit den Kantonen, Gemeinden und Städten

Der Bund hat alle Kantone eingeladen, ihr jeweiliges Engagement im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Aktionsplan sichtbar zu machen. Auch die Gemeinden und Städte wurden eingeladen, sich zu beteiligen. Dabei geht es um die Handlungsfelder «berufliches und öffentliches Leben» und «Diskriminierung».

Was die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen staatlichen Ebenen im Handlungsfeld «geschlechtsspezifische Gewalt» anbelangt, so erfolgt diese im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Istanbul-Konvention und der Roadmap gegen häusliche Gewalt. Beide Massnahmen sind Bestandteil des vorliegenden Aktionsplans. Im Handlungsfeld «Vereinbarkeit und Familie» werden die Beiträge der Kantone und Städte in einer späteren Phase erfasst.

B. Überblick über die Massnahmen

Die Massnahmen des Aktionsplans Gleichstellungsstrategie 2030 sind in Tabellen aufgeführt und nummeriert:

- I. Beitrag des Bundes**
- II. Beitrag der Bundesverwaltung**
- III. Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene**
- IV. Beitrag der Kantone (Berufliches und öffentliches Leben, Diskriminierung)**
- V. Beitrag der Städte (Berufliches und öffentliches Leben, Diskriminierung)**

Diese werden entsprechend der von den zuständigen Einheiten zur Verfügung gestellten Informationen detailliert dargestellt: Zuständigkeit, Partner, Ziel der Massnahme, Inhalt, wichtigste Schritte und Zeitplan, gesetzliche Grundlagen, weitere Grundlagen, quantitative Indikatoren und Ziele, Ressourcen sowie allfälliger Einbezug von Kantonen, Städten oder Gemeinden respektive des Bundes

Nebst den Beiträgen des Bundes, der Bundesverwaltung und der Schweiz auf internationaler Ebene werden die Massnahmen der Kantone und einige Beispiele guter Praktiken der Städte im Handlungsfeld «Berufliches und öffentliches Leben» und «Diskriminierung» aufgeführt. Die Massnahmen der Kantone sind nach Themen klassiert.

I. Beitrag des Bundes

**Neue Massnahme des Aktionsplans (nicht in der Gleichstellungsstrategie 2030 enthalten)*

1	Berufliches und öffentliches Leben	
1.2	Massnahmen des Bundes	Amt (Departement)
1.2.1	Der Bund entwickelt weiterhin qualitativ hochwertige Instrumente zur Lohnungleichheitsanalyse und stellt diese zur Verfügung (Logib).	EBG (EDI)
1.2.2	Im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes führt das EBG im Auf-trag der Vergabestellen Kontrollen über die Einhaltung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei kleinen und mittleren Anbieterinnen durch.	EBG (EDI)
1.2.3	Der Bundesrat prüft für subventionierte Einheiten die Einführung einer Pflicht zum Nachweis der Lohnungleichheit und von Kontrollen ihrer Lohn-praxis.	EFV (EFD)
1.2.4	Der Bundesrat prüft in einem Bericht die geeignete Strategie zur Stärkung der Lohnungleichheitscharta im öffentlichen Sektor (in Erfüllung des Postu-lats 20.4263 WBK-NR).	EBG (EDI)
1.2.5	Der Bund stellt sicher, dass die obersten Leitungsorgane der bundesna-hen Unternehmen und Anstalten die Zielquote von 40% bei der Ge-schlechtervertretung umsetzen.	EPA (EFD)
1.2.6	Auf Tertiärstufe erhöht sich der Frauenanteil im MINT-Bereich.	SBFI (WBF)
1.2.7	Es werden öffentliche und private Initiativen zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen unterstützt.	GS-UVEK
1.2.8	Der Frauenanteil in Lehre und Forschung, insbesondere in Führungsposi-tionen und in den Entscheidungsgremien der Hochschulen, nimmt zu.	SBFI (WBF)
1.2.9	In den Gesundheits- und Bildungsberufen wird eine stärkere Vertretung der Männer gefördert.	BAG (EDI)
1.2.10	Der Bundesrat arbeitet eine Botschaft über die Einführung der Individual-bestuerung von verheirateten Paaren aus. Dadurch erhöhen sich die Be-schäftigungsanreize für das zweite Einkommen – meist dasjenige der Frau. Zu erwarten ist auch eine positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt und das Wachstum.	ESTV (EFD)
1.2.11	Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge (AHV 21 und berufliche Vor-sorge) wird das Referenzalter der Frauen an dasjenige der Männer ange-glichen (65 Jahre). Mit dieser Erhöhung gehen Ausgleichsmassnahmen für die Frauen in der 1. Säule einher.	BSV (EDI)
1.2.12	In der 2. Säule wird die Altersvorsorge für niedrige Einkommen verbes-tert, indem der Koordinationsabzug herabgesetzt wird. Dies kommt ins-besondere den Frauen zugute.	BSV (EDI)
1.2.13	Der Bundesrat erarbeitet einen Bericht über das Einkommensgefälle zwi-schen den Geschlechtern (Gender Overall Earnings Gap) und zu weite-ren Indikatoren betreffend geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (in Erfüllung des Postulats 19.4132 Marti «Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Ein-kommensunterschieden»).	BFS (EDI)

1.2.14	La Confédération réalise une étude sur la situation économique et sociale des femmes dans l'agriculture.	OFAG (DEFR)
1.2.15	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.	GS-VBS
1.2.16*	Die Lohngleichheit im Bereich Kulturschaffen ist garantiert.	BAK (EDI)
1.2.17*	Der Bund erarbeitet eine Gesamtstrategie und einen Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.	SECO (WBF)

2	Vereinbarkeit und Familie	
2.2	Massnahmen des Bundes	Amt (Departement)
2.2.1	Der Bund lanciert mit den Kantonen, Gemeinden und Sozialpartnern einen politischen Dialog über die Vereinbarkeit.	BSV (EDI)
2.2.2	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.	BSV (EDI)
2.2.3	Der Bundesrat verabschiedet eine nationale Strategie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zusammenarbeit mit den Kantonen.	BSV (EDI)
2.2.4	Das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist umgesetzt.	BSV (EDI)
2.2.5	Die Unternehmen und Arbeitnehmenden sind für die Thematik der Vereinbarkeit sensibilisiert.	SECO (WBF)
2.2.6	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.	EBG (EDI)
2.2.7	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.	BSV (EDI)
2.2.8	Eine regelmässige Evaluation der Wirkungen des Vaterschaftsurlaubs wird durchgeführt.	BSV (EDI)
2.2.9	Die Armee entwickelt Massnahmen, die es den Armeeangehörigen ermöglichen, ihre privaten und familiären Verpflichtungen besser mit ihrem militärischen Engagement zu vereinbaren.	GS-VBS
2.2.10*	Für pflegende Angehörige ist eine Koordinationsstruktur umgesetzt.	BAG (EDI)
2.2.11*	Im Bereich Kulturschaffen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Unterstützung von Projekten verbessert.	BAK (EDI)

3	Geschlechtsspezifische Gewalt	
3.2	Massnahmen des Bundes	Amt (Departement)
3.2.1	Der Bundesrat prüft Massnahmen zum besseren Schutz von Opfern in Hochrisikofällen von häuslicher Gewalt (in Erfüllung der Postulate 19.4369 Arslan «Prüfung wirksamerer Massnahmen zum Opferschutz in Hochrisikofällen bei häuslicher Gewalt» und 19.3618 Graf «Stopp der Tötungsdelikte an Frauen im häuslichen Umfeld. Bericht zur Ursachenforschung und Massnahmenkatalog gegen Femizide in der Schweiz»). Ein strategischer Dialog zu häuslicher Gewalt wird organisiert und eine Roadmap des Bundes und der Kantone wird verabschiedet.	BJ (EJPD)
3.2.2	Die mögliche Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 190) der ILO über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung durch die Schweiz wird geprüft.	SECO (WBF)
3.2.3	Der Bundesrat verabschiedet einen nationalen Aktionsplan für die Umsetzung der Istanbul-Konvention.	EBG (EDI)

3.2.4	Die Armee entwickelt eine Diversity-Perspektive sowie einen Massnahmenkatalog, dessen Umsetzung dazu beitragen wird, geschlechtsspezifische Gewalt in der Milizarmee zu verhindern.	GS-VBS
3.2.5	Projekte und Programme zur Prävention von Gewalt gegen Frauen, häuslicher Gewalt, Menschenhandel und strafrechtliche Vergehen im Bereich der Prostitution werden finanziell unterstützt.	Fedpol (EJPD), EBG (EDI)
3.2.6	Die Förderung der spezifischen Ausbildung von Mitarbeitenden von Beratungsstellen und von Personen, die in der Opferhilfe tätig sind, wird finanziell unterstützt.	BJ (EJPD)
3.2.7	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.	BFS (EDI)
3.2.8	Der Bundesrat untersucht die geschlechtsspezifische Gewalt an Menschen mit Behinderungen (in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth «Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz»).	EBGB (EDI)
3.2.9	Die Armee macht eine Bestandesaufnahme zur geschlechtsspezifischen Gewalt in ihren Reihen.	GS-VBS
3.2.10*	Weibliche Genitalverstümmelung wird mit verschiedenen Mitteln verhindert.	BAG (EDI)

4	Diskriminierung	
4.2	Massnahmen des Bundes	Amt (Departement)
4.2.1	Der Bundesrat führt eine Analyse zu den bestehenden rechtlichen Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern im Bundesrecht durch (in Erfüllung des Postulats 19.4092 Caroni «Rechtliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesrecht»).	EBG (EDI)
4.2.2	Der ETH-Bereich fördert Chancengleichheit und Vielfalt durch spezifische Schulungen für Führungskräfte zur Vermeidung von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	SBFI (WBF)
4.2.3	Die Armee entwickelt eine Diversity-Perspektive sowie einen Massnahmenkatalog, dessen Umsetzung dazu beitragen wird, Geschlechterdiskriminierung in der Milizarmee zu verhindern.	GS-VBS
4.2.4	Bei der Erstellung von Bundesstatistiken und Studien wird die Datenlage betreffend die Auswirkungen auf die Geschlechter verbessert (in Erfüllung der Motion 20.3588 Herzog «Verbesserung der Datenlage bezüglich Auswirkungen auf die Geschlechter»).	EBG (EDI)
4.2.5	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 «Gesundheit der Frauen. Bessere Berücksichtigung ihrer Eigenheiten»).	BAG (EDI)
4.2.6	Die Schweizer Armee macht eine Bestandesaufnahme zur Geschlechterdiskriminierung in ihren Reihen.	GS-VBS
4.2.7*	Massnahmen zum Schutz vor sexueller Gewalt, Mobbing und Diskriminierung im Kulturschaffen.	BAK (EDI)

II. Beitrag der Bundesverwaltung

1	Berufliches und öffentliches Leben	
1.3	Massnahmen der Bundesverwaltung	Amt (Departement)
1.3.1	Die Lohnvergleichsanalyse in der Bundesverwaltung wird einmal pro Legislaturperiode durchgeführt.	EPA (EFD)

1.3.2	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.	EPA (EFD)
1.3.3	Der Bundesrat prüft eine Erhöhung der Geschlechterquote in den ausserparlamentarischen Kommissionen von 30% auf 40%.	BK
1.3.4	Der Bund stellt sicher, dass Frauen und Männer bei Veranstaltungen, Konferenzen und Panels, die von oder mit der Bundesverwaltung organisiert werden, ausgewogen vertreten sind.	EBG (EDI)

2	Vereinbarkeit und Familie	
2.3	Massnahmen der Bundesverwaltung	Amt (Departement)
2.3.1	Ein Monitoring über die Umsetzung der bestehenden Massnahmen in der Bundesverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Form von Personalbefragungen durchgeführt.	EPA (EFD)

4	Diskriminierung	
4.3	Massnahmen der Bundesverwaltung	Amt (Departement)
4.3.1	Das Angebot an Schulungen zu Stereotypen, unbewussten Vorurteilen und sexueller Belästigung wird erweitert, auch durch E-Learning.	EPA (EFD)

III. Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene

1	Berufliches und öffentliches Leben	
1.4	Massnahmen auf internationaler Ebene	Amt (Departement)
1.4.1	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.	GS-EDA, DEZA (EDA), SECO (WBF)

2	Vereinbarkeit und Familie	
2.4	Massnahmen auf internationaler Ebene	Amt (Departement)
2.4.1	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.	GS-EDA, DEZA (EDA), SECO (WBF)

3	Geschlechtsspezifische Gewalt	
3.3	Massnahmen auf internationaler Ebene	Amt (Departement)
3.3.1	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.	GS-EDA, DEZA (EDA), SECO (WBF)

4	Diskriminierung	
4.4	Massnahmen auf internationaler Ebene	Amt (Departement)
4.4.1	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.	GS-EDA, DEZA (EDA), SECO (WBF)

IV. Beitrag der Kantone

1	Berufliches und öffentliches Leben	
1.5	Massnahmen der Kantone	Kantone
A.	Lohnleichheitsanalysen	
1.5.A.1	Der Kanton Basel-Landschaft setzt sich für die Durchführung von Lohnleichheitsanalysen ein.	BL
1.5.A.2	Lohnleichheitsanalysen bei Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden.	BS
1.5.A.3	Lohnleichheitsanalyse.	GR
1.5.A.4	Lohnleichheitsanalyse im Kanton (Logib).	NE
1.5.A.5	Der Kanton Nidwalden führt regelmässig (mindestens einmal pro Legislatur) eine Lohnleichheitsanalyse durch.	NW
1.5.A.6	Lohnleichheitsanalyse in der kantonalen Verwaltung (als Arbeitgeberin).	VD
1.5.A.7	Lohnleichheit: Aktualisierung und Ergänzung der Datenbasis des Lohnsystems.	ZG
B.	Kontrollmechanismen zur Lohnleichheit	
1.5.B.1	Ausarbeitung Projekt zu Lohnleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Kantons Bern.	BE
1.5.B.2	Prüfung von Kontrollmechanismen zur Lohnleichheit bei den Trägerschaften, die einen Staatsbeitrag erhalten.	BS
1.5.B.3	Dauerhafte Einführung eines Kontrollsystems zur Lohnleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen.	GE
1.5.B.4	Lohnleichheit bei öffentlichen Vergaben.	GR
1.5.B.5	Der Kanton Jura garantiert Lohnleichheit in subventionierten Unternehmen und Einheiten.	JU
1.5.B.6	Lohnleichheitskontrollen bei öffentlichen Vergaben.	TI
1.5.B.7	Lohnleichheitskontrollen im Zusammenhang mit Finanzhilfen, die der Kanton innovativen Firmen im Rahmen des kantonalen Innovationsförderungsgesetzes (<i>Legge per l'innovazione economica</i>) nach definierten Kriterien gewährt.	TI
1.5.B.8	Lohnleichheitskontrollen bei öffentlichen Vergaben und im Zusammenhang mit der Vergabe von Subventionen durch den Kanton Waadt.	VD
C.	Bewertung von Funktionen und Valorisierung von Erfahrungsjahren	
1.5.C.1	Prüfung der Funktionen innerhalb der Verwaltung.	NE
1.5.C.2	Innerhalb der kantonalen Verwaltung sollen die Jahre, die für die Kinderbetreuung aufgewendet werden, valorsiert werden.	VD
D.	Ausbildungs- und Berufswahl	

1.5.D.1	Appenzell Ausserrhoden fördert Schülerinnen und Schüler in ihrer Lebensgestaltung. Insbesondere sollen sie Berufe entsprechend ihrer individuellen Kompetenzen und Interessen wählen können.	AR
1.5.D.2	Studienwahl und Zugang zum Studium an der Universität Bern.	BE
1.5.D.3	Stereotypenfreie Studienwahl an der Berner Fachhochschule.	BE
1.5.D.4	Gendersensibilisierung in der Ausbildung von Natur- und Techniklehrpersonen an der PH Bern.	BE
1.5.D.5	Der Kanton Basel-Landschaft hat für eine geschlechter-unabhängige Berufswahl ein ausdifferenziertes Gendertag-Angebot etabliert und baut dieses stetig aus.	BL
1.5.D.6	Frauenanteil in MINT-Fächern in der Legislatur 2018–2023 erhöhen.	GE
1.5.D.7	Der Kanton Jura fördert die Durchmischung bei technischen Berufen.	JU
1.5.D.8	Geschlechtsunabhängige Berufswahl.	LU
1.5.D.9	Gleichstellungsprojekt «Ambiente: un mestiere da ragazze».	TI
1.5.D.10	Zukunftstag «Journée oser tous les métiers (JOM)».	VD
1.5.D.11	Geschlechterrollen bei der Berufs- und Studienwahl.	ZG
E.	Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz (GIG)	
1.5.E.1	Der Kanton Basel-Landschaft fördert die Gleichstellung am Arbeitsplatz, indem er das Gleichstellungsgesetz bekannt macht.	BL
1.5.E.2	Wissen über das GIG stärken.	GE
F.	Vertretung der Geschlechter in Kommissionen und anderen Gremien des Kantons	
1.5.F.1	Der Kanton Basel-Landschaft fördert eine ausgewogene Geschlechtervertretung in regierungsrätlichen Kommissionen.	BL
1.5.F.2	Anteil Frauen in amtlichen Kommissionen, Verwaltungsräten und öffentlich-rechtlichen Stiftungsräten erhöhen.	GE
1.5.F.3	Der Kanton Jura setzt eine Geschlechterquote von 40% für Frauen und Männer in Kommissionen und Arbeitsgruppen der kantonalen Verwaltung fest.	JU
1.5.F.4	Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in vom Staatsrat gewählten Organen.	NE
1.5.F.5	Der Regierungsrat sorgt für eine angemessene Vertretung beider Geschlechter in den obersten Leitungsorganen der kantonalen Verwaltung (Amtsleitungen/ Direktionssekretäre/Direktionssekretärinnen).	NW
1.5.F.6	Der Kanton Wallis erhöht den Anteil an Frauen in Verwaltungskommissionen und staatlichen Beteiligungen.	VS
1.5.F.7	Kantonale Gremien.	ZG
G.	Geschlechtervertretung beim Personal	
1.5.G.1	Der Kanton Basel-Landschaft nimmt an einem breit angelegten Diversity Benchmarking teil.	BL
1.5.G.2	Besetzung von Kaderstellen nach Geschlecht (Regierungsratsbeschluss Nr. 157 vom 14. März 2016).	UR
1.5.G.3	Anteil an Frauen in Rekrutierungsausschüssen der kantonalen Verwaltung erhöhen.	VD
1.5.G.4	In den Weiterbildungskursen der kantonalen Verwaltung Kadermitglieder für Fragen der Gleichstellung sensibilisieren.	VD
1.5.G.5	Frauen und Männer im Kader der kantonalen Verwaltung.	ZG
H.	Sensibilisierung der Unternehmen und Bevölkerung	
1.5.H.1	Pilotprojekt «Werkplatz Égalité. Die Plattform für Gleichstellung in Unternehmen».	BE
1.5.H.2	Freiburger Unternehmen dazu anregen, Gleichstellungsmassnahmen umzusetzen.	FR

1.5.H.3	Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) bei der Umsetzung des Tessiner Gesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen <i>Legge sulle commesse pubbliche</i> (LCPubb) stärken.	TI
1.5.H.4	Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Lohngleichheit von Frau und Mann (Equal Pay Day).	UR
I.	Teilhabe der Frauen am beruflichen und öffentlichen Leben	
1.5.I.1	Teilzeitmitarbeitende der kantonalen Verwaltung zum Besuch von Weiterbildungen ermutigen.	VD
1.5.I.2	Anteil an Frauen im kantonalen Zivildienst erhöhen.	VD
1.5.I.3	Der Kanton Wallis unterstützt und fördert Frauen, die am beruflichen und öffentlichen Leben teilhaben wollen.	VS
1.5.I.4	Berufliche Integration gut ausgebildeter Personen beim Familiennachzug.	ZG
J.	Spitäler, Fachhochschulen und Universitäten	
1.5.J.1	Geschlechtergerechte Personalauswahl und Beförderung an der Universität Bern.	BE
1.5.J.2	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Bern.	BE
1.5.J.3	Personalgewinnung und -entwicklung an der Berner Fachhochschule.	BE
1.5.J.4	Beseitigung von Ungleichheiten bei Lohn und Renten und ausgewogene Geschlechtervertretung in allen Funktionen im Universitätsspital <i>Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)</i>	VD
K.	Strategien und Aktionspläne	
1.5.K.1	Im Projekt «Zukunftsstrategie Gleichstellung 2021-2024» setzt die kantonale Verwaltung Gleichstellungsanliegen um.	BL
1.5.K.2	Aktionsplan für die Gleichstellung von Mann und Frau (PEAC) in der kantonalen Verwaltung.	FR
1.5.K.3	Aktionsplan für die Gleichstellung von Mann und Frau in der kantonalen Verwaltung.	GE
1.5.K.4	Equal21 - Aktionsplan Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung.	GR
1.5.K.5	Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025.	LU
L.	Angaben zum Geschlecht	
1.5.L.1	Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Indikatoren.	TI
1.5.L.2	Zahlen und Fakten zur Gleichstellung.	ZG

4	Diskriminierung	
4.5	Massnahmen der Kantone	Kantone
A.	Sensibilisierung für sexuelle Belästigung in den Unternehmen	
4.5.A.1	Appenzell Ausserrhoden fördert eine Betriebskultur in Ausserrhoder Unternehmen, die frei ist von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz.	AR
4.5.A.2	PMI Azione+ Agire: Prävention gegen Verletzungen der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz.	TI
B.	Schutz und Schulung zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung innerhalb der Verwaltung	
4.5.B.1	Der Kanton Basel-Landschaft engagiert sich für den Schutz vor sexueller Belästigung.	BL
4.5.B.2	Schulung zu rechtlichen Fragen betreffend sexuelle Belästigung.	FR

4.5.B.3	Der Kanton Jura sensibilisiert und informiert sein Personal über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.	JU
4.5.B.4	Die Waadtländer Verwaltung sensibilisiert für eine inklusive Kultur.	VD
4.5.B.5	Rekrutierungspolitik der Waadtländer Verwaltung.	VD
4.5.B.6	Konfliktmanagementprozesse in der Abteilung für Zivilschutz und Militär (<i>Sécurité civile et militaire, SSCM</i>).	VD
C.	Sensibilisierung der Bevölkerung für sexuelle Belästigung und Diskriminierung	
4.5.C.1	Appenzell Ausserrhoden sensibilisiert die Ausserrhoder Bevölkerung mit der Kampagne «Kein Platz für Sexismus» für sexuelle und sexistische Belästigung im öffentlichen Raum und setzt damit ein klares Zeichen gegen Alltagssexismus.	AR
4.5.C.2	Kampagne zu intersektionellen Diskriminierungen.	GE
4.5.C.3	Präventionskampagne zur sexuellen Belästigung in weiterführenden Schulen.	VD
4.5.C.4	Zugang zu Pflegediensten im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit für alle im Kanton Waadt sicherstellen.	VD
4.5.C.5	Im Universitätsspital <i>Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)</i> jede Form von Diskriminierung, insbesondere aber genderbezogene Diskriminierung, bekämpfen.	VD
4.5.C.6	Der Kanton Wallis sensibilisiert und schult verschiedene Milieus, um genderbezogene Diskriminierung, Sexismus und sexuelle Belästigung zu verhindern.	VS
D.	Gendergerechte Sprache	
4.5.D.1	Der Kanton Basel-Landschaft setzt geschlechtergerechte Sprache um.	BL
4.5.D.2	Der Kanton Basel-Landschaft setzt geschlechtergerechte Sprache in Stellenausschreibungen um.	BL
4.5.D.3	Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann.	LU
E.	Kampf gegen Stereotype und Diskriminierungen in der Schule	
4.5.E.1	Ecole de l'égalité: eine gleichberechtigte Schule entwickeln.	NE
4.5.E.2	Leitfäden zur Unterstützung der Lehrkräfte in den obligatorischen Schulen ausarbeiten, um Respekt für sexuelle Ausrichtung und Genderidentität zu fördern.	TI
F.	Strategie / Aktionsplan / Gesetz gegen Diskriminierung	
4.5.F.1	Erweiterung des Gleichstellungsauftrages auf LGBTI-Menschen.	BS
4.5.F.2	Gesetzesprojekt «loi sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVVG) (A 2 90)».	GE
4.5.F.3	Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025.	LU
4.5.F.4	Strategie Gleichstellung 2020-2023.	LU
4.5.F.5	Roadmap «Pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité», für eine Verwaltung, die gleichberechtigt und offen für Diversität ist.	NE

V. Beitrag der Städte

1	Berufliches und öffentliches Leben	
1.6	Massnahmen der Städte	Städte

1.6.1	Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe.	Bern, Zürich
1.6.2	Pilotprojekt «Werkplatz Égalité. Die Plattform für Gleichstellung in Unternehmen».	Bern
1.6.3	Die Lohngleichheit garantieren.	Freiburg
1.6.4	Prävention, Sensibilisierung und Kampf gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Genf
1.6.5	Engagement der Stadt für Lohngleichheit in der Verwaltung.	Yverdon-les-Bains
1.6.6	Neue Personalstatuten.	Yverdon-les-Bains
1.6.7	Präventionsangebot gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz.	Zürich

4	Diskriminierung	
4.6	Massnahmen der Städte	Städte
4.6.1	Rechtsratgeber «Was gilt? LGBTI – meine Rechte».	Bern, Zürich
4.6.2	Konkreter Aktionsplan zur Bekämpfung der Belästigung auf der Strasse.	Freiburg
4.6.3	Aktionsplan «Objectif zéro sexisme dans ma ville» (Nulltoleranz bei Sexismus).	Genf
4.6.4	Kampf gegen Periodenarmut und das Tabuthema Monatsblutung.	Genf
4.6.5	Aktionstage «Für Respekt und Vielfalt».	Winterthur
4.6.6	Qualitätsunterricht, um Durchmischung der Geschlechter zu fördern - öffentliche Räume in den Quartieren.	Yverdon-les-Bains
4.6.7	Analyse der Sicherheit in den Wohnquartieren der Stadt.	Yverdon-les-Bains
4.6.8	Pilotstudie ADRIEN zur Sicherheit in der Stadt.	Yverdon-les-Bains
4.6.9	Verschiedene Massnahmen im Jugendbereich zum Platz der Frau im urbanen Raum.	Yverdon-les-Bains
4.6.10	Femmes-Tische.	Yverdon-les-Bains
4.6.11	Institutionen für Diversity öffnen.	Yverdon-les-Bains
4.6.12	Zürich schaut hin – Gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit.	Zürich

C. Detaillierte Massnahmen

I. Beitrag des Bundes

1. Berufliches und öffentliches Leben

1.2.1 Der Bund entwickelt weiterhin qualitativ hochwertige Instrumente zur Lohngleichheitsanalyse und stellt diese zur Verfügung (Logib).

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT), Office fédérale de la statistique (OFS), Association Swissdec
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor ist beseitigt.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	- Les employeurs effectuent une analyse de l'égalité des salaires et corrigent les problèmes d'égalité salariale identifiés. - Dans le secteur public, des mécanismes de contrôle garantissent le respect de l'égalité salariale dans les marchés publics ou en matière de subventions.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Logib est accessible à tous les employeurs. Il est exploité et développé par la Confédération.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2021: Extension avec le module 2 de Logib pour les petits employeurs 2023: Extension avec une interface de comptabilité salariale (« one click button »)
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	Art. 13c al. 2 LEg: « La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard. » oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	-
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Gender Pay Gap, Gender Overall Earnings Gap Diminution de l'écart salarial et de la part inexpliquée
j) <i>Ressourcen</i>	Développement : 2,6 Mio. CHF (2021: 1,2 Mio, 2022: 0,9 Mio; 2023: 0,6 Mio) Exploitation : 370'000 CHF (2021: 100'000, 2022: 120'000, 2023: 150'000) Personnel : 1 ETP

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

- Logib est à la disposition des cantons et des communes pour un contrôle régulier du respect de l'égalité salariale dans l'administration publique.
 - Plusieurs cantons (BE, BS, GE, TI, VD) et villes (Berne, Zurich) utilisent déjà Logib dans le cadre des mécanismes de contrôle du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics et en matière de subventions.

1.2.2 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.

Berufliches und öffentliches Leben

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Conférence des achats de la Confédération (CA) Adjudicateurs assujettis à la LMP Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE)
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor ist beseitigt.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Le but est de protéger les acquis sociaux, de préserver la paix du travail, d'éviter un impact négatif sur les politiques sociales et d'empêcher les distorsions de la concurrence. Celui qui respecte les prescriptions légales ne doit pas être défavorisé par rapport à celui qui ne les respecte pas. Il s'agit donc d'éviter les distorsions de la concurrence défavorables aux employeurs qui respectent l'égalité salariale.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Sur mandat des adjudicateurs assujettis à la LMP, le BFEG effectue des contrôles aléatoires de l'égalité salariale auprès de soumissionnaire. Dans le budget assorti d'un plan intégré des tâches et des finances, la Confédération fixe le nombre de contrôles à effectuer par année. Le BFEG effectue chaque contrôle selon le principe du double contrôle. Il fait donc appel à un·e expert·e externe reconnu·e en matière d'égalité salariale.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	30 nouveaux contrôles par an dans le cadre des marchés publics
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	Art. 8, al. 3, de la Constitution fédérale Art. 12, al. 1, Art. 44, Art. 45, LMP Art. 4, al. 1, OMP oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Directive Contrôles du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération, BFEG
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	30 nouveaux contrôles de marchés publics par an
j) <i>Ressourcen</i>	-
<i>Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i> Plusieurs cantons et villes procèdent à des contrôles du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics et en matière de subventions, y compris auprès de petites entreprises. Une convention a été mise sur pied pour éviter des doublons dans les contrôles.	

1.2.3 Der Bundesrat prüft für subventionierte Einheiten die Einführung einer Pflicht zum Nachweis der Lohnleichheit und von Kontrollen ihrer Lohnpraxis.

Berufliches und öffentliches Leben

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EFD: Eidgenössische Finanzverwaltung (EFV)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor ist beseitigt.

d) Ziel der Massnahme	Examinieren die Möglichkeit d'etendre l'obligation de respecter l'egalite salariale aux entites subventionnees en commençant par une analyse d'ici à 2023.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	L'examen dans le domaine des subventions se base sur les mecanismes existants dans les marches publics de la Confédération (contrôle de l'egalite salariale et obligation d'apporter la preuve de l'egalite salariale). Il s'agit d'examiner comment il serait possible d'appliquer l'obligation d'analyse et les controles de l'egalite salariale dans le cadre des subventions et de definir quelles entites subventionnees y seraient soumises. L'AFF et le BFEG forment un groupe de travail pour realiser cet examen d'ici à 2023 et soumettre une note de discussion au Conseil fédéral.
f) Meilensteine / Zeitplan	À définir jusqu'à fin janvier 2022
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	- oui ☒ non ☐ Si oui : Examen d'une révision des bases légales existantes (LEg ou LSubv)
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Lorsque c'est pertinent, les pratiques des cantons en matière d'egalite salariale dans le domaine des subventions sont prises en compte.	

1.2.4 Der Bundesrat prüft in einem Bericht die geeignete Strategie zur Stärkung der Lohngleichheitscharta im öffentlichen Sektor (in Erfüllung des Postulats 20.4263 WBK-NR).

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Kantone, Gemeinden, staatsnahe Betriebe, Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor ist beseitigt.
d) Ziel der Massnahme	Stärkung der Vorbildfunktion des öffentlichen Sektors in der Förderung der beruflichen Gleichstellung der der Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Bundesrat wurde beauftragt, einen Bericht über eine Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit zu erstellen. Darin zeigt er Möglichkeiten, wie mehr Kantone, Gemeinden und staatsnahe Betriebe zur Teilnahme an der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor ermutigt werden könnten, sowie die ergriffenen Massnahmen auf.
f) Meilensteine / Zeitplan	1. Halbjahr 2022: Durchführung diverser Veranstaltungen 2. Halbjahr 2022: Bericht des Bundesrates
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Art. 8, Abs. 3 Bundesverfassung

- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Kantone, Städte, Gemeinden und staatsnahe Betriebe, welche die Charta unterzeichnet haben Massnahmen gemäss Monitoring
j) Ressourcen	2022: 50'000 CHF

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Unterzeichnende Kantone, Städte und Gemeinden sowie staatsnahe Betriebe setzen sich (1) für die Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz (2) die regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit (3) die Förderung der Einhaltung der Lohngleichheit bei der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften (4) die Einführung von Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungs- und/oder Subventionswesen sowie für die (5) Information über die konkreten Ergebnisse ein.

1.2.5 Der Bund stellt sicher, dass die obersten Leitungsorgane der bundesnahen Unternehmen und Anstalten die Zielquote von 40% bei der Geschlechtervertretung umsetzen.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EFD: Eidgenössisches Personalamt (EPA)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Alle bundesnahen Unternehmen und Anstalten, welche der Kaderlohnverordnung unterstehen und die zuständigen Aufsichtsdepartemente
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die ausgewogene Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien hat sich verbessert.
d) Ziel der Massnahme	Eine angemessene Vertretung der Geschlechter in den obersten Leitungsorganen von bundesnahen Unternehmen und Anstalten nach Art. 2 Abs. 2 Kaderlohnverordnung. S'assurer que les organes de direction suprêmes des entreprises et des établissements proches de la Confédération appliquent le quota cible de 40% en matière de représentation des sexes.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die Erreichung der Zielvorgabe wird vom Bundesrat überwacht und gesteuert (vgl. auch Punkt f)
f) Meilensteine / Zeitplan	Laufend: Berücksichtigung der Zielvorgabe im Rahmen der Wahanträge von obersten Leitungsorganen von bundesnahen Unternehmen und Anstalten an den Bundesrat; Kommentierung allfälliger Abweichungen Jährliche Berichterstattung im Rahmen des Kaderlohnreportings an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Bundesratsbeschluss vom 25. November 2020 (2020.2462)

i) Indikatoren / quantitative Ziele	Zielvorgabe von mind. 40 Prozent für den Anteil beider Geschlechter
j) Ressourcen	Nicht bezifferbar (unterschiedlich grosser Aufwand bei den verschiedenen Stellen betr. Suche von Kandidatinnen und Kandidaten, Evaluation Wahlanträge, Begründung von Abweichungen, Berichterstattung Kaderlohnreporting)
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.2.6 Auf Tertiärstufe erhöht sich der Frauenanteil im MINT-Bereich.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	WBF: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) subsidiaire (financement) – responsabilité auprès des hautes écoles swissuniversities, hautes écoles
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die ausgewogene Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien hat sich verbessert.
d) Ziel der Massnahme	Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation; Sensibilisierung und Motivation für MINT-Bereich; Verminderung des Fachkräftemangels.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Es bestehen Massnahmen und Aktivitäten zur Sensibilisierung und Förderung für MINT auf verschiedenen Ebenen: 1. Kooperationsprojekt im Rahmen des von der SHK bewilligten projektgebundenen Beitrags P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit (2021-2024) gemäss HFKG; Langzeitstudie: Es wird untersucht, ob eine generelle Problematik der Stereotypen vorliegt und inwiefern die Sensibilisierungs- und Promotionsaktivitäten die Anmeldungen in den technischen Fachbereichen der untersuchten FH der Westschweiz positiv beeinflussen können. 2. Im Rahmen der hochschulspezifischen Aktionspläne werden spezifische Massnahmen zu Verbesserung des Frauenanteils auch bei MINT ergriffen. Besonders die beiden ETH ergreifen verschiedene Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auch bei der Neuberufung von Professorinnen. 3. Das Projekt P-10 Nationales Netzwerk zur MINT-Bildung zur Sensibilisierung der Lehrkräfte für den MINT-Bereich und die gendersensitive Vermittlung läuft bis Ende 2024. 4. Netzwerk und Förderung von MINT durch die Akademien : der MINT-Nachwuchsbarometer der Schweizerischen Akademie der technischen Wissenschaften (SATW) bezieht sich auch auf die Bedürfnisse von Mädchen im technischen Bereich. Das Programm Swiss TecLadies fördert gezielt technisch interessierte Mädchen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Massnahmen für die Jahre 2021-2024: Die Umsetzung ist in der Verantwortung der Hochschulen bzw. der Akademien. 1. Langzeitstudie und Analyse der MINT-Förderung «Promotions des métiers MINT: création d'un portail et étude d'impact» verbessert werden kann, um eine Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich zu erlangen. (Die genaue Planung ist seitens der Hochschulen noch offen.) Massnahmen und gezielte Aktionen für die Jahre 2021-2024 werden laufend geplant.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Art. 59 HFKG – projektgebundene Beiträge FIFG, Förderung der Akademien
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -

h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Auswahl und Entscheid von projektgebundenen Beiträgen durch die SHK; Auswahl von Kooperationsprojekten im Rahmen von P-7 durch Steuerungsausschuss des Projekts bei swissuniversities. Entscheide von einzelnen Hochschulen im Rahmen ihrer Autonomie um diesbezüglich Massnahmen zu ergreifen.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Frauen in Studium, bei den Assistierenden, in der Forschung und bei den Professuren sowie Anzahl Frauen in Gremien und Entscheidungsfunktionen im MINT-Bereich.
j) Ressourcen	Seitens Bund: projektgebundene Beiträge für 4 Jahre; total CHF 5 Mio. für verschiedene Themen, die nicht nur Chancengleichheit von Frau und Mann einschliessen, sondern auch Themen zu Diversität und Inklusion. Finanzierung seitens der Hochschulen: hochschuleigene Mittel für Aktionspläne.
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Indirekt die Kantone über die Förderung und Finanzierung der jeweiligen Hochschulen. Die Massnahmen aus den hochschulspezifischen Aktionspläne müssen über das Hochschulbudget finanziert werden.	

1.2.7 Es werden öffentliche und private Initiativen zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen unterstützt.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	UVEK: Generalsekretariat
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Marketing du personnel de l'Office fédéral du personnel, Secrétariat général du DDPS, programme CONNECT ETH, Nationaler Zukunftstag etc.
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die ausgewogene Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien hat sich verbessert.
d) Ziel der Massnahme	- Spannende Tätigkeiten von MINT-Frauen sichtbarer machen - Beitrag leisten zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Engagierte UVEK-Spezialistinnen in MINT-Berufen stellen sich als Rollenmodelle für jüngere Nachwuchskräfte zur Verfügung. Sie zeigen an Workshops an Universitäten und Fachhochschulen oder Anbietern von Hochschulmessen, am UVEK-Praxistag im Rahmen des CONNECT-Programms der ETH, am nationalen Zukunftstag etc. die attraktiven und spannenden Arbeitsfelder im MINT-Bereich auf. Mit einer vertieften Marktanalyse wird sichergestellt, dass die Adressatinnen optimal erreicht werden.
f) Meilensteine / Zeitplan	2021: - Verstärkung der Social-Media Auftritte von UVEK-Frauen (z. B. Frauen wählen das UVEK anlässlich Frauentag) - Durchführung von Workshops an der EPFL und der ZHAW mit erhöhtem Frauenanteils, Teilnahme am Women's Contact Day sowie Durchführung des Praxistags im Rahmen des CONNECT-Programms für ETH-Frauen - Erstellung eines Kurzkonzpts mit Zusatzmassnahmen zur Gleichstellung - Marktanalyse des schweizweiten Angebots an Initiativen im Themenbereich und Prüfung von entsprechenden zusätzlichen Unterstützungsmassnahmen für das Folgejahr Ab 2022 Weiterführung der bestehenden Angebote und entsprechende Verstärkung der zielgruppenspezifischen Unterstützungsangebote auf Basis der Marktanalyse
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-

- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Departementsstrategie UVEK 2016, Strategische Sollwerte für die Bundesverwaltung, Marketingplan EPA, Kurzkonzept Massnahmen im Bereich Gleichstellung UVEK
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Strategische Sollwerte des Bundesverwaltung: Frauenanteile UVEK und UVEK-Ämter insgesamt sowie im mittleren und höheren Kader
j) Ressourcen	Ca. 100 Personentage UVEK-intern Externe Unterstützung max. 15'000 CHF /Jahr

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Teilnehmerinnen kommen aus der ganzen Schweiz. Die Workshops finden an den Standorten (Fach-)Hochschulen oder an UVEK-Standorten statt. Ein erhöhter Anteil von Frauen im MINT-Bereich und in den UVEK-Ämtern kommt wiederum der Arbeit des UVEK für die ganze Schweiz zu Gute.

1.2.8 Der Frauenanteil in Lehre und Forschung, insbesondere in Führungspositionen und in den Entscheidungsgremien der Hochschulen, nimmt zu.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	WBF: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) subsidiaire (financement) – responsabilité auprès des hautes écoles
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Hautes écoles, swissuniversities
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die ausgewogene Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien hat sich verbessert.
d) Ziel der Massnahme	Erhöhung der Frauenanteile in den untervertretenen Fachbereichen und auf der Entscheidungsebene.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Kooperationsprojekte mit verschiedenen Schwerpunkten im Rahmen des von der SHK bewilligten projektgebundenen Beitrags <u>P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit (2021-2024)</u> gemäss HFKG 1. High Potential University Leaders Identity&Skills Training (H.I.T.) zielt auf mehr Diversität in den Führungspositionen im akademischen Bereich. Das Leadership Programm für Professorinnen will die Zahl der Frauen in diesen Rollen direkt erhöhen. Auch unterstützt das Programm ein Netzwerk, das auch später genutzt werden kann. 2. Im Projekt Dozent*innen FH geschlechterintegratives Branding soll der Anteil an Frauen in diesen Funktionen erhöht werden indem Ansätze der Diversity Managements mit denen eines strategischen Human Resources Management verknüpft werden zwecks geschlechtergerechter Personalgewinnung. Es werden Trainings zu unconscious bias durchgeführt. 3. Im Rahmen der hochschulspezifischen Aktionspläne werden gezielte Massnahmen zu Verbesserung des Frauenanteils auf den entsprechenden Stufen ergriffen. Allgemein sollen mit den Massnahmen Barrieren abgebaut und die Frauen in der Karriere gefördert werden.
f) Meilensteine / Zeitplan	Massnahmen für die Jahre 2021-2024 u.a. - HIT Leadership Programm: Workshops in Kursblock verteilt auf die Jahre 2021-2023 - Dozent*innen FH (Die genaue Planung ist seitens der Hochschulen noch offen.)
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Art. 59 HFKG – projektgebundene Beiträge

- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Auswahl und Entscheid von projektgebundenen Beiträgen durch die SHK; Auswahl von Kooperationsprojekten im Rahmen von P-7 durch den Steuerungsausschuss des Projekts bei swissuniversities. Entscheide von einzelnen Hochschulen im Rahmen ihrer Autonomie um diesbezüglich Massnahmen zu ergreifen.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Frauen bei den Assistierenden, bei den Forschenden und den Professuren sowie Anzahl Frauen in Gremien und Entscheidungsfunktionen der Hochschulen.
j) Ressourcen	Seitens Bund: projektgebundene Beiträge für 4 Jahre; total CHF 5 Mio. für verschiedene Themen, die nicht nur Chancengleichheit von Frau und Mann einschliessen, sondern auch Themen zu Diversität und Inklusion. Finanzierung seitens der Hochschulen: hochschuleigene Mittel für Aktionspläne.
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Indirekt die Kantone über die Förderung und Finanzierung der jeweiligen Hochschulen. Die Massnahmen aus den hochschulspezifischen Aktionspläne müssen über das Hochschulbudget finanziert werden.	

1.2.9 In den Gesundheits- und Bildungsberufen wird eine stärkere Vertretung der Männer gefördert.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Gesundheit (BAG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Berufsverbände, Bildungsinstitutionen, SBFI, SECO, GDK
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die ausgewogene Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien hat sich verbessert.
d) Ziel der Massnahme	Steigerung des Anteils an männlichem Pflegepersonal
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	- mehr Personal in der Pflege ausbilden - eine höhere Attraktivität und Anerkennung des Berufs erreichen - berufliche Entwicklungsmöglichkeiten steigern (Regulierung der PflegeexpertIn APN resp. Masterstufe Pflege im Gesundheitsberufegesetz) - bessere Arbeitsbedingungen (Lohn, Vereinbarkeit) schaffen
f) Meilensteine / Zeitplan	- Ende 2022 / Anfang 2023: Beantwortung des 19.4278 Postulats Streiff: Neue Pflegemodelle - 2023: pa.lv. 19.401 (« Pflegeinitiative » oder indirekter Gegenvorschlag) : Umsetzung der Ausbildungsinitiative
g) Gesetzliche Grundlagen	-
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☒ non ☐ Si oui : Zur Erreichung der Ziele müssen die gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden: Revision GesBG, Verordnung pa.lv
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Abschlusszahlen, Entwicklung der Geschlechterverteilung
j) Ressourcen	Keine zusätzlichen Ressourcen benötigt.
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.2.10 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.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EFD: Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Kantonale Steuerverwaltungen, die die direkte Bundessteuer veranlagten und beziehen (Art. 2 Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer; DBG, SR 642.11)
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Das Erwerbsvolumen zwischen Frauen und Männern ist ausgewogener und die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt hat sich erhöht.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Beseitigung der "Heiratsstrafe", d.h. der steuerlichen Mehrbelastung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren in gleichen wirtschaftlichen Verhältnissen, Schaffung Erwerbsanreize für Zweitverdiener (in der Regel Frauen)
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Einführung der Individualbesteuerung, d.h. Eheleute werden in steuerlicher Hinsicht nicht mehr als Wirtschaftsgemeinschaft betrachtet und gemeinsam besteuert. Neu wird jede Person grundsätzlich für sich allein besteuert unabhängig vom Zivilstand. Offen ist die genaue Ausgestaltung, insbesondere ob Korrektive z.B. für Ein-Einkommens-Paare nötig und/oder erwünscht sind.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2021: BRB zu Auslegeordnung zur Individualbesteuerung, Bericht wird den beiden WAK zur Diskussion vorgelegt 2022: Vernehmlassung zur Individualbesteuerung 2023: Verabschiedung Botschaft zur Individualbesteuerung
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	- Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG), SR 642.11 - Bundesgesetz über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden (StHG), SR 642.14 oui ☒ non ☐ <i>Si oui</i> : Regelung zur Ehegattenbesteuerung in DBG und StHG muss geändert werden
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	In der Herbstsession 2020 beschloss das Parlament, die Verabschiedung einer Botschaft zur Einführung der Individualbesteuerung in die Legislaturplanung 2019-2023 aufzunehmen. ¹
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Besteuerung Ehegatten, Beseitigung "Heiratsstrafe", Schaffung Erwerbsanreize für Zweitverdiener (in der Regel Frauen)
j) <i>Ressourcen</i>	noch unbekannt

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Kantone veranlagten und beziehen die direkte Bundessteuer für den Bund. Sie werden die Individualbesteuerung umsetzen müssen.

Sofern die Individualbesteuerung auch für die Kantone gelten soll, müssen die Kantone ihre Gesetze und Informatik entsprechend anpassen.

Sollte die Individualbesteuerung nur für den Bund gelten, müssten die Kantone zwei verschiedene Systeme anwenden, was einen grossen Aufwand und erhebliche technische und rechtliche Schwierigkeiten verursachen würde.

1.2.11 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.

Berufliches und öffentliches Leben

¹ Bundesbeschluss über die Legislaturplanung 2019-2023 vom 21. September 2020, Art. 4 Ziel 3 Massnahme 13, BBl 2020 8386.

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	-
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Die Rentensituation der Frauen hat sich deutlich verbessert.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Introduction de mesures de compensation.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Les conditions d'anticipation de la rente de vieillesse seront améliorées pour les femmes qui, quelle qu'en soit la raison, ne peuvent pas travailler jusqu'à l'âge de référence. Le Parlement a arrêté le 17 décembre 2021 un modèle de compensation d'une durée de 9 ans (génération transitoire), basé sur l'octroi d'un supplément de rente pour les femmes prenant leur retraite à 65 ans. Le modèle tient compte du niveau du revenu des bénéficiaires. Le supplément de rente se compose de trois niveaux de référence (50, 100 et 160 francs par mois). Il est modulé de manière progressive-dégressive en fonction de l'année du départ à la retraite (d'un minimum de 25% au maximum de 100%). Le coût des mesures de monte à 32% des économies réalisées par l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes (3,3 milliards entre 2024 et 2032). Des taux d'anticipation favorables sont prévus pour les femmes anticipant leur retraite.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2021 : Débats parlementaires terminés durant la session d'hiver 2021 Délai référendaire de 3 mois
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	- Révision de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), RS 831.10 - Révision de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité RS 831.40 - Autres bases légales à modifier (cf. projet de loi)
- <i>Neu zu schaffende</i>	oui ☐ non ☐ Si oui :
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Message relatif à la stabilisation de l'AVS (AVS 21), FF 2019 5979
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	-
j) <i>Ressourcen</i>	-
<i>Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
-	

1.2.12 In der 2. Säule wird die Altersvorsorge für niedrige Einkommen verbessert, indem der Koordinationsabzug herabgesetzt wird. Dies kommt insbesondere den Frauen zugute.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
-------------------------------------	---

b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	-
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Rentensituation der Frauen hat sich deutlich verbessert.
d) Ziel der Massnahme	Améliorer la prévoyance professionnelle des personnes à bas revenu et des personnes à temps partiels, qui sont en premier lieu des femmes.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Le projet du Conseil fédéral prévoit de diminuer la déduction de coordination, qui passerait de 25'095 francs à 12'548 francs. Le salaire assuré sera par conséquent plus élevé, et les personnes assurées touchant des salaires relativement bas, dont un nombre important de femmes et de personnes travaillant à temps partiel, bénéficieront d'une meilleure protection sociale contre la vieillesse et l'invalidité.
f) Meilensteine / Zeitplan	2021 : Début des débats parlementaires 2022 : Suite des débats parlementaires
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), RS 831.40 oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Message du Conseil fédéral du 25 novembre 2020 concernant la modification de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Réforme LPP 21)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.2.13 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 «Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden»).

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI : Bundesamt für Statistik (BFS)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Office fédéral de la justice (OFJ), Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Im Bereich berufliches und öffentliches Leben sind die Fakten erhoben und die Statistiken weiterentwickelt, ebenso ist ein Monitoring durchgeführt.
d) Ziel der Massnahme	Erstellung eines Berichts in Antwort des Postulats, in dem die geforderten Indikatoren zu Lohn- und Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen zusammengestellt sind.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Bericht umfasst eine Gesamtdarstellung der Gleichstellungsstatistiken in der Schweiz und stellt neue bisher nicht erstellte Indikatoren zur Verfügung, insbesondere:

	- Der «Gender Overall Earnings Gap» (GOEG): ein synthetischer Index, mit dem das allgemeine Lohngefälle (in Prozenten) zwischen Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter geschätzt wird. - Der «Gender Pension Gap»: Dargestellt wird der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Altersrenten zwischen Männern und Frauen im Rentenalter.
f) Meilensteine / Zeitplan	Verabschiedung des Berichts durch den Bundesrat geplant für Ende 2022.
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Loi sur la statistique fédérale (LSF), RS 431.01
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Bericht in Antwort auf Postulat Marti 19.4132
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	OFS interne
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Keine direkten Auswirkungen	

1.2.14 Der Bund führt eine Studie zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen in der Landwirtschaft durch.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	WBF: Bundesamt für Landwirtschaft (BLW)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Keine Partner Auftrag an Meinungsforschungsinstitut gfs-zürich sowie AGRIDEA; zudem: Expertinnengruppe mit Praxis, Beratung, Forschung sowie Verwaltung
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Im Bereich berufliches und öffentliches Leben sind die Fakten erhoben und die Statistiken weiterentwickelt, ebenso ist ein Monitoring durchgeführt.
d) Ziel der Massnahme	Veränderungen, Entwicklungen und Defizite bei der Lage der Frauen in der Landwirtschaft erkennen
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Wie bei den Studien «Frauen in der Landwirtschaft» aus den Jahren 2002 und 2012 werden quantitative und qualitative Methoden kombiniert: In einem ersten Schritt werden Daten (soziale und geografische Herkunft, Ausbildung, beruflicher Werdegang, Aufgaben in Familie, Betrieb etc., Veränderungen in Familie, Betrieb etc., Ansichten der Frauen, Sicht der Zukunft, soziale und rechtliche Absicherung, Befindlichkeit etc.) mit einer online-Befragung erhoben. Anschliessend werden in einem zweiten Schritt die Ergebnisse in Gruppendiskussionen in den verschiedenen Landesteilen vertieft und kommentiert. Im Schlussbericht werden auch allfällige Handlungsempfehlungen aufgeführt.
f) Meilensteine / Zeitplan	Januar 2022: online-Befragung bei 1'500 Frauen in der Landwirtschaft März/April 2022: 4 Gruppendiskussionen mit je 7-10 Frauen September 2022: Vorliegen des Schlussberichts
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Art. 185 Abs. 1bis LwG (SR 910.1) sowie Nachhaltigkeitsverordnung (SR 919.118)
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -

h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Konzept für die Erforschung sozialer und gesellschaftlicher Entwicklungen in der Land- und Ernährungswirtschaft (BLW 2018)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	110'000 CHF
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.2.15 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.

Berufliches und öffentliches Leben

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	VBS: Generalsekretariat
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Schweizer Armee, Kommando Ausbildung, Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Der Zugang zur Armee und die sich den Frauen dort bietenden Möglichkeiten haben sich deutlich verbessert.
d) Ziel der Massnahme	Die Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Armee werden mit dem Ziel "10% Frauenanteil bis 2030" intensiviert. Die Befragung eruiert, warum sich Frauen für / gegen den freiwilligen Militärdienst entscheiden. Auf den Erkenntnissen werden Massnahmen entwickelt, um mehr Frauen für den Militärdienst zu gewinnen.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Eine standardisierte, repräsentative Bevölkerungsbefragung von Mädchen (ab ca. 14 Jahren) und Frauen deckt folgende Themen ab: Interesse an der Armee, Gründen für / gegen den Militärdienst, Wissens- und Informationsstand Armee und Sicherheit, Einstellung zur Armee (eigene und Umfeld), Sinnfrage, Ängste, Vor-/Nachteile, Vereinbarkeit, Vorurteile. Überführung der Ergebnisse in Informations-, Schulungs- und Sensibilisierungsmaterialien zur in- und externen Verwendung, z.B. an Schulen, Berufsmessen.
f) Meilensteine / Zeitplan	• Explorative Interviews mit weiblichen Angehörigen der Armee Q3/Q4 2022 (Gründe für / gegen den Militärdienst, strukturelle Hindernisse, systemische Benachteiligungen). • Standardisierte Datenerhebung 2023.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Diese Massnahmen werden Bestandteil des Massnahmenplans Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity sein.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Quantitative Messung des Interesses von Mädchen und Frauen an der Armee, den Gründen für / gegen den Militärdienst, dem Informations- und Wissensstand
j) Ressourcen	FiAD mit internen Partnerinnen und Partnern und externem Meinungsforschungsinstitut / Sozialforschungsinstitut

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Zusammenarbeit für die standardisierte Datenerhebung ab 2023.

1.2.16 Die Lohngleichheit im Bereich Kulturschaffen ist garantiert.

Berufliches und öffentliches Leben

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI : Bundesamt für Kultur (BAK)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Branchenverbände (z.B. aus der Filmbranche), Förderinstitutionen (z.B. Filmstiftung Zürich, Cinéforum, Kantone), SRG SSR (<i>Beispiele für den Bereich Film; für andere Kulturbereiche sind andere Partner aufzulisten</i>)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor ist beseitigt.
d) Ziel der Massnahme	Die Grundsätze der Lohngleichheit werden bei allen durch das BAK und die öffentliche Hand geförderten Projekten, Institutionen und Verbänden eingehalten
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die Einhaltung der Lohngleichheit ist eine Bedingung für den Erhalt von öffentlichen (Förder-)Geldern
f) Meilensteine / Zeitplan	- Erarbeitung von Weisungen und Instrumenten zur Lohngleichheit in allen Berufsbereichen des Kulturschaffens (z.B. wie Richtlohnliste des SSFV (Verband der Filmtechniker*innen)) - Information an die betroffenen Kulturakteure, dass die Einhaltung der Lohngleichheit eine Bedingung ist für den Erhalt von öffentlichen Geldern, und dass die Einhaltung stichprobenartig kontrolliert werden kann
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Festgestellte Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau bei geförderten Projekten, Institutionen, Unternehmen
j) Ressourcen	-

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Sofern die Projekte von Bund und Kantonen zusammen unterstützt werden (wie z.B. im Filmschaffen), müssen sich diese einig sein über die Definition der Lohngleichheit bzw. die Aufgaben zur Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit untereinander koordinieren

1.2.17 Der Bund erarbeitet eine Gesamtstrategie und einen Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Berufliches und öffentliches Leben

a) Federführung (Dep. / Amt)	WBF: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO))
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	EBG, BSV, Sozialpartner
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Das Erwerbsvolumen zwischen Frauen und Männern ist ausgewogener und die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt hat sich erhöht.
d) Ziel der Massnahme	Ziel ist die Verbesserung der Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotenzials von Frauen (insbesondere Müttern) und die Vermeidung von möglichen negativen Konsequenzen durch längeres Wegbleiben vom Arbeitsmarkt.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Nationalrat hat das Postulat 20.4327 «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt» von NR Arslan angenommen. Das Postulat bezieht sich explizit auf Wiedereinsteigerinnen

	auf dem Arbeitsmarkt nach der Familienpause und fordert Massnahmen, welche den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern und dem Wertverlust des beruflichen Know-hows während der Familienpause entgegenwirken. Die beschriebenen Problematiken betreffen jedoch auch Frauen und Mütter, die bereits auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, vor allem, weil die Erwerbstätigkeit der Frauen oft zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad erfolgt. Gezielte Massnahmen sollen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt abbauen, um das Fachkräftepotenzial der Frauen auf dem Arbeitsmarkt besser zu nutzen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Entscheid zur konkreten Umsetzung des Postulats auf Ebene WBF: Herbst 2021
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	keine gesetzliche Basis, Finanzierung je nach Umsetzung (noch nicht definiert) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Postulat 20.4327 Arslan «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt». Das Postulat sieht eine Gesamtstrategie des Bundesrates und einen Massnahmenplan vor. Dies wird im Rahmen der Planung noch genauer definiert.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Noch nicht definiert
j) Ressourcen	Noch nicht definiert
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Die kantonale und kommunale Ebene sowie Sozialpartner werden bei Bedarf miteinbezogen.	

2. Vereinbarkeit und Familie

2.2.1 Der Bund lanciert mit den Kantonen, Gemeinden und Sozialpartnern einen politischen Dialog über die Vereinbarkeit.

Vereinbarkeit und Familie

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	SODK, EKFF, kantonale Verantwortliche für Familienfragen, Familienorganisationen, weitere
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Familienpolitik, die Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden sowie die Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind verstärkt.
d) Ziel der Massnahme	Bessere Vernetzung der Akteure der Familienpolitik auf kantonaler Ebene und seitens der Familienorganisationen zwecks Koordination und Wissensaustausch
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Schaffung von stetigen Vernetzungsgefässen der Familienpolitik über bestehende, bislang lose Netzwerke
f) Meilensteine / Zeitplan	2022: Treffen der EKFF mit den kantonalen Verantwortlichen für Familienfragen 2023 : Erstes Zusammentreffen Familienorganisationen
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	BV Art. 116; FamZG, FOrgV; Einsetzungsverfügung für die Eidg. Kommission für Familienfragen vom 5. Dezember 2014

- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Programme de la législature 2019-2023
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Eine Vernetzungsveranstaltung der Familienorganisationen 2023 hat stattgefunden.
j) Ressourcen	-

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Es geht darum, mit den Kantonen entsprechende Strukturen zu entwickeln.

2.2.2 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.

Vereinbarkeit und Familie
Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	SODK, ESTV, SECO, EBG
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Familienpolitik, die Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden sowie die Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind verstärkt.
d) Ziel der Massnahme	Der Bundesrat prüft Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu verbessern und schlägt darauf basierend konkrete Massnahmen vor. Dieser Arbeit zu Grunde liegt eine strategische Analyse.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Prüf Schwerpunkte finden in drei Handlungsfeldern statt: • Handlungsfeld familienergänzende Kinderbetreuung • Handlungsfeld familienfreundliche Arbeitsbedingungen • Handlungsfeld materielle Sicherheit von Familien Ein gewichtiger Bezug besteht zu den Arbeiten an der Pa. Iv. 21.403 der WBK NR zur «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung».
f) Meilensteine / Zeitplan	2023: Verabschiedung einer Botschaft
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Art. 116 BV, KBFHG, Vereinbarkeitsgesetz, FamZG
- Neu zu schaffende	oui ☒ non ☐ Si oui : offen
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Programme de la législature 2019-2023

i) Indikatoren / quantitative Ziele	Verabschiedete Botschaft zuhanden des Parlament
j) Ressourcen	In Klärung. Pour l'instant aucune ressource accordée.

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Kantone und die Sozialpartner werden im Rahmen der Vernehmlassung in die Erarbeitung der Vorlage einbezogen.

2.2.3 Der Bundesrat verabschiedet eine nationale Strategie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zusammenarbeit mit den Kantonen.

Vereinbarkeit und Familie

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	SODK, EDK, ESTV, SECO, EBG
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Familienpolitik, die Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden sowie die Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind verstärkt.
d) Ziel der Massnahme	Darlegung von Massnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit auf Ebene des Bundes
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die Strategie zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie wird in unterschiedlichen Handlungsfeldern darlegen, welche Weichenstellungen zur besseren Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder gestellt, welche Massnahmen angegangen werden sollten. Ein gewichtiger Bezug besteht zu den Arbeiten an der Pa. Iv. 21.403 der WBK NR zur «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung».
f) Meilensteine / Zeitplan	2023: Strategie zur Vereinbarkeit
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Art. 116 BV, FamZG, weitere je nach Massnahmen
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : offen
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Programme de la législature 2019-2023
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Kantone, Städte und Gemeinden sind wichtige Akteure für die Umsetzung dieser Massnahme, insbesondere besteht eine enge Zusammenarbeit mit SODK und EDK sowie Städten und Gemeinden.

2.2.4 Das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist umgesetzt.

Vereinbarkeit und Familie

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	-
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Elternurlaube, familienfreundliche Arbeitszeiten und die soziale Sicherheit für Eltern und betreuende Angehörige sind ausgebaut.
d) Ziel der Massnahme	Améliorer la situation des parents et proches aidants
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	La loi est un acte modificateur unique regroupant plusieurs modifications de lois. Les mesures ainsi instaurées visent à permettre aux personnes concernées de mieux concilier activité professionnelle et prise en charge de proches. – Un congé court indemnisé par l'employeur qui permet de s'absenter du travail pour s'occuper d'un membre de la famille ou du partenaire qui fait ménage commun avec la personne depuis cinq ans. Dans ce cas, l'employé a droit à trois jours de congé au maximum par cas d'atteinte à la santé, mais dix jours par année au total. – Un congé long indemnisé par le régime des APG qui permet aux parents d'interrompre leur travail en partie ou complètement pour s'occuper de leur enfant gravement atteint dans sa santé. Dans ce cas, les parents ont droit au maximum à quatorze semaines de congé, qui peuvent être prises dans un délai cadre de dix-huit mois. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées. Il peut être partagé entre les parents. – Une extension de l'octroi des bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS pour les cas d'impotence faible et pour les couples formant une communauté de vie. – Une extension de l'octroi de l'allocation pour impotent et du supplément pour soins intenses pour les mineurs en cas de séjour hospitalier.
f) Meilensteine / Zeitplan	Première partie entrée en vigueur le 1er janvier 2021 1er juillet 2021 : entrée en vigueur du congé de 14 semaines Publication annuelle des statistiques ventilées par sexe
g) Gesetzliche Grundlagen	Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, FF 2019 8195
- Bestehende	
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Répartition des congés par sexe
j) Ressourcen	-

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

-

2.2.5 Die Unternehmen und Arbeitnehmenden sind für die Thematik der Vereinbarkeit sensibilisiert.

Vereinbarkeit und Familie

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	WBF: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	-
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Projekte von Unternehmen und der öffentlichen Hand zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden gefördert.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Ziel ist die verbesserte Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Die Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ist in erster Linie eine Angelegenheit des Privatsektors. Der Fokus liegt dabei auf flexiblen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Telearbeit, Jobsharing). Der Bund unterstützt die Unternehmen mit Informations- und Sensibilisierungsprojekten, um bewährte Lösungen besser bekannt zu machen.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Das SECO publiziert im August 2021 eine Aktualisierung des Berichts «Familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Was machen die Kantone/Hauptorte?». Der Bericht fasst Informationen bezüglich der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Kantonen und Hauptorten für das Jahr 2020 zusammen und zeigt Entwicklungen in diesem Bereich seit 2016 auf. Dabei werden folgende Bereiche betrachtet: Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft und die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin (Strategie und Arbeitsbedingungen). Ergänzend dazu enthält der Bericht statistische Kennzahlen, eine Übersicht zu Personalverordnungen und Merkblättern sowie Angaben zu den verantwortlichen Verwaltungsstellen. Anmerkung: für den restlichen Zeitraum der prioritären Zeit werden mögliche zusätzliche Massnahmen zur Sensibilisierung der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geprüft.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Publikation im August 2021
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	keine gesetzliche Basis oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	-
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	zahlreiche statistische Kennzahlen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen
j) <i>Ressourcen</i>	Finanzierung aus dem Forschungsbudget DP CHF 20'945

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Bericht: Die Kantone sind durch den Bericht nicht direkt betroffen. Der Bericht zeigt eine Übersicht aller Kantone zum Thema und dürfte auch für die Kantone und Gemeinden selbst von Interesse sein.

2.2.6 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.

Vereinbarkeit und Familie

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	-
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Projekte von Unternehmen und der öffentlichen Hand zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden gefördert.
d) Ziel der Massnahme	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die Finanzhilfen gemäss Art. 14 GIG werden seit 1996 vergeben, um die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben zu fördern. In der bis Ende 2024 geltenden Prioritätenordnung des EDI sind zwei Schwerpunkte für die Vergabe der Finanzhilfen festgelegt: Unterstützt werden im Rahmen des Schwerpunktes A Programme zur Förderung der Entwicklung und des Einsatzes von Dienstleistungen und Produkten für Unternehmen, insbesondere zur Verwirklichung der Lohn-gleichheit von Frau und Mann und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Finanzhilfen im Rahmen des Schwerpunktes B sind für Programme zur Förderung der gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern in Berufen und Branchen mit Fachkräftemangel vorgesehen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Private und öffentliche nicht-gewinnorientierte Organisationen können Gesuche um Finanzhilfen einreichen. Jährlich gibt es zwei Eingabetermine, der 31.1. und der 31.8. Sämtliche Grundlagen, Informationen und Formulare sind auf der Website des EBG publiziert und können als pdf-Dokumente heruntergeladen werden (www.ebg.admin.ch > Dienstleistungen > Finanzhilfen Erwerbsleben). In einer Online-Projektsammlung sind die unterstützten Vorhaben nach Art. 14 GIG aufgeführt. Ein Jahresbericht informiert jeweils im 1. Quartal über die Vergabe des Vorjahres.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995 (GIG, SR 151.1). Verordnung vom 22.5.1996 über Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz (SR 151.15). oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Anzahl Gesuche; Anzahl unterstützte Projekte; Anzahl unterstützte Projekte im Bereich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
j) Ressourcen	Der Finanzhilfekredit beträgt rund 4,5 Mio. CHF jährlich. Er wird vom Parlament im Rahmen der jährlichen Budgetdebatten verabschiedet.

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Neben privaten nicht-gewinnorientierten Organisationen sind auch öffentliche nicht-gewinnorientierte Organisationen wie Kantone und Gemeinden berechtigt, Gesuche um Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz einzureichen und Projekte durchzuführen. Sie profitieren zudem von den Dienstleistungen, Angeboten und Produkten, die im Rahmen der Finanzhilfen entwickelt wurden.

2.2.7 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.

Vereinbarkeit und Familie

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Steuergruppe Nationale Plattform Armut (unter der Leitung BSV mit den Mitgliedern SODK, EDK, VDK, SGV, SSV, SBFI, SEM, SECO, BFS und Caritas)
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Das Armutsrisiko von Familien, insbesondere von Einelternhaushalten, hat sich verringert.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Die wesentlichen Faktoren für Armutsgefährdung und/oder eine Armutssituation von Familien und deren Bekämpfung sind bekannt.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Die genauen Schwerpunkte des Berichts und das Vorgehen sind derzeit in Klärung.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2023 : Vorliegender Bericht
g) <i>Gesetzliche Grundlagen - Bestehende</i>	Art. 116 BV
<i>- Neu zu schaffende</i>	oui ☐ non ☒ Si oui :
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Nationale Plattform Armut Motion 19.3953 der WBK N: Regelmässiges Monitoring der Armutssituation in der Schweiz
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Vorliegender Bericht
j) <i>Ressourcen</i>	Umsetzung im Rahmen der Nationalen Plattform Armut
<i>Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
Wissen um und Instrumente zur Bekämpfung von Familienarmut	

2.2.8 Eine regelmässige Evaluation der Wirkungen des Vaterschaftsurlaubs wird durchgeführt.

Vereinbarkeit und Familie

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDI: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	-
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Die Fakten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Care-Arbeit sind besser bekannt und ein Monitoring ist aufgebaut.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Les chiffres sont connus. Darstellung der Entwicklung der Erwerbsersatzordnung hinsichtlich der Vaterschaftentschädigung.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	L'allocation de paternité (prestation accordée dans le cadre des APG) est analysée annuellement dans le cadre de la statistique APG et dans le rapport annuel du Conseil fédéral selon l'art. 76 LPG
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Publication annuelle
g) <i>Gesetzliche Grundlagen - Bestehende</i>	Art. 76 LPG

- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

2.2.9 Die Armee entwickelt Massnahmen, die es den Armeeangehörigen ermöglichen, ihre privaten und familiären Verpflichtungen besser mit ihrem militärischen Engagement zu vereinbaren.

Vereinbarkeit und Familie

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	VBS: Generalsekretariat
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Schweizer Armee, Kommando Ausbildung, Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Instrumente der Armee zur besseren Vereinbarkeit von Familienleben und Militär-dienst sind gestärkt.
d) Ziel der Massnahme	Bedarfsermittlung der Vereinbarkeitsbedürfnisse der Angehörigen der Armee, um die Vereinbarkeit zu verbessern.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die Vereinbarkeitsbedürfnisse (Felder / hauptsächliche Problemstellungen) werden ermittelt durch Fokusgruppen-Interviews mit Rekruten und Rekrutinnen sowie WK-Soldaten und -Soldatinnen. Es folgt eine Triangulation der Ergebnisse mit den Fragefeldern / Kontaktaufnahmen der verschiedenen Beratungs-, Fach- und Vertrauensstellen V, VBS und Bund sowie eine Ermittlung geschlechtsspezifischer Problemstellungen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Fokusgruppen-Interviews mit Rekruten und Rekrutinnen sowie WK-Soldaten und Soldatinnen Q3/Q4 2022.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☐ Si oui : -
e) h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Diese Massnahmen werden Bestandteil des Massnahmenplans Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity sein.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Evaluation der aktuellen Vereinbarkeitsbedürfnisse der Angehörigen der Armee (Miliz)
j) Ressourcen	FiAD mit internen Partnerinnen und Partnern und externem Meinungsforschungsinstitut / Sozialforschungsinstitut
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

2.2.10 Für pflegende Angehörige ist eine Koordinationsstruktur umgesetzt.

Vereinbarkeit und Familie

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Gesundheit (BAG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Verschiedene Bundesstellen sowie externe Stakeholder (wird noch definiert)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Projekte von Unternehmen und der öffentlichen Hand zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden gefördert.
d) Ziel der Massnahme	Vernetzung der relevanten Akteure rund um das Thema « Angehörigenbetreuung » sowie Verankerung des Themas in laufende Strategien des Amtes
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	• Verankerung des Themas in laufende Strategien und Plattformen (z.B. Plattform Demenz, Plattform Palliative Care, NCD-Strategie, Aktionsplan Suizidprävention) • Weiterbearbeitung der im Rahmen des Förderprogramms «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017-2020» generierten Wissensgrundlagen • Jährliche Veranstaltung zur Vernetzung der relevanten Stakeholder
f) Meilensteine / Zeitplan	Stehen noch nicht fest. Der Departementsvorsteher entscheidet Ende August über das definitive Vorgehen.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Bisher keine
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Postulat 21.3232 Maret Marianne « Analyse coûts bénéfiques des mesures de conciliation prises par les entreprises pour leurs collaboratrices et collaborateurs proches-aidants »
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Ca. 80 Stellenprozent 60'000 bis 100'00 CHF jährlich

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Kantone und Gemeinden sind wichtige Stakeholder, wenn es um die Entlastung und Unterstützung von betreuenden Angehörigen geht.

2.2.11 Im Bereich Kulturschaffen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Unterstützung von Projekten verbessert.

Vereinbarkeit und Familie

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI : Bundesamt für Kultur (BAK)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Branchenverbände (z.B. aus der Filmbranche), Förderinstitutionen (z.B. Filmstiftung Zürich, Cinéforum, Kantone), SRG SSR (<i>Beispiele für den Bereich Film; für andere Kulturbereiche sind andere Partner aufzulisten</i>)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Projekte von Unternehmen und der öffentlichen Hand zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden gefördert
d) Ziel der Massnahme	Bessere Arbeitsbedingungen für Eltern im Kulturschaffen
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Bei der Vergabe von öffentlichen Mitteln an Projekte des Kulturschaffens können in den Budgets zusätzliche Kosten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Projektmitarbeitenden geltend gemacht werden.

f) Meilensteine / Zeitplan	- Konkrete Definition der anrechenbaren Kosten (siehe Beispiel für die Filmförderung) - Information der betroffenen Kreise aus dem Kulturschaffen - Umsetzung
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Fördergesuche mit Kosten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen im Budget
j) Ressourcen	-

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Falls die Projekte von Bund und Kantonen gemeinsam finanziert werden (wie z.B. im Filmschaffen), müssen alle Akteure diese Massnahmen anteilmässig mittragen.

3. Geschlechtsspezifische Gewalt

3.2.1 Der Bundesrat prüft Massnahmen zum besseren Schutz von Opfern in Hochrisikofällen von häuslicher Gewalt (in Erfüllung der Postulate 19.4369 Arslan «Prüfung wirksamerer Massnahmen zum Opferschutz in Hochrisikofällen bei häuslicher Gewalt» und 19.3618 Graf «Stopp der Tötungsdelikte an Frauen im häuslichen Umfeld. Bericht zur Ursachenforschung und Massnahmenkatalog gegen Femizide in der Schweiz»). Ein strategischer Dialog zu häuslicher Gewalt wird organisiert und eine Roadmap des Bundes und der Kantone wird verabschiedet.

Geschlechtsspezifische Gewalt Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EJPD: Bundesamt für Justiz (BJ)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	DFI: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) Autres experts cantonaux dans le domaine de la violence domestique Représentants de la société civile
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Opferschutzmassnahmen und Massnahmen zur stärkeren Verantwortung von Tatpersonen sind erweitert.
d) Ziel der Massnahme	Réduire autant que possible la violence domestique Améliorer la sécurité des victimes et de l'ensemble de la population
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Le dialogue stratégique a permis aux acteurs politiques de partager leurs expériences et d'échanger sur des champs d'action considérés prioritaires. En signant la feuille de route, Confédération et cantons ont exprimé leur volonté de renforcer la protection des victimes et la prévention de la violence domestique, de prendre en compte les résultats du dialogue stratégique notamment dans le cadre des travaux de mise en œuvre de la convention d'Istanbul et de soutenir la réalisation des mesures fixées dans la feuille de route. Fin 2021, le Conseil fédéral adoptera le rapport donnant suite au postulat Arslan 19.4369 sur le thème des moyens techniques (surveillance

	électronique, bouton d'alarme, etc.) ainsi que son rapport donnant suite au postulat Graf 19.3618.
f) Meilensteine / Zeitplan	30.04.2021: dialogue stratégique sur la violence domestique et adoption d'une feuille de route de la Confédération et des cantons Fin 2021: adoption du rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat Arslan 19.4369
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	60'000 CHF pour le financement du mandat externe octroyé dans le cadre des travaux pour donner suite au postulat Arslan 19.4369
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Des experts cantonaux dans le domaine de la violence domestique participent au groupe accompagnant les travaux pour donner suite au postulat Arslan 19.4369. La CCDJP et la CDAS sont cosignataires de la feuille de route sur la violence domestique.	

3.2.2 Die mögliche Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 190) der ILO über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung durch die Schweiz wird geprüft.

Geschlechtsspezifische Gewalt Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	WBF: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Intern: EDI, EBG; EJPD, BJ; extern: Tripartite Kommission für Angelegenheiten der Internationalen Arbeitsorganisation (TPK-IAO)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Opferschutzmassnahmen und Massnahmen zur stärkeren Verantwortung von Tatpersonen sind erweitert.
d) Ziel der Massnahme	Überprüfung der Vereinbarung der Anforderungen des Übereinkommens Nr. 190 mit der Schweizerischen Gesetzgebung und Praxis
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	- Analyse zur Übereinstimmung der Anforderungen des Übereinkommens Nr. 190 mit den völkerrechtlichen Verpflichtungen der Schweiz - Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln des Übereinkommens aus Sicht der Schweizerischen Gesetzgebung und Praxis - Botschaft oder Bericht des Bundesrates zuhanden des Parlaments
f) Meilensteine / Zeitplan	Herbst 2021: Konsultation der TPK-IAO Winter 2021: Verabschiedung der Botschaft oder des Berichts des Bundesrates 2022: Behandlung des Geschäfts im Parlament
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Artikel 19 Absatz 5 Buchstabe b Verfassung der IAO (RS 0.820.1): Der Bundesrat ist verpflichtet, Übereinkommen der IAO dem Parlament zu unterbreiten.
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht,	-

Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Aucunes
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

3.2.3 Der Bundesrat verabschiedet einen nationalen Aktionsplan für die Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Geschlechtsspezifische Gewalt Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	DFI: Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) DFI: Bundesamt für Statistik (BFS) EJPD: Bundesamt für Justiz (BJ) EJPD: Staatssekretariat für Migration (SEM) Weitere Bundesämter (BAG, BASPO, EBGB, fedpol, VBS) Kantone: Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) Kantone: Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) Kantone: Schweizerische Konferenz gegen Häusliche Gewalt (SKHG) Weitere interkantonale Stellen (SKP, KOKES) Gemeinden: Schweizerischer Städteverband
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Opferschutzmassnahmen und Massnahmen zur stärkeren Verantwortungsnahme von Tatpersonen sind erweitert.
d) Ziel der Massnahme	Information und Sensibilisierung der Bevölkerung, Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen, sexualisierte Gewalt.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Nationale Aktionsplan enthält Massnahmen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention, Zuständigkeiten, deren Priorisierung und Finanzierung sowie einen Zeitplan.
f) Meilensteine / Zeitplan	Juni 2022: Verabschiedung durch den Bundesrat
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention, SR 0.311.35) Verordnung über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (SR 311.039.7)
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Empfehlungen des Europarates zur Umsetzung der Istanbul-Konvention
j) Ressourcen	Kosten für die Umsetzung von Massnahmen Personalressourcen: EBG: im Rahmen der bestehenden Ressourcen.

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Die Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt liegt zu einem grossen Teil in der Kompetenz der Kantone und teilweise der Städte und Gemeinden. Für die Umsetzung der Massnahmen ist das Engagement der Kantone in Zusammenarbeit mit dem Bund von zentraler Bedeutung.	

3.2.4 Die Armee entwickelt eine Diversity-Perspektive sowie einen Massnahmenkatalog, dessen Umsetzung dazu beitragen wird, geschlechtsspezifische Gewalt in der Milizarmee zu verhindern.

Geschlechtsspezifische Gewalt
Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	VBS: Generalsekretariat
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Schweizer Armee, Kommando Ausbildung, Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FIAD)
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Opferschutzmassnahmen und Massnahmen zur stärkeren Verantwortungsnahme von Tatpersonen sind erweitert.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Eine Fachstelle wird per 03.01.2022 zuständig und federführend für die Frauen- und Diversitätsförderung in der Milizarmee, sie wird hierarchisch hoch angesiedelt (Direktunterstellung unter den Chef Kommando Ausbildung). Das Melde- und Beratungsnetz wird um die niederschwelligen Melde- und Beratungsstellen Frauen in der Armee (von Frauen für Frauen) und Diversity (alle Angehörigen der Armee) erweitert. <u>Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee</u> Es wird per 03.01.2022 eine Melde- und Beratungsstelle von Frauen für Frauen in der Armee geschaffen und ein Case Monitoring und ein Reporting aufgebaut. Die Melde- und Beratungsstelle unterstützt die Eliminierung von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Schweizer Armee.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	FIAD betreibt zwei Melde- und Beratungsstellen, Frauen in der Armee und Diversity. Diese nehmen sich den Themen Diskriminierung, Vereinbarkeit von Militärdienst und zivilem Leben sowie geschlechtsspezifischer Gewalt an. Beide Anlaufstellen stehen allen Miliz-Angehörigen zur Verfügung. FIAD leistet Grundlagenarbeit und unterstützt die Armee beim Ziel, ihren Frauenanteil bis 2030 auf 10% zu erhöhen. Die Fachstelle wird die Diversity Perspektive der Schweizer Armee weiterentwickeln. <u>Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee</u> Per 03.01.2022 wird die Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee mit Kontaktmöglichkeit per Email, Telefon, Threema und Webformular für alle weiblichen Angehörigen der Armee zugänglich. Durch die Veröffentlichung auf dem Internet, sind die Angaben zur Melde-/ Beratungsstelle auch im Vorfeld von Rekrutierung und Militärdienst und allgemein in Vorbereitung auf den Militärdienst zugänglich. Die Anfragen und Betreuungsbedürfnisse werden systematisch erfasst und analysiert – unter Wahrung des Persönlichkeits-/ Datenschutzes, um ein Reporting zu ermöglichen. Das Case Management wird in einem besonders geschützten Datensystem geführt.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	• FIAD nimmt operative Tätigkeit inklusive Betrieb zweier Melde- und Beratungsstellen «Frauen in der Armee» und «Diversity» auf (per 03.01.2022). • Netzwerkaufbau und -pflege sowie Kooperation mit Partnerstellen, innerhalb und ausserhalb der Armee (ab Januar 2022 fortlaufend). • FIAD entwirft ein Ausbildungskonzept zur Sensibilisierung, hinsichtlich Diversity und Frauen in der Armee (bis Ende 1Q 2022) inklusive Schulungsmaterial (bis Ende 2Q 2022). Dies beinhaltet koordinierte Aktivitäten in der Miliz-Armee zur Erhöhung der Vielfalt und des Frauenanteils sowie zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegenüber Minderheiten (ab Januar 2022 fortlaufend). • FIAD erarbeitet wissenschaftliche Grundlagen und forscht zu Frauen in der Armee und Diversity, eigenständig und in Kooperation mit

	qualifizierten Partnern. Erste Datenerhebungen sind ab Q3 2022 zu erwarten. - Die bisherige Fachstelle Diversity Armee (1 FTE) wird per 01.01.2022 integriert. <u>Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee</u> - Erstellung der Webseite und der technischen Voraussetzungen bis 29.12.2021. - Laufender Aufbau- und Anpassung der Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee ab 03.01.2022.
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Die Fachstelle war eine der Empfehlungen der Arbeitsgruppe "Frauen in der Armee" (Bericht vom März 2021) an die C VBS. <u>Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee</u> Diese Massnahme ist Bestandteil des Massnahmenplans Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Erhöhung der Diversität im Allgemeinen sowie Erhöhung des Frauenanteils um 10 Prozent im Besonderen bis 2030. <u>Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee</u> Die Melde-/Beratungsstelle ist bekannt und wird von den weiblichen Angehörigen der Armee genutzt.
j) Ressourcen	Personelle Ressourcen: insgesamt 5 FTE (6 -7 Mitarbeitende, da inkl Teilzeitarbeitende und Job-Sharing). <u>Melde-/Beratungsstelle Frauen in der Armee</u> 1 FTE aus FiAD
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

3.2.5 Projekte und Programme zur Prävention von Gewalt gegen Frauen, häuslicher Gewalt, Menschenhandel und strafrechtliche Vergehen im Bereich der Prostitution werden finanziell unterstützt.

Geschlechtsspezifische Gewalt Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EJPD: Bundesamt für Polizei (fedpol) EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	-
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Massnahmen und Projekte Dritter zur Gewaltprävention werden gefördert.
d) Ziel der Massnahme	EJPD: Finanzierung von Projekten Dritter bzw. Unterstützung von Organisationen, damit Menschenhandel bzw. Straftaten im Zusammenhang mit Prostitution verhindert werden können. EBG: Seit 2021 kann der Bund kriminalpräventive Massnahmen von Dritten zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt mit Finanzhilfen unterstützen. Gefördert werden kann auch die Zu-

	sammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Prävention von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	EJPD: Die Verordnungen sind öffentlich zugänglich. Private Organisationen in der Schweiz können einmal im Jahr Gesuche um Finanzhilfen einreichen. EBG: Mit den Finanzhilfen will der Bund sein Engagement gegen Gewalt gegen Frauen und gegen häusliche Gewalt durch die Förderung kriminalpräventiver Massnahmen von Dritten verstärken. Eingabeberechtigt sind öffentlich-rechtlich oder privatrechtliche nicht gewinnorientierte Organisationen. Die Vergabekriterien sind in Richtlinien festgelegt.
f) Meilensteine / Zeitplan	EJPD: keine geplant. EBG: Jährlich stehen zwei Termine zur Einreichung von Gesuchen zur Verfügung, der 31.1. und der 31.8. Sämtliche Grundlagen, Informationen und Formulare sind auf der Website des EBG publiziert und können als pdf-Dokumente heruntergeladen werden (www.ebg.admin.ch > Dienstleistungen > Finanzhilfen Gewaltprävention). Auf der Website sind Übersichtslisten zu den bewilligten Vorhaben publiziert. In einer Online-Projektsammlung, die ab Herbst 2021 publiziert wird, werden die unterstützten Vorhaben präsentiert. Ein Jahresbericht informiert jeweils im 1. Quartal über die Vergabe des Vorjahres.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	EJPD: Ordonnance sur les mesures de prévention des infractions liées à la prostitution (RS 311. 039.4) ; Ordonnance sur les mesures de prévention des infractions liées à la traite des êtres humains (RS 311.039.3)
- Neu zu schaffende	EBG: Verordnung über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Verordnung gegen Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt) (SR 311.039.7) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	EJPD: Verhinderung von Menschenhandel zu Ausbeutungszwecken, Verhinderung von re trafficking, Integration; Schutz vor Zwangs- und Gewaltanwendung und vor Beeinträchtigung der Handlungsfreiheit, Schutz vor Wucher oder der Ausnützung einer Notlage. EBG: Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt; Anzahl Gesuche; Anzahl bewilligte Projekte und unterstützte regelmässige Aktivitäten von Organisationen
j) Ressourcen	EJPD: pro Jahr je CHF 400'000.-, welche direkt an Gesuchstellende ausbezahlt werden. EBG: Es stehen jährlich rund 3 Mio. CHF zur Vergabe zur Verfügung. Der Kreditrahmen wird vom Parlament im Rahmen der jährlichen Budgetdebatte genehmigt.
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
EJPD: Sie sind nicht direkt betroffen.	
EBG: Öffentlich-rechtliche nicht gewinnorientierte Organisationen können Gesuche um Finanzhilfen eingeben. Zudem können Kantone und Gemeinden von den im Rahmen der Finanzhilfen entwickelten Dienstleistungen, Angeboten und Produkten profitieren.	

3.2.6 Die Förderung der spezifischen Ausbildung von Mitarbeitenden von Beratungsstellen und von Personen, die in der Opferhilfe tätig sind, wird finanziell unterstützt.

Geschlechtsspezifische Gewalt Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EJPD: Bundesamt für Justiz (BJ)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	-
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Information, Ausbildung und Vernetzung der in der Bekämpfung von Gewalt engagierten Stellen sind sichergestellt.
d) Ziel der Massnahme	Encourager la formation spécifique du personnel des centres de consultation et des personnes chargées de l'aide aux victimes
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Sur la base de la loi fédérale sur l'aide aux victimes (LAVI ; RS 312.5), la Confédération accorde des aides financières destinées à encourager la formation spécifique du personnel des centres de consultation et des personnes chargées de l'aide aux victimes.
f) Meilensteine / Zeitplan	En cours
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Art. 31 LAVI
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	L'OFJ publie chaque année sur son site Internet une liste des contributions pour la formation versées conformément à la LAVI
j) Ressourcen	À titre d'exemple, contributions versées en 2019: 216'600 CHF

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Possibilité pour les différents acteurs cantonaux et communaux organisant des formations de déposer une demande d'aide financière.

3.2.7 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.

Geschlechtsspezifische Gewalt Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Statistik (BFS)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Statistiken über Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sind weiterentwickelt, Studien sind durchgeführt und ein Monitoring ist aufgebaut.
d) Ziel der Massnahme	Vertiefte Daten zur Verbreitung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt in der Schweiz, insbesondere zur Prävalenz (Dunkelfeld) verschiedener Gewaltformen und Betroffenenengruppen und zur Entwicklung über die Zeit.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Weiterführung der Zusatzerhebung zu Tötungsdelikten und Vorbereitung einer Prävalenzstudie zu Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

f) Meilensteine / Zeitplan	2022: Definitive Klärung der Frage der Finanzierung der Prävalenzstudie.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Art. 11 des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention, SR 0.311.35) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Detaillkonzept zur Prävalenzstudie im Auftrag des EBG in Zusammenarbeit mit dem BFS
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Bericht Zusatzerhebung Tötungsdelikte
j) Ressourcen	Kosten für die Durchführung der Prävalenzstudie inkl. Personalressourcen: 1.4 Mio. für 5 Jahre (Schätzung)

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Kantone: Lieferung von zusätzlichen Daten im Rahmen der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) zu Tötungsdelikten ans BFS
Allfällige freiwillige Beiträge der Kantone für Zusatzauswertungen für einzelne Kantone im Rahmen der Prävalenzstudie.

3.2.8 Der Bundesrat untersucht die geschlechtsspezifische Gewalt an Menschen mit Behinderungen (in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth «Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz»).

Geschlechtsspezifische Gewalt Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	DFI : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) DFI : Office fédéral de la statistique (OFS) Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Statistiken über Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sind weiterentwickelt, Studien sind durchgeführt und ein Monitoring ist aufgebaut.
d) Ziel der Massnahme	La prévention de la violence de genre dans le groupe spécifique des personnes en situation de handicap et la prise en charge des victimes sont améliorées
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Le postulat 20.3886 Violences subies par des personnes handicapées en Suisse a été déposé le 19.06.2020. Il charge le Conseil fédéral de consacrer un rapport à la problématique des violences subies par les personnes en situation de handicap en Suisse. Il s'agit d'analyser dans quelle mesure ces personnes sont victimes de différentes formes de violence (d'ordre physique, psychique, sexuel, social, économique et structurel), de négligences ou de transgressions, ainsi que de quelle manière les cas peuvent être mieux identifiés, les intéressés mieux pris en charge, et la prévention renforcée. La prise en compte des violences sexuelles et une ventilation des données selon le sexe sont attendues, de même qu'une analyse de la manière dont la Suisse veille à une application non discriminatoire de la Convention d'Istanbul tenant compte de la situation et des besoins des femmes et hommes en situation de handicap.
f) Meilensteine / Zeitplan	14.07.2021 Séance de coordination initiale BFEG/BFEH Etapes ultérieures et calendrier : à définir
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	- Convention relatives aux droits des personnes handicapées (CDPH, RS 0.109) : art. 6 (femmes handicapées) ; 16 (droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et à la maltraitance) ; 17 (protection de l'intégrité de la personne)

- Neu zu schaffende	- Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, RS 0.311.35) - Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand, RS 151.3) - Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI, RS 321.5) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Mise en œuvre de la Convention d'Istanbul
i) Indikatoren / quantitative Ziele	A définir – Rapport à préparer jusqu'à début 2023
j) Ressourcen	Pas de ressources spécifiques / mit bestehenden Ressourcen der beteiligten Stellen

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

De manière générale, la prévention de la violence envers les personnes handicapées et de la violence de genre sont l'affaire de toute la société en général et de tous les organismes publics de tous les niveaux institutionnels en particulier. Cantons, villes et communes sont donc aussi concernés. La préparation du rapport demandé par ce postulat incombe à l'échelon fédéral.

3.2.9 Die Armee macht eine Bestandesaufnahme zur geschlechtsspezifischen Gewalt in ihren Reihen.

Geschlechtsspezifische Gewalt

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	VBS: Generalsekretariat
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Schweizer Armee, Kommando Ausbildung, Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Statistiken über Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sind weiterentwickelt, Studien sind durchgeführt und ein Monitoring ist aufgebaut.
d) Ziel der Massnahme	Die Massnahmen zur Eliminierung geschlechtsspezifischer/ sexualisierter Gewalt werden intensiviert: Eine Erhebung IST-Zustand geschlechtsspezifische Gewalt in der Armee (Selbstauskunft) wird durchgeführt. IST-Zustand als Basis zur Erarbeitung von weiteren Massnahmen zur Eliminierung von geschlechtsspezifischer/ sexualisierter Gewalt in der Schweizer Armee.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	In Form einer standardisierten Datenerhebung wird ermittelt, in welchem Ausmass geschlechtsspezifische/-sexualisierte Gewalt in der Armee vorkommt. Zu untersuchende Themen: das Verhalten von Opfer, Täterschaft und Vorgesetzten bei Erstattung einer Meldung sowie Gründe, warum Vorfälle nicht gemeldet werden. Alle weiblichen Angehörigen der Armee (AdA) (Miliz und BM) sollen befragt werden, von den männlichen AdA werden repräsentative Stichproben erstellt. Die erhobenen Daten werden, soweit möglich, mit der Zahl der Anfragen der verschiedenen Beratungs-/Fach-/ und Vertrauensstellen trianguliert.
f) Meilensteine / Zeitplan	• Standardisierte Datenerhebung Q3 2022 • Triangulation mit Beratungsstellen Q1 2023
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-

- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Diese Massnahmen werden Bestandteil des Massnahmenplans Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity sein.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Quantitative Messung des IST-Zustands geschlechtsspezifische Gewalt in der Armee (Selbstausskunft).
j) Ressourcen	FiAD mit internen Partnerinnen und Partnern und externem Meinungsforschungsinstitut / Sozialforschungsinstitut
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

3.2.10 Weibliche Genitalverstümmelung wird mit verschiedenen Mitteln verhindert.

Geschlechtsspezifische Gewalt

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Gesundheit (BAG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Staatssekretariat für Migration (SEM), Netzwerk gegen Mädchenbeschneidung (Caritas Schweiz, Sexuelle Gesundheit Schweiz, Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Opferschutzmassnahmen und Massnahmen zur stärkeren Verantwortungsnahme von Täter*innen sind erweitert.
d) Ziel der Massnahme	In der Schweiz lebende Mädchen sind vor weiblicher Genitalverstümmelung (FGM) geschützt. Von weiblicher Genitalverstümmelung betroffene und gefährdete Mädchen und Frauen werden von Fachpersonen kompetent betreut.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Das BAG und SEM unterstützen Massnahmen des «Netzwerks gegen Mädchenbeschneidung» in den Bereichen Prävention, Sensibilisierung, Wissenstransfer, Weiterbildung, Verankerung und Monitoring werden unterstützt. Das BAG ergreift Massnahmen zur Verbesserung der Datenlage und der Vernetzung auf Ebene Bund und Kantone.
f) Meilensteine / Zeitplan	Juni 2021- Oktober 2023: Umsetzung von Massnahmen des Netzwerks gegen Mädchenbeschneidung Herbst 2021: Vernetzungstreffen mit Bundesstellen 2022-2023: Massnahmen zur Verbesserung der Datenlage Ende 2023: Evaluation und Berichterstattung an den Bundesrat
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Art. 53 Abs. 3 (Grundsätze der Integrationsförderung) sowie Art. 57 (Information und Beratung) und Art. 58 (Finanzielle Beiträge) des Bundesgesetzes vom 16. Dezember 2005 über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (AIG; SR 142.20). Art. 12 g und h (Förderbereiche) und Art. 21 (Programme und Projekte von nationaler Bedeutung) der Verordnung vom 15. August 2018 über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA; SR 142.205).
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Bundesratsbeschluss vom 13. November 2020« Massnahmen zur Prävention weiblicher Genitalverstümmelung »
i) Indikatoren / quantitative Ziele	- Weibliche Genitalverstümmelung wird in betroffenen Migrationsgemeinschaften diskutiert und ein Wertewandel hat stattgefunden. - Gefährdete Mädchen sind geschützt, sie und ihre Familien sind beraten - Fachpersonen handeln professionell, erkennen Gefährdungen oder Betroffenheit und wissen wie vorzugehen.

	- Kantonale Anlaufstellen sind aufgebaut. - Datenlage erlaubt eine genauere Schätzung der Anzahl betroffener und gefährdeter Frauen/Mädchen
j) Ressourcen	2021: 300'000 2022: 300'000 2023: 300'000 (gemeinsam mit SEM) 10 Stellenprozente 2021-2023

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Ein Ziel der Massnahme ist die möglichst weitgehende kantonale Verankerung der Prävention, Beratung und Gesundheitsversorgung im Bereich der weiblichen Genitalverstümmelung. So wird das Netzwerk gegen Mädchenbeschneidung auch mit dem Aufbau von kantonaler Kompetenzen in den Regelstrukturen beauftragt.

4. Diskriminierung

4.2.1 Der Bundesrat führt eine Analyse zu den bestehenden rechtlichen Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern im Bundesrecht durch (in Erfüllung des Postulats 19.4092 Caroni «Rechtliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesrecht»).

Diskriminierung

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Université de Genève UNIGE (mandat pour un avis de droit)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Im Bundesrecht gibt es keine Regelungen mehr, die geschlechtsdiskriminierend sind.
d) Ziel der Massnahme	Elle comble le manque d'aperçu complet et actualisé des inégalités de traitement directes entre les femmes et les hommes dans l'ensemble du droit fédéral.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Un avis de droit recense les discriminations directes dans le droit fédéral interne. Sur cette base, le Conseil fédéral adopte un rapport sur les inégalités de traitement directes entre femmes et hommes.
f) Meilensteine / Zeitplan	Juin 2021 : Avis de droit définitif Fin 2021 : Rapport du Conseil fédéral
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	- Postulat Caroni 19.4092 « Droit fédéral et inégalités de traitement des femmes et des hommes » - Interpellation Caroni 19.3538 « Quelles sont les dispositions du droit fédéral qui instaurent directement un traitement différent des femmes et des hommes ? »
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Budget du BFEG

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

L'avis de droit et le rapport du Conseil fédéral sont portés à la connaissance de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE).

4.2.2 Der ETH-Bereich fördert Chancengleichheit und Vielfalt durch spezifische Schulungen für Führungskräfte zur Vermeidung von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Diskriminierung

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	WBF: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) – responsabilité auprès des institutions du domaine des EPF
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	-
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Informations-, Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen in allen Bereichen und insbesondere in den Institutionen, die dazu beitragen können, Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen zu verhindern, sind entwickelt.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Förderung der Chancengleichheit und Vielfalt, Sensibilisierung der Führungskräfte, Mitarbeitenden und Studierenden für diese Themen, Verhinderung von Diskriminierung und (sexueller) Belästigung.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	(Wiederkehrende) Respekt-Kampagne zur Schärfung des Bewusstseins und Prävention von Belästigung (alle Institutionen des ETH-Bereichs haben Websites zu den folgenden Themen) • Belästigung - Harassment • Mobbing - Bullying • Bedrohung und Gewalt - Threats & Violence • Diskriminierung (Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Religion, usw.) - Discrimination based on gender; skin colour; origine; religion, etc. - Verstärken der Vizepräsidien beider Hochschulen im Bereich von Leadership, Diversity und Respekt/Konfliktmanagement mit Frauen. - Umsetzen von Gender-Massnahmen bei Berufungen, z.B. Schulung der Mitglieder von Berufungskommissionen zum Thema <i>Implicit Bias Awareness in Faculty Recruitment</i> wie auch den Erlass von Regeln für Berufungskommissionen und den Ablauf von Berufungen. - Die Förderung der Diversität und Inklusion spielt nicht nur eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung sondern auch bei der Führungsausbildung, bei der insbesondere auch für Professorinnen und Professoren als Präventions-Trainings Workshops, Mentoring und Coaching zu Themen wie «Unconscious/Stereotype Biases» angeboten werden. - Mit neueintretenden Professorinnen und Professoren finden Kontakt- und Beratungsgespräche zum Thema Gender, Diversity & Inclusion statt. - Die Diversity-Strategie wird weiter ausgearbeitet und die Massnahmen des Gender Action Plans werden laufend aktualisiert. Ferner werden in einem partizipativen Prozess mit einem heterogenen Kreis von Mitarbeitenden aller Funktionsstufen und Funktionen Leitbilder z.B. für Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit entwickelt. - Erlass von Richtlinien wie z.B. der Verhaltenskodex Respekt (The respect code of conduct) - Ausbauen und Professionalisieren von vertraulichen sowie formellen Anlaufstellen, wenn respektloses Verhalten erlebt, beobachtet oder begangen wird. Ziel ist, dass Mitarbeitende und Studierende wissen, was die eigenen Rechte und Pflichten sind, welche Anlaufstellen es gibt und wie diese funktionieren. Personen sollen ermuntert werden, nicht toleriertes Verhalten frühzeitig zu melden. - Im Jahr 2020 setzte der ETH-Rat für den ETH-Bereich eine paritätisch zusammengesetzte Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz ein. Themen wie ethnische Herkunft, Religion, soziale Mobilität oder sexuelle Orientierung gewinnen weiter an Bedeutung. - Regelmässiger gegenseitiger Austausch zwischen den Institutionen bezüglich all dieser Themen, um Synergien zu nutzen.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2020: Schlichtungskommission eingeführt

g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	2021: Wiederholen der Respektkampagne, Optimierung der Prozesse, Schulung der Führungskräfte, Anlaufstellen (interne und externe Vertrauenspersonen und HR, sowie Mitarbeitenden) 2021/22: Durchführen von Sensibilisierungskampagnen, e-learning und weitere Präventionsmassnahmen und Umfragen zu unangemessenem Verhalten laufend: Verstärkung der Vizepräsidien / Direktionen mit Frauen, Info - oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	BFI-Botschaft 2021–2024: Strategische Planung des ETH-Rats für den ETH-Bereich (BRB 21. April 2021) Strategische Planung 2021–2024 des ETH-Rats für den ETH-Bereich «Strategie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann (Gender-Strategie 2021–2024)» für den ETH-Bereich Die einzelnen Institutionen des ETH-Bereichs sind dafür verantwortlich, die Gender-Strategie durch geeignete, ihrer jeweiligen Situation angepassten Massnahmen umzusetzen. Zu diesem Zweck erstellen alle Institutionen des ETH-Bereichs einen eigenen Equal Opportunities bzw. Gender Action Plan (EOAP/GAP). Equal Opportunities bzw. Gender Action Plan (EOAP/GAP)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl gemeldeter Fälle von schwerer Diskriminierung nimmt stetig ab. Anteil der Frauen in Kaderstellen steigt im ETH-Bereich bis 2024 auf mindestens 25%. Anteil der Frauen bei der Neubesetzung von Professuren steigt bis 2024 auf mindestens 35%.
j) Ressourcen	Die Gender-Strategie 2021-2024 gibt keine Auskunft über die spezifischen Mittel, die für Schulungen für Führungskräfte zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung aufgewendet werden sollen. Sie gibt lediglich das Globalbudget an, welches innerhalb des ETH-Bereichs für den gesamten Bereich Chancengleichheit aufgewendet werden soll: «[D]ie Institutionen des ETH-Bereichs [wenden] mindestens 0,5% des gesamten jährlichen Finanzierungsbeitrags des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit auf. Die finanziellen Mittel sollten eingesetzt werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann im weiteren Sinn zu fördern. Die jeweiligen Massnahmen sollten vielfältig und ausgewogen sein.»
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen? -	

4.2.3 Die Armee entwickelt eine Diversity-Perspektive sowie einen Massnahmenkatalog, dessen Umsetzung dazu beitragen wird, Geschlechterdiskriminierung in der Milizarmee zu verhindern.

Diskriminierung

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	VBS: Generalsekretariat
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Schweizer Armee, Kommando Ausbildung, Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Informations-, Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen in allen Bereichen und insbesondere in den Institutionen, die dazu beitragen

	können, Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen zu verhindern, sind entwickelt.
d) Ziel der Massnahme	Das Melde- und Beratungsangebot im Bereich der Diversität für Angehörige der Armee wird gestärkt und ein Case Monitoring und ein Reporting aufgebaut. Die Melde- und Beratungsstelle unterstützt die Eliminierung von Diskriminierung in der Schweizer Armee.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Per 03.01.2022 ist die Melde-/Beratungsstelle Diversity mit Kontaktmöglichkeit per Email, Telefon, Threema und Webformular für alle Angehörigen der Armee zugänglich. Durch die Veröffentlichung auf dem Internet, sind die Angaben zur Melde-/Beratungsstelle auch im Vorfeld von Rekrutierung und Militärdienst und allgemein in Vorbereitung auf den Militärdienst zugänglich. Die Anfragen und Betreuungsbedürfnisse werden systematisch erfasst und analysiert – unter Wahrung des Persönlichkeits-/ Datenschutzes, um ein Reporting zu ermöglichen. Das Case Management wird in einem besonders geschützten Datensystem geführt.
f) Meilensteine / Zeitplan	• Erstellung der Webseite und der technischen Voraussetzungen bis 29.12.2021. • Laufender Aufbau- und Anpassung der Melde-/Beratungsstelle Diversity ab 03.01.2022.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Diese Massnahme ist Bestandteil des Massnahmenplans Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity. Die bisherige Fachstelle Diversity Armee wird in die Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity integriert (per 01.01.2022), der Melde-/Beratungsteil bleibt eigenständig und wird in den Kontaktmitteln erweitert.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Die Melde-/Beratungsstelle ist bekannt und wird von den Angehörigen der Armee genutzt.
j) Ressourcen	1 FTE aus FiAD
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

4.2.4 Bei der Erstellung von Bundesstatistiken und Studien wird die Datenlage betreffend die Auswirkungen auf die Geschlechter verbessert (in Erfüllung der Motion 20.3588 Herzog «Verbesserung der Datenlage bezüglich Auswirkungen auf die Geschlechter»).

Diskriminierung

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Bundesverwaltungsintern: BFS und im Rahmen einer Begleitgruppe ev. weitere Bundesämter, z.B. Seco, BJ.
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Fakten bezüglich Diskriminierung, Stereotypen und Sexismus in allen Bereichen sind bekannt und ein Monitoring ist umgesetzt.
d) Ziel der Massnahme	Alle massgeblichen Statistiken und Studien des Bundes sollen nach Geschlechtern aufgeschlüsselt beziehungsweise deren Auswirkungen auf die Geschlechter untersucht und dargestellt werden.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Arbeitsinstrumente, z.B. Handbuch/Checkliste/Quick-Check

f) Meilensteine / Zeitplan	- 2022-2023: Bildung einer Begleitgruppe und Vergabe eines externen Mandats zur Erarbeitung eines Arbeitsinstrumentes; Prüfung einer RL des Bundesrates (analog zur RFA) und der Rolle des EBG bei der Umsetzung der Massnahme - 2023: Information Bundesstellen über Arbeitsinstrument und Auftrag zur Umsetzung
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Art. 16 GIG ; Art. 5 OV-EDI
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Motion 20.3588 Herzog «Verbesserung der Datenlage bezüglich Auswirkungen auf die Geschlechter»
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Verfügbare Statistiken und Studien, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind
j) Ressourcen	Budget EBG
Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

4.2.5 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 «Gesundheit der Frauen. Bessere Berücksichtigung ihrer Eigenheiten»).

Diskriminierung

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI: Bundesamt für Gesundheit (BAG)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Tbd : Stakeholder werden im ersten Schritt des Projekts bestimmt.
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Fakten bezüglich Diskriminierung, Stereotypen und Sexismus in allen Bereichen sind bekannt und ein Monitoring ist umgesetzt.
d) Ziel der Massnahme	Der Bericht zum Postulat 19.3910 Fehlmann Rielle zeigt auf, welche Massnahmen bereits getroffen wurden oder anzustossen wären, damit die Wissenschaft und das Gesundheitspersonal in den Bereichen Forschung, Prävention und Gesundheitsversorgung die spezifischen Bedürfnisse der Frauen besser berücksichtigen.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Bundesratsbericht unter Mitarbeit relevanter Stakeholder
f) Meilensteine / Zeitplan	Oktober 2021: Start der Arbeiten am Bundesratsbericht Januar 2022: Definition Themenfelder und Stakeholder Juni 2022: Einbezug Stakeholder Mitte 2023: Abschluss Bundesratsbericht
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Postulat Fehlmann Rielle 19.3910: Gesundheit der Frauen: Bessere Berücksichtigung ihrer Eigenheiten
i) Indikatoren / quantitative Ziele	- Bundesratsbericht liegt vor.

	- Die relevanten Stakeholder sind einbezogen - Mögliche Massnahmen zur Verbesserung der Berücksichtigung der Eigenheiten von Frauen sind für zentrale Bereiche des Gesundheitswesens aufgezeigt.
j) Ressourcen	ca. 50'000.- (Vorarbeiten für die Berichterstattung und Begleitung Stakeholderprozess) 10 Stellenprozent (2021-2022)

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Der Bericht wird lediglich als Grundlage für die allfällige Ausarbeitung konkreter Massnahmen mit verschiedenen Akteuren dienen. Die Umsetzung möglicher Massnahmen wird in erster Linie in der Kompetenz der Forschungs- und Ausbildungsinstitutionen sowie der kantonalen Gesundheitsversorgung und Prävention liegen.

4.2.6 Die Schweizer Armee macht eine Bestandesaufnahme zur Geschlechterdiskriminierung in ihren Reihen.

Diskriminierung

Prioritäre Massnahmen 2021-2023

a) Federführung (Dep. / Amt)	VBS: Generalsekretariat
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Schweizer Armee, Kommando Ausbildung, Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Fakten bezüglich Diskriminierung, Stereotypen und Sexismus in allen Bereichen sind bekannt und ein Monitoring ist umgesetzt.
d) Ziel der Massnahme	Die Massnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung werden intensiviert. Eine Erhebung des IST-Zustands geschlechtsspezifischer Diskriminierung in der Armee (Selbstauskunft) wird durchgeführt, um darauf basierend geeignete Massnahmen entwickeln zu können.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Eine standardisierte Datenerhebung ermittelt das Ausmass geschlechtsspezifischer Diskriminierung in der Armee. Auf der Meta-Ebene sowie in der spezifischen Lebenswelt Militär werden Einstellungen und Verhalten ermittelt. Fragen u.a. zur Funktionalität von Wissenstransfer, sozialen Netzwerken und informeller Zusammenarbeit dienen als Kontrollvariablen der möglichen geschlechterspezifischen Diskriminierung. Das Subsample der weiblichen Angehörigen der Armee (AdA) (Miliz und BM) soll zusätzlich zu den Coping-Strategien im Umgang mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung in der Armee sowie zu Bedürfnissen nach Schutz, Gleichbehandlung, Information, Ausbildung und Sensibilisierung befragt werden. Alle weiblichen AdA (Miliz und BM) sollen befragt werden, von den männlichen AdA werden repräsentative Stichproben erstellt.
f) Meilensteine / Zeitplan	Standardisierte Datenerhebung Q3 2022
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Diese Massnahmen werden Bestandteil des Massnahmenplans Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity sein.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Quantitative Messung des IST-Zustands geschlechtsspezifischer Diskriminierung in der Armee (Selbstauskunft).
j) Ressourcen	FiAD mit internen Partnerinnen und Partnern, sowie externem Meinungsforschungsinstitut / Sozialforschungsinstitut.

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

-

4.2.7 Massnahmen zum Schutz vor sexueller Gewalt, Mobbing und Diskriminierung im Kulturschaffen

Diskriminierung

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDI : Bundesamt für Kultur (BAK)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Geförderte Institutionen, Personen und Unternehmen (z.B. Filmproduktionsfirmen, Filmfestivals)
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Informations-, Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen in allen Bereichen und insbesondere in den Institutionen, die dazu beitragen können, Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen zu verhindern, sind entwickelt.
d) Ziel der Massnahme	Sexuelle Gewalt, Mobbing und Diskriminierung verhindern in Institutionen und Projekten des Kulturschaffens, die mit öffentlichen Geldern (mit-)finanziert werden
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die mit öffentlichen Geldern unterstützten Institutionen, Unternehmen und Personen müssen bestätigen, dass sie Massnahmen ergreifen, die sexuelle Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung verhindern.
f) Meilensteine / Zeitplan	- Erarbeitung einer Informationsbroschüre zu den oben genannten Themen sexuelle Gewalt, Mobbing und Diskriminierung im Kulturschaffen - Einrichtung von Meldestellen bzw. Bekanntmachung von bereits existierenden Meldestellen - Information an alle Empfänger von öffentlichen Geldern im Kulturschaffen, dass das Vorhandensein von Massnahmen gegen sexuelle Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung eine Bedingung ist für den Erhalt der Gelder - Durchführung von Stichproben, ob solche Massnahmen in den Projekten, Institutionen, etc. ergriffen worden sind
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Meldungen (an Meldestellen) von sexueller Gewalt, Mobbing und Diskriminierung
j) Ressourcen	-

Inwiefern sind Kantone, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Sofern die Projekte von Bund und Kantonen zusammen unterstützt werden (wie z.B. im Filmschaffen), müssen sich diese einig sein über die Vorgaben und die Kontrolle der Vorgaben miteinander koordinieren

II. Beitrag der Bundesverwaltung

1. Berufliches und öffentliches Leben

1.3.1 Die Lohngleichheitsanalyse in der Bundesverwaltung wird einmal pro Legislaturperiode durchgeführt.

Berufliches und öffentliches Leben

a) Federführung (Dep. / Amt)	EFD: Eidgenössisches Personalamt (EPA)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Départements et unités administratives
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Lohngleichheit in der Bundesverwaltung ist garantiert.
d) Ziel der Massnahme	Effectuer une analyse de l'égalité des salaires et corriger les problèmes d'égalité salariale identifiés
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Les départements fournissent les résultats de leurs analyses à l'OFPER. L'analyse globale est transmise à l'audit, qui procède à un examen formel de l'analyse
f) Meilensteine / Zeitplan	L'analyse de l'égalité salariale se fait une fois par période de législature. L'analyse pour la législature 2020-2023 est en cours. Les résultats seront publiés fin 2021.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Art. 13a ss LEg) RS 151.1 oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Avoir une valeur inférieure au seuil des 5%
j) Ressourcen	-

1.3.2 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.

Berufliches und öffentliches Leben

a) Federführung (Dep. / Amt)	EFD : Eidgenössisches Personalamt (EPA)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Intern: HRK Bund, EBG; extern: offen
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Lohngleichheit in der Bundesverwaltung ist garantiert.
d) Ziel der Massnahme	Überprüfung, ob geschlechtsspezifische Berufe entsprechend dem Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» entlohnt werden.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	1. Schritt: Analyse, ob und welche geschlechtsspezifischen Berufe bzw. Berufsgruppen in der Bundesverwaltung vorhanden sind. 2. Schritt: Sofern ja, Überprüfung hinsichtlich einer geschlechtsdiskriminierenden Funktionsbewertung durch externe Fachperson. 3. Schritt: Sofern Überprüfung eine systematische geschlechtsdiskriminierende Funktionsbewertung ergibt, wird in einem dritten Schritt die

	Überprüfung auf weitere, nicht absolut geschlechtsspezifische, aber doch geschlechtspräferenzierte Funktionen ausgeweitet.
	Einsetzung einer Begleitgruppe bestehend aus dem EPA, der Bundeskanzlei und den Departementen, dem EBG und einer Vertretung der Personalverbände für Validierung der Ergebnisse.
f) Meilensteine / Zeitplan	Die Arbeiten werden bis Ende 2022 abgeschlossen.
g) Gesetzliche Grundlagen	Art. 4 Abs. 2 Bst. d BPG ; Art. 18 Abs. 3 Bst. f BPV
- Bestehende	
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Für Schritte 1 und 2: 30'000 CHF

1.3.3 Der Bundesrat prüft eine Erhöhung der Geschlechterquote in den ausserparlamentarischen Kommissionen von 30% auf 40%.

Berufliches und öffentliches Leben

a) Federführung (Dep. / Amt)	Bundeskanzlei (BK): Sektion Recht
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	-
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Vertretung der Geschlechter in leitenden Funktionen und die Durchmischung der Geschlechter in allen Bereichen sind verbessert.
d) Ziel der Massnahme	Examiner si la représentation homme-femme dans les commissions extraparlémentaires peut se rapprocher d'avantage de la parité.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	-
f) Meilensteine / Zeitplan	Fin 2022: examen dans le cadre du réexamen des commissions extraparlémentaires (art. 57d LOGA ; RS 172.010) et, le cas échéant, fixation des étapes liées à la mise en œuvre.
g) Gesetzliche Grundlagen	art. 8c OLOGA (RS 172.010.1) : « 1 Toute commission extraparlémentaire doit se composer d'au moins 30 % d'hommes et d'au moins 30 % de femmes. L'objectif à terme est d'atteindre la parité.
- Bestehende	2 Si la proportion d'hommes ou de femmes est inférieure à 30 %, la Chancellerie fédérale demande au département compétent de le justifier par écrit.»
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Le mandat d'évaluation et le cas échéant la modification de la base légale peuvent se faire dans le cadre des ressources existantes.

1.3.4 Der Bund stellt sicher, dass Frauen und Männer bei Veranstaltungen, Konferenzen und Panels, die von oder mit der Bundesverwaltung organisiert werden, ausgewogen vertreten sind.

Berufliches und öffentliches Leben

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDI: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Tous les départements, la Chancellerie fédérale, la Conférence des services d'information de la Confédération (CSIC - KID)
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Die Vertretung der Geschlechter in leitenden Funktionen und die Durchmischung der Geschlechter in allen Bereichen sind verbessert.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Elle vise à soutenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de manifestations, de conférences et de panels organisés par ou avec l'administration fédérale.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	– Les unités de l'administration fédérale encouragent la parité lors de manifestations, conférences et panels, internes et externes. – Die Departemente erstellen eine Bilanz über die Vertretung der Geschlechter an Veranstaltungen.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	– Q1 2022 : échange avec la Conférence des services d'information de la Confédération (CSIC - KID). – Q2 2022 : échanges au niveau des départements (responsables de la communication dans les offices) et constitution d'un groupe de travail interdépartemental (identification des obstacles et propositions de conseils pratiques). – Q2 2023 : Point de situation 2022
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	Art. 4, al. 2, let. c, LPers (RS 172.220.1)
- <i>Neu zu schaffende</i>	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Un projet « Panel et Parité » a été mené par le DFI de juin 2019 à décembre 2020. Il concernait uniquement les offices du DFI.
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Nombre de femmes et d'hommes présent·e·s aux événements organisés par ou avec l'administration fédérale. L'objectif est d'atteindre la parité.
j) <i>Ressourcen</i>	À définir

2. Vereinbarkeit und Familie

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

Vereinbarkeit und Familie

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EFD: Eidgenössisches Personalamt (EPA)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Empiricon AG (Durchführung der Personalbefragungen); Verwaltungseinheiten

c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Die Meinung der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Arbeitssituation, insb. der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben einholen. Die in den Befragungen gewonnen Erkenntnisse werden dazu verwendet, die Arbeitssituation in der Bundesverwaltung weiter zu optimieren.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Anhand von mehreren Fragen wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erhoben und analysiert
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2021 und 2022 Online-Kurzbefragungen (repräsentative Stichprobenbefragung nach dem Zufallsprinzip) 2023 Hauptbefragung (Vollerhebung)
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	-
- <i>Neu zu schaffende</i>	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Bestandteil der Personalpolitik
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Meinung/Einstellung der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit Arbeit und Privatleben in der BVerw (aktuelle Fragestellungen: Meine Arbeitssituation ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. // In meiner Verwaltungseinheit gibt es angemessene Möglichkeiten, flexibel zu arbeiten (z.B. Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Jobsharing, Telearbeit).) Stetige Verbesserung der Personalpolitik der Bundesverwaltung
j) <i>Ressourcen</i>	Nicht bezifferbar, da Teil der gesamten Personalbefragung

4. Diskriminierung

4.3.1 Das Angebot an Schulungen zu Stereotypen, unbewussten Vorurteilen und sexueller Belästigung wird erweitert, auch durch E-Learning.

Diskriminierung

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EFD: Eidgenössisches Personalamt (EPA)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Départements et unités administratives
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Information, Sensibilisierung und Schulung des Personals zur Bekämpfung von Diskriminierung und Sexismus sind gewährleistet, auch in den Auslandsvertretungen.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Créer une culture d'entreprise inclusive et égalitaire
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Organiser des événements de sensibilisation, développer des instruments de sensibilisation et des modules de formation
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Développer des e-learning sur le thème du harcèlement sexuel en 2021 – disponible pour les employées et employés en 2022.
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
- <i>Neu zu schaffende</i>	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht,</i>	-

Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Résultats du sondage du personnel concernant différents thèmes (p.ex. harcèlement sexuel, mobbing, diversité, mesures de développement)
j) Ressourcen	-

III. Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene

1. Berufliches und öffentliches Leben

1.4.1 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.

Berufliches und öffentliches Leben

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDA: Generalsekretariat (GS-EDA) und Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA); WBF: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	- CSW: Das GS-EDA koordiniert die Teilnahme der Schweizer Delegation an die jährlich stattfindende CSW in enger Abstimmung mit dem EBG. Die relevanten Dienste der Bundesverwaltung werden je nach Schwerpunktthema involviert. Zudem werden jeweils eine Vertreterin der Zivilgesellschaft, der Jugend (Youth Rep) sowie allenfalls der kantonalen Behörden in die Delegation aufgenommen. - Internationale Zusammenarbeit der Schweiz (IZA): Die DEZA und das SECO setzen in ihren Schwerpunktländern und in der Humanitären Hilfe Projekte um in Zusammenarbeit mit Umsetzungspartnern in den Ländern, aus der Schweiz (z.B. Schweizer NGOs) und mit multilateralen Organisationen
c) Spezifisches Ziel der Strategie	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.
d) Ziel der Massnahme	CSW: - Kohärenz des Schweizer Engagements auf innen- wie aussenpolitischer Ebene. - Visibilität des innenpolitischen Engagements und Prioritäten, sowie des IZA Engagements auf multilateraler Ebene IZA: - Spezifische Zielsetzungen und/oder Massnahmen zur Förderung der Frauen in Projekten der Berufsbildung, der Integration in den Arbeitsmarkt, und der Markt- und Privatsektorentwicklung - Spezifische Zielsetzungen und/oder Massnahmen zur Förderung diskriminierungsfreier wirtschaftlicher Rahmenbedingungen sowie eines gleichberechtigten Zugangs zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen OECD DAC: - Beitrag der Schweiz an die Grundlagenarbeit und Entwicklung guter Praxis im DAC Gendernetzwerk
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	IZA:

	- Systematische Integration der Genderperspektive in die Projekte zur wirtschaftlichen Entwicklung (Situationsanalysen, Design, Umsetzung, Monitoring) - Finanzielle Beiträge an das DAC Gendernet für Studien, Analysen zum Thema der wirtschaftlichen Stärkung der Frauen
f) Meilensteine / Zeitplan	CSW: - Die CSW findet jeweils von Mitte bis Ende März am UNO Hauptsitz in New York statt. IZA: - Kontinuierlich, im Rahmen der Umsetzung der neuen IZA Strategie 2021-2024 OECD DAC: - Kontinuierlich, im Rahmen der Umsetzung der 2-Jahresprogramme (aktuell: 2021/2022)
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	- BV Art. 2 Abs. 3. / BV Art. 8 / BV Art. 54 Abs. 2 - Bundesgesetz über die internationale Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe - Bundesgesetz über die Zusammenarbeit mit den Staaten Osteuropas
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	- Aussenpolitische Strategie 2020-2023 - Strategie der Internationalen Zusammenarbeit der Schweiz 2021-2024 - EDA Strategie zu Geschlechtergleichstellung und Frauenrechten - EDA Leitlinien Menschenrechte 2021-2024
i) Indikatoren / quantitative Ziele	CSW: Aktive Teilnahme der Schweiz an der CSW IZA: Referenzindikatoren der DEZA zur Umsetzung der IZA Strategie: - Anzahl der Frauen und Männer, die an einer neuen oder besseren beruflichen Weiterbildung teilnehmen - Anzahl der Frauen und Männer, die eine neue oder bessere Beschäftigung haben - Veränderung des Jahreseinkommens für Frauen und Männer - Anzahl der Frauen und Männer, die Zugang zu formalen Finanzprodukten haben und diese nutzen - Anzahl Kleinbauern und Kleinbäuerinnen mit sicherem Landbesitz, Landrechten
j) Ressourcen	CSW: Personelle und finanzielle Ressourcen GS-EDA, DEZA, EBG und andere involvierte Dienste der Bundesverwaltung IZA: Finanzielle und Personelle Ressourcen gemäss Budgetrahmen für die Umsetzung der IZA Strategie 2021-2024 und die der jährlichen Verpflichtungen für IZA Projekte und Partner-Beiträge

2. Vereinbarkeit und Familie

2.4.1 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.

Vereinbarkeit und Familie

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDA: Generalsekretariat (GS-EDA) und Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA); WBF: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
------------------------------	--

b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Internationale Zusammenarbeit der Schweiz (IZA): Die DEZA und das SECO setzen in ihren Schwerpunktländern und in der Humanitären Hilfe Projekte um in Zusammenarbeit mit Umsetzungspartnern in den Ländern, aus der Schweiz (z.B. Schweizer NGOs) und mit multilateralen Organisationen
c) Spezifisches Ziel der Strategie	Die Reduktion der Mehrfachbelastung von Frauen wird durch die internationale Entwicklungszusammenarbeit unterstützt.
d) Ziel der Massnahme	IZA: - Die Unterstützung gezielter Projektaktivitäten in den Partnerländern tragen zur Entlastung der Frauen von unbezahlter Haushalts- und Pflegearbeit bei. - Die systematische Erfassung aktueller Projektaktivitäten und Information/Wissensvermittlung in dieser Problematik soll DEZA und SECO Mitarbeitende für eine systematischere Integration in die Projektarbeit anleiten
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	IZA Projektaktivitäten können verschiedene Massnahmen beinhalten: Unterstützung von Gesetzes- und Sozialversicherungsreformen, Aktivitäten sozialer Sensibilisierung, Initiativen für Kinderbetreuungsangebote, oder die Einführung neuer Technologien und Infrastruktur etc.
f) Meilensteine / Zeitplan	- Kontinuierlich, im Rahmen der Umsetzung der neuen IZA Strategie 2021-2024
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	- BV Art. 54 Abs. 2 - Bundesgesetz über die internationale Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe - Bundesgesetz über die Zusammenarbeit mit den Staaten Osteuropas
- Neu zu schaffende	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	- Strategie der Internationalen Zusammenarbeit der Schweiz 2021-2024 - EDA Strategie zu Geschlechtergleichstellung und Frauenrechten
i) Indikatoren / quantitative Ziele	IZA: Referenzindikatoren der DEZA zur Umsetzung der IZA Strategie 21-24: - Durchschnittliche Zeit, die Frauen für unbezahlte Haushalts- und Pflegearbeit aufwenden
j) Ressourcen	IZA: Finanzielle und Personelle Ressourcen gemäss Budgetrahmen für die Umsetzung der IZA Strategie 2021-2024 und die der jährlichen Verpflichtungen für IZA Projekte und Partner-Beiträge

3. Geschlechtsspezifische Gewalt

3.3.1 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.

Geschlechtsspezifische Gewalt

a) Federführung (Dep. / Amt)	EDA: Generalsekretariat (GS-EDA) und Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA); WBF: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
b) Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)	Internationale Zusammenarbeit der Schweiz (IZA): Die DEZA und das SECO setzen in ihren Schwerpunktländern und in der Humanitären Hilfe Projekte um in Zusammenarbeit mit Umsetzungspartnern in den Ländern, aus der Schweiz (z.B. Schweizer NGOs) und mit multilateralen Organisationen

c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Auf internationaler Ebene wird die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt entsprechend den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Agenda 2030 verstärkt.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	- Projekte, Aktivitäten der Internationalen Zusammenarbeit und Humanitären Hilfe (HH) bekämpfen alle Formen der sexuellen und geschlechterbasierten Gewalt - Die Schweiz engagiert sich auf internationaler und multilateraler Ebene für die Entwicklung und Umsetzung globaler Standards, für Anwaltschaft, Mobilisierung von Ressourcen und Koordination von relevanten Akteuren der IZA/HH zur Gewaltbekämpfung - Die IZA ergreift Massnahmen für die Umsetzung der OECD Empfehlungen zur Prävention sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung (PSEAH) - Die Schweiz engagiert sich für die Stärkung der Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit durch ihren Nationalen Aktionsplan 1325 und durch die Sicherstellung seiner effektiven Umsetzung
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	- Das Projektaktivitäten der IZA/HH umfassen die Gewaltprävention, sowie den Schutz und die Unterstützung von Opfern, bzw. Überlebender sexueller und geschlechterbasierter Gewalt - IZA/HH Umsetzungspartner werden angehalten und darin unterstützt, PSEAH Massnahmen einzuführen und umzusetzen - Auf internationaler und multilateraler Ebene engagiert sich die Schweiz in den CSW Verhandlungen, im Politikdialog, in der Initiative 'Call to Action on the Protection from Gender-based violence in Emergencies' und im 'Women Peace and Security Focal Points Network'
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	IZA: Kontinuierlich, im Rahmen der Umsetzung der neuen IZA Strategie 2021-2024
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	- BV Art. 54 Abs. 2 - Bundesgesetz über die internationale Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe - Bundesgesetz über die Zusammenarbeit mit den Staaten Osteuropas oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	- Strategie der Internationalen Zusammenarbeit der Schweiz 2021-2024 - EDA Strategie zu Geschlechtergleichstellung und Frauenrechten - Nationaler Aktionsplan der Schweiz für die Umsetzung der Resolution 1325 des UNO Sicherheitsrates.
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	IZA: Indikatoren der DEZA zur Umsetzung der IZA Strategie 21-24: Anzahl der Personen (Frauen und Männer, Mädchen und Knaben), die verschiedenen Formen von sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt ausgesetzt waren und Unterstützung erhalten haben (medizinische und/oder psychosoziale und/oder rechtliche Unterstützung).
j) <i>Ressourcen</i>	IZA: Finanzielle und Personelle Ressourcen gemäss Budgetrahmen für die Umsetzung der IZA Strategie 2021-2024 und die der jährlichen Verpflichtungen für IZA Projekte und Partner-Beiträge

4. Diskriminierung

4.4.1 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.

Diskriminierung

a) <i>Federführung (Dep. / Amt)</i>	EDA: Generalsekretariat (GS-EDA) und Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA); WBF: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
b) <i>Partner (innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung)</i>	Internationale Zusammenarbeit der Schweiz (IZA): Die DEZA und das SECO setzen in ihren Schwerpunktländern und in der Humanitären Hilfe Projekte um in Zusammenarbeit mit Umsetzungspartnern in den Ländern, aus der Schweiz (z.B. Schweizer NGOs) und mit multilateralen Organisationen
c) <i>Spezifisches Ziel der Strategie</i>	Auf der Grundlage des CEDAW-Übereinkommens setzt sich die Schweiz auf internationaler Ebene für die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung und Sexismus ein.
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	- Spezifische Zielsetzungen und/oder Massnahmen in den Projekten der IZA/HH zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und dem Schutz elementarer Frauenrechte - Information, Sensibilisierung und Stärkung der Kapazitäten der Umsetzungspartner von IZA/HH Projekten für die Bekämpfung der Diskriminierung
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	- Systematische Integration der Genderperspektive in die DEZA und SECO Projekte (Situationsanalysen, Design, Umsetzung, Monitoring) und Zielwerte zu finanziellen Verpflichtungen der DEZA für die Geschlechtergleichstellung - Massnahmen in Bezug auf Partner der DEZA und des SECO umfassen den regelmässigen Partnerdialog, Secondments, teils Schulungen, Monitoring der Projektumsetzung durch die Partner, Politikdialog in den Partnerländern.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	IZA: Kontinuierlich, im Rahmen der Umsetzung der neuen IZA Strategie 2021-2024
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	- BV Art. 54 Abs. 2 - Bundesgesetz über die internationale Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe - Bundesgesetz über die Zusammenarbeit mit den Staaten Osteuropas oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Bundesratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	- Strategie der Internationalen Zusammenarbeit der Schweiz 2021-2024 - EDA Strategie zu Geschlechtergleichstellung und Frauenrechten - Nationaler Aktionsplan der Schweiz für die Umsetzung der Resolution 1325 des UNO Sicherheitsrates
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	IZA: Referenzindikatoren der DEZA zur Umsetzung der IZA Strategie 21-24: - Gender spezifische Referenzindikatoren der DEZA (7) - Anzahl der Personen (Männer und Frauen) aus benachteiligten Gruppen, die von Projekten zum Abbau von Ausgrenzung, Diskriminierung und Ungleichheit profitieren - Disaggregation nach Geschlecht bei der Mehrheit der Referenzindikatoren der DEZA.
j) <i>Ressourcen</i>	IZA: Finanzielle und Personelle Ressourcen gemäss Budgetrahmen für die Umsetzung der IZA Strategie 2021-2024 und die der jährlichen Verpflichtungen für IZA Projekte und Partner-Beiträge

IV. Beitrag der Kantone

1. Berufliches und öffentliches Leben

A. Lohngleichheitsanalysen

1.5.A.1 Der Kanton Basel-Landschaft setzt sich für die Durchführung von Lohngleichheitsanalysen ein.

Beitrag der Kantone (BL)

a) <i>Federführung</i>	Kanton Basel-Landschaft, Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer und Personalamt
b) <i>Partner</i>	Gemeinden, Unternehmen, Institutionen
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durch Lohngleichheitsanalysen, Berichterstattung, Massnahmen; Monitoring; Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz; Beratungen; Information
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Lohngleichheitsanalysen mit Berichterstattung der Verwaltung, Gemeinden ab 100 MA, Beteiligungen ab 100 MA; Honorierungsbericht Regierungsrat
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	Bundesverfassung, Gleichstellungsgesetz (GIG), EG GIG
- <i>Neu zu schaffende</i>	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) <i>Weitere Grundlagen</i> (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	RRB 2018-1930 vom 11. Dezember 2018 ; Aufgaben- und Finanzplan
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Lohngleichheitsanalysen gemäss GIG, Gender Monitoring
j) <i>Ressourcen</i>	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.5.A.2 Lohngleichheitsanalysen bei Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

Beitrag der Kantone (BS) Vorbehaltlich der Genehmigung durch den Grossen Rat

a) <i>Federführung</i>	Kanton Basel-Stadt, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern
b) <i>Partner</i>	-
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Förderung der Lohngleichheit durch die Einführung einer Lohngleichheitsanalysepflicht für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	In Abweichung zu den neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz des Bundes sollen im Kanton Basel-Stadt Unternehmen bereits ab 50 Mitarbeitenden eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Diese soll unabhängig vom Resultat alle vier Jahre wiederholt werden. Die Methode für die Analyse muss – analog zu den Bestimmungen im GIG – wissenschaft-

	lich und rechtskonform sein. Die Überprüfung der Analyse und die Kommunikation der Resultate sind ebenfalls gemäss den Regelungen im Gleichstellungsgesetz vorzunehmen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Beschluss des Regierungsrats zum Gesetzesentwurf: Juni 2022 Parlamentarische Beratung und Verabschiedung im Grossen Rat: ca. September 2022 bis Juni 2023 Umsetzung : nach Verabschiedung im Grossen Rat
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-
- Neu zu schaffende	ja ☒ nein ☐ Falls ja : Gesetz betreffend Lohngleichheitsanalysen im Kanton Basel-Stadt (Lohngleichheitsanalysegesetz)
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Beschluss des Grossen Rates vom 3. Juni 2020 zur Überweisung der Motion Nicole Amacher und Konsorten betreffend Lohngleichheit: Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden (Beschluss Nr. 20/23/9G)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Gender Pay Gap Verringerung der Lohnunterschiede und des unerklärten Anteils
j) Ressourcen	Noch offen
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Die Gesetzesbestimmungen sind eine Ergänzung zu den Bestimmungen im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Sie orientieren sich deshalb soweit dies sinnvoll erscheint am Verfahren, wie es auf Bundesebene im GIG geregelt ist.	

1.5.A.3 Lohngleichheitsanalyse

Beitrag der Kantone (GR)

a) Federführung	Personalamt Graubünden (PA)
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Das PA hat die Lohngleichheitsanalyse mittels des Tools "Logib" durchgeführt. Aktuell werden die Daten von der Revisionsstelle geprüft. Zusätzlich wurden die Anstalten und Gemeinden mittels Regierungsbeschluss ebenfalls aufgefordert, diese Analyse durchzuführen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Weiteres Vorgehen: Bericht der Revisionsstelle, Bericht inkl. Massnahmen der Regierung unterbreiten
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1)
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsbeschluss vom 9. September 2020 (Prot. Nr. 750/2020)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	- Gender Pay Gap - Verringerung der Lohnunterschiede und des unerklärten Anteils
j) Ressourcen	Die benötigten Ressourcen sind abhängig von den in der Zukunft definierten Massnahmen.

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Gemeinden und Städte mit mehr als 100 Arbeitsverhältnissen sind ebenfalls aufgefordert, die Lohn-gleichheitsanalyse durchzuführen.

1.5.A.4 Analyse de l'égalité salariale au sein de l'État (Logib)

Contribution des cantons (NE)

a) Responsabilité	Service des ressources humaines SRHE
b) Partenaires	Office de la politique familiale et de l'égalité OPFE
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Analyse de l'égalité des salaires au sein du personnel de l'État au moyen de l'outil Logib.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Comme tous les employeurs de cent employé-e-s et plus, l'État est désormais tenu selon la LEg d'effectuer une analyse de l'égalité salariale.
f) Principales étapes / calendrier	Analyse en 2021, puis répétée à intervalles réguliers.
g) Bases légales	
- Existantes	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, art. 13a ss.
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒
	Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

-

1.5.A.5 Der Kanton Nidwalden führt regelmässig (mindestens einmal pro Legislatur) eine Lohnvergleichsanalyse durch.

Beitrag der Kantone (NW)

a) Federführung	Kanton Nidwalden, Personalamt
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Sicherstellen der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb der kantonalen Verwaltung
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die Lohnvergleichsanalyse ist ein Grundlageninstrument, um die Gewährung gleicher Löhne für Frauen und Männer regelmässig zu überprüfen.
f) Meilensteine / Zeitplan	-
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Gleichstellungsgesetz
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒
	Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie,	Art 8 Personalgesetz (NW 165.1) Das Personalamt ist insbesondere zuständig für die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frau und Mann

Programm, Aktionsplan, Projekt)	
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Verringerung des Gender Pay Gap (Verringerung der Lohnunterschiede und des unerklärten Anteils).
j) Ressourcen	Um die Untersuchung neutral durchführen zu können, ist sie extern zu vergeben. Die dafür nötigen Mittel sind jeweils in das Budget einzustellen.
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Im Kanton Nidwalden wird für die Analyse das Standard-Analyse-Tool Logib verwendet.	

1.5.A.6 Contrôle de l'égalité salariale au sein de l'administration cantonale vaudoise comme employeuse

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	S'assurer que l'écart salarial continue à se réduire et identifier les axes d'action supplémentaires
e) Contenu (max. 15 lignes)	Réaliser le contrôle de l'égalité salariale (effectué fin 2020) et initier les analyses complémentaires permettant d'identifier les leviers pour poursuivre la réduction de l'écart
f) Principales étapes / calendrier	Mesure entrée en vigueur en septembre 2018
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg, 173.63) et son règlement d'application (RLVLEg, 173.63.1) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Mise en action à la suite de la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Ecart salarial résiduel : 3.5% en 2014 et 2.2% à fin 2020
j) Ressources	Non chiffrable
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

1.5.A.7 Lohngleichheit: Aktualisierung und Ergänzung der Datenbasis des Lohnsystems

Beitrag der Kantone (ZG)

a) Federführung	Kanton Zug, Finanzdirektion
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Lohngleichheit
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Aktualisierung und Ergänzung der Datenbasis des Lohnsystems mit dem Ziel, künftig Lohnvergleiche nach anerkannter Methode durchführen zu können. Zudem Evaluierung der Erkenntnisse der Lohnvergleiche.

f) Meilensteine / Zeitplan	Der Regierungsrat hat einen Massnahmenplan für die Jahre 2019–2022 verabschiedet.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11) ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsratsbeschluss vom 2. Oktober 2018 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan 2019–2022
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Nachweis der Lohngleichheit
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

B. Kontrollmechanismen zur Lohngleichheit

1.5.B.1 Ausarbeitung Projekt zu Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Kantons Bern

Beitrag der Kantone (BE)

a) Federführung	Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern
b) Partner	Finanzdirektion des Kantons Bern
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Ausarbeitung eines Umsetzungsprojekts zu Kontrollen der Lohngleichheit im Beschaffungswesen
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Grosse Rat des Kantons Bern hat den Regierungsrat beauftragt, Ausführungsbestimmungen über die Durchführung von Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen zu erlassen. Die Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern erarbeitet ein Umsetzungskonzept. Das Umsetzungskonzept bildet die Grundlage für die Erlassänderung in der Federführung der Finanzdirektion.
f) Meilensteine / Zeitplan	Meilenstein 1 (Ausarbeitung Projekt): 2022. Genaue Definition der Meilensteine sind Gegenstand des Projekts.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Gesetz über den Beitritt zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöBG) vom 08.06.2021 ja ☒ nein ☐ Falls ja : Änderung der Einführungsverordnung zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (EV IVöB)
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Grossratsbeschluss
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Projekterarbeitung im Rahmen bestehender Ressourcen, Kosten der Umsetzung sind Gegenstand des Projekts
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Allfällige Auswirkungen auf die Gemeinden sind Gegenstand des Projekts.	

1.5.B.2 Prüfung von Kontrollmechanismen zur Lohngleichheit bei den Trägerschaften, die einen Staatsbeitrag erhalten

Beitrag der Kantone (BS)

a) <i>Federführung</i>	Kanton Basel-Stadt, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern
b) <i>Partner</i>	Finanzdepartement des Kantons Basel-Stadt
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Förderung der Lohngleichheit durch die Einführung von Kontrollmechanismen bei den Trägerschaften, die einen Staatsbeitrag des Kantons Basel-Stadt erhalten.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt prüft Möglichkeiten, um die Lohngleichheit bei den Staatsbeitragsempfängerinnen und -empfängern zu kontrollieren.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Sommer 2021 bis Frühjahr 2022: Prüfung von verschiedenen Möglichkeiten, wie Kontrollmechanismen bei den Staatsbeiträgen eingeführt werden können und welche Rahmenbedingungen es dazu braucht. Erarbeitung eines Konzepts, das dem Regierungsrat vorgelegt wird. Bis spätestens Juni 2022: Regierungsratsbeschluss zum Konzept und Entscheid zum weiteren Vorgehen
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	Staatsbeitragsgesetz des Kantons Basel-Stadt ja ☐ nein ☒ <i>Falls ja</i> : -
h) <i>Weitere Grundlagen</i> (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsratsbeschluss vom 21. Januar 2020 Nr 20/03/19
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Gender Pay Gap Verringerung der Lohnunterschiede und des unerklärten Anteils
j) <i>Ressourcen</i>	Noch offen
<i>Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
- Der Kanton Basel-Stadt verwendet das Standard-Analyse-Tool Logib und folgt dem Standardprozess des Bundes. - Wesentlich ist, dass die Nachweise zur Analyse der Lohngleichheit auf nationaler Ebene von anderen Schweizer Behörden anerkannt werden können.	

1.5.B.3 Mise en place d'un système pérenne de contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics

Contribution des cantons (GE)

a) <i>Responsabilité</i>	Canton de Genève, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).
b) <i>Partenaires</i>	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), Bureau fédéral de l'égalité.
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vie professionnelle et publique
d) <i>But de la mesure</i>	Contrôler le respect de l'égalité salariale auprès des entreprises soumissionnaires des marchés publics.
e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	Le respect de la LEg constitue un préalable à l'adjudication d'un marché public. Le contrôle du respect de l'égalité salariale devrait être intégré aux contrôles systématiques du respect des usages menés par l'OCIRT. Des

	formations ont été organisées annuellement pour sensibiliser les entreprises à l'égalité salariale et les soutenir dans l'utilisation des outils LOGIB.
f) Principales étapes / calendrier	2012: Lancement du projet pilote. 2012-2021: Phase de mise en œuvre : contrôles-tests LOGIB, formations. 2022: Phase de pérennisation.
g) Bases légales - Existantes	Art. 21 RMP, Egalité entre femmes et hommes. Les soumissionnaires et les entreprises exécutantes doivent respecter le principe de l'égalité entre femmes et hommes. Art. 5, al. 3 L-AIMP Conditions de travail et de salaire. Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT – J 1 05), du 12 mars 2014 et Règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT – J 1 05.01) du 23 février 2005.
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	- Plan d'action de l'égalité interne à l'administration cantonale et entités subventionnées dans lequel figure le contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics, défini comme objectif prioritaire du Conseil d'État pour la présente législature (cf. programme de législature 2018-2023 axe 1.6). - Le projet pilote est porté par le Conseil d'État. - Signature de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en 2016. - Projet de loi sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG) (PL 12843) prévoyant de subordonner l'octroi des indemnités et aides financières au respect de l'égalité notamment salariale, et plus largement de l'égalité entre femmes et hommes.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Demande de mise en conformité en cas de discrimination salariale. Nombre de contrôles LOGIB 1 LOGIB 2 réalisés par année.
j) Ressources	5 inspectrices et inspecteurs OCIRT effectuent les 5 à 10 contrôles annuels pour le projet pilote. La question des ressources est à adresser en vue de la pérennisation du projet pilote.
<i>Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?</i> Durant cette phase pilote, pour les contrôles, le canton de Genève utilise les outils d'analyse standards LOGIB. Collaboration directe avec le pouvoir adjudicateur afin que ce dernier n'octroie pas des marchés publics aux entreprises ne respectant pas la LEg, égalité salariale comprise.	

1.5.B.4 Lohngleichheit bei öffentlichen Vergaben

Beitrag der Kantone (GR)

a) Federführung	Departement für Infrastruktur, Energie und Mobilität
b) Partner	Kompetenzzentrum Beschaffungswesen und Projekte
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen öffentlicher Vergaben
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die harmonisierten Beschaffungsvorschriften von Bund und Kantonen sehen in Art. 12 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB; SR 172.056.1) bzw. der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB; SR 172.056.5) künftig gleichlautend vor, dass Aufträge in der Schweiz nur an Anbieter vergeben werden dürfen, welche u. a. die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit einhalten. Gemäss Art. 26 BöB/IVöB haben die öffentlichen Auftraggeber auf Stufe Bund, Kantone und Gemeinden im Rahmen des Vergabeverfahrens und bei der Erbringung der zugeschlagenen

	Leistung neu ausdrücklich sicherzustellen, dass die Anbieter diese Teilnahmebedingung erfüllen. Bei Missachtung der Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Mann und Frau in Bezug auf die Lohngleichheit droht dem Anbieter der Verfahrensausschluss bzw. der Auftragsentzug (Art. 44 BöB/IVöB).
f) Meilensteine / Zeitplan	Die Umsetzung der Massnahme wird im Zuge des Beitritts zur neuen IVöB angegangen. Ein genauer Zeitplan kann aktuell noch nicht angegeben werden.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	- ja ☒ nein ☐ Falls ja : Art. 12, 26 und 44 der revidierten Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB)
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Diese Vergabebestimmungen zur Sicherstellung der Lohngleichheit durch die Auftraggeber wurde im Zuge der gesamtschweizerischen Revision des Beschaffungsrechts von Bund und Kantone aufgenommen. Das Bundesrecht (BöB) wurde per 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt, die meisten Kantone haben den politischen Beitrittsprozess zur revidierten IVöB mittlerweile eingeleitet. Der Kanton Graubünden wird dem Parlament den Beitrittsbeschluss zur IVöB in der Dezembersession 2021 unterbreiten, sodass bei einer Zustimmung durch den Grossen Rat im Verlaufe des Jahres 2022 die neuen Vergabebestimmungen im Kanton Graubünden eingeführt werden können.	

1.5.B.5 Le Canton du Jura garantit l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les entreprises et entités subventionnées par l'Etat.

Contribution des cantons (JU) Sous réserve d'acceptation par le Parlement cantonal

a) Responsabilité	Canton du Jura, Service de l'économie et de l'emploi (SEE)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Elargir le respect des conditions-cadres et de l'égalité salariale aux subventions et instituer des contrôles obligatoires.
e) Contenu (max. 15 lignes)	L'analyse sur l'égalité salariale constitue un préalable à l'octroi d'une aide financière. Des contrôles de l'égalité salariale peuvent aussi être effectués pendant la durée des aides financières. Il s'agit d'un changement de pratique qui concerne toute subvention dépassant 20'000 francs, versée ou confiée à un organisme public ou privé d'au moins 20 travailleuses et travailleurs.
f) Principales étapes / calendrier	Durée de 3 ans, puis évaluation et adaptation aux résultats et expériences réalisées.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☒ non ☐ Si oui : Modifier la loi du 29 octobre 2008 sur les subventions (LSubv ; RSJU 621), nouvel art. 17, al. 1, let. c LSubv et art. 25a ss LSubv. N.B. La législation sur les marchés publics fait l'objet d'une révision qui sera

	soumise au Parlement et contiendra les mêmes dispositions que celles prévues pour la LSubv.
h) <i>Autres fondements</i> (par ex. <i>décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet</i>)	- Message du Gouvernement du 2 mars 2021 au Parlement relatif à la réalisation de la motion no. 1202 « Egalité salariale dans les entreprises et institutions mandatées et celles subventionnées par le canton du Jura: application de la Charte fédérale pour l'égalité salariale ». - Initiative populaire « Egalité salariale: concrétisons ! » du 8 mars 2018. L'initiative a été très largement approuvée par le peuple lors de la votation cantonale du 13 juin 2021 avec 27'614 oui et 3'655 non, soit 88.31%.
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Gender Pay Gap Diminution de l'écart salarial et de la part inexpliquée
j) <i>Ressources</i>	Pour les cinq actions prévues par le Gouvernement en matière d'égalité salariale (y compris cette mesure), les modifications législatives proposées engendrent une charge nouvelle de 180'000 francs par année, soit au total 540'000 francs pour la durée de la phase d'impulsion de trois ans. Cette somme ne concerne que les charges salariales de la nouvelle personne chargée des contrôles. La somme est calculée sur la base de 1 EPT et comprend le salaire net, les charges patronales ainsi que les charges d'overhead.
<i>Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?</i>	
- Pour les contrôles, le canton du Jura utilise l'outil d'analyse standard Logib et suit le processus standard de la Confédération. - Les attestations devront impérativement pouvoir être reconnues par les autres collectivités publiques suisses, au niveau national.	

1.5.B.6 Controlli della parità salariale nell'ambito delle Commesse pubbliche

Contribution des cantons (TI) *Misura all'esame del Consiglio di Stato*

a) <i>Responsabilité</i>	Delegata per le pari opportunità
b) <i>Partenaires</i>	Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche Centro di competenza in materia di commesse pubbliche
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vita professionale e vita pubblica
d) <i>But de la mesure</i>	Introdurre dei meccanismi di controllo della parità salariale nell'ambito delle Commesse pubbliche.
e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	Le aziende che si aggiudicano una commessa pubblica da parte del Cantone sono attualmente tenute a produrre l'autocertificazione del rispetto della parità di trattamento tra uomo e donna (https://m4.ti.ch/fi-leadadmin/DT/temi/commesse_pubbliche/modelli_2020/M-Autocertificazione_parita_uomo_donna-it-Formulario.pdf). Il Cantone Ticino intende allestire un progetto pilota volto ad introdurre dei controlli a campione della parità salariale sulle aziende che si aggiudicano una Commessa pubblica.
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	Progetto pilota di due anni (2022-2023), poi valutazione dell'impatto e identificazione di ulteriori misure (ad esempio: sviluppo dei controlli della parità salariale nell'ambito dei sussidi o in altri settori).
g) <i>Bases légales</i> - <i>Existantes</i>	Art. 8 cpv. 3 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (RS 101); Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar - <u>RS 151.1</u>), la quale vieta qualsiasi forma di discriminazione nelle relazioni di lavoro; Art. 5 lett. b della Legge sulle commesse pubbliche del 20 febbraio 2001 (LCPubb), la quale prevede che nelle procedure si deve garantire la parità di trattamento tra uomo e donna; Art. 7 cpv. 4 del Regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantionale sugli appalti pubblici del 12 settembre 2006 (RLCPubb/CIAP), il quale prevede che

- Nouvelles à créer	l'offerente è tenuto, in ogni tempo, a provare il rispetto della parità tra uomo e donna; Art. 7 cpv. 5 RLCPubb/CIAP determina che il committente è tenuto a stipulare questi obblighi nel contratto e vigilare sul loro adempimento; Art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP impone un'autocertificazione con la riserva di controlli a campione.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	oui ☒ non ☐ Si oui : Direttiva del Consiglio di Stato concernente lo svolgimento dei controlli della parità salariale nell'ambito delle Commesse pubbliche Carta per la parità salariale nel settore pubblico ratificata dal Cantone Ticino nel 2016.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	- Numero di controlli annui effettuati - Gender Pay Gap (riduzione della disparità salariale e della parte non spiegata da fattori oggettivi).
j) Ressources	Budget massimo di CHF 50'000 e richiesta fondi all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) in base alla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar).
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure? Per i controlli il Cantone Ticino utilizza lo strumento di analisi standard Logib messo a disposizione dalla Confederazione. La Confederazione è inoltre coinvolta in quanto ha promosso la Carta per la parità salariale nel settore pubblico (ratificata dal Cantone Ticino nel 2016). I controlli dovranno essere riconosciuti dalle altre collettività pubbliche (Comuni, Confederazione), a livello nazionale.	

1.5.B.7 Controlli della parità salariale nell'ambito degli aiuti finanziari che il Cantone elargisce alle aziende innovative sulla base dei criteri definiti dalla Legge per l'innovazione economica (LInn)

Contribution des cantons (TI)

a) Responsabilité	Ufficio per lo sviluppo economico
b) Partenaires	Ufficio dell'amministrazione e del controlling
c) Champ d'action de la stratégie	Vita professionale e vita pubblica
d) But de la mesure	Introdurre dei meccanismi di controllo della parità salariale nell'ambito delle aziende che ricevono un sostegno cantonale all'innovazione economica.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Le aziende che, sulla base dei criteri di accesso definiti dalla Legge per l'innovazione economica (LInn), ricevono dei sussidi cantonali all'innovazione, devono certificare annualmente il rispetto del criterio di parità salariale. Le aziende sono sottoposte a dei controlli a campione al fine di accertare la veridicità delle autocertificazioni.
f) Principales étapes / calendrier	La modifica di legge è stata approvata dal Gran Consiglio in occasione della seduta del 26 maggio 2020 ed è entrata in vigore il 7 agosto 2020. I controlli sono svolti annualmente fintanto che la normativa è in vigore.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	Art. 6 cpv. 1 Legge per l'innovazione economica (LInn) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Verbale seduta II del Gran Consiglio del 26 maggio 2020, p. 295-299 (https://www3.ti.ch/POTERI/legislativo/attivita/vgc/2020/1508-Se-duta02s.pdf).

i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	- Numero di controlli annui effettuati - Gender Pay Gap (riduzione della disparità salariale e della parte non spiegata da fattori oggettivi).
j) Ressources	Per il progetto non sono state definite risorse supplementari.
<i>Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?</i> Per i controlli il Cantone Ticino utilizza lo strumento di analisi standard Logib messo a disposizione dalla Confederazione. I controlli dovranno essere riconosciuti dalle altre collettività pubbliche (Comuni, Confederazione), a livello nazionale.	

1.5.B.8 Contrôle de l'égalité salariale des marchés publics cantonaux et les subventions octroyées par l'Etat de Vaud

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)
b) Partenaires	Syndicat (Unia) Patronat (Fédération vaudoise des entrepreneurs)
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle, marchés publics du canton et subventions de l'Etat de Vaud
d) But de la mesure	Respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein des entités employeuses adjudicataires de marchés publics dans le canton ou ayant obtenu un subventionnement de l'Etat.
e) Contenu (max. 15 lignes)	1. Formation des entités à l'analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'aide du modèle d'analyse standard de la Confédération (Logib) ; 2. Contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès des entreprises qui ont obtenu des marchés publics dans le canton et des entités subventionnées par l'Etat. 3. Autocontrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes pour les entités demandant l'octroi de subventions dès 5 millions.
f) Principales étapes / calendrier	Déjà mise en oeuvre : Formation, contrôle et autocontrôle. Prochaine étape : Introduction de formation, contrôle et autocontrôle auprès des entités employeuses de moins de 50 personnes.
g) Bases légales - Existantes	Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, articles 4b et 4c ; Règlement de la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, art. 5, 6, 7. Loi sur les subventions, art. 3 al. 2. Règlement d'application de la loi sur les subventions, art. 3 al. 2.
- Nouvelles à créer	Loi sur les marchés publics, art. 6 al. 1 let. f. oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nombre de formations, de contrôles et d'autocontrôles réalisés chaque année.
j) Ressources	0.8 EPT au sein du BEFH

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

Les formations sont accessibles à toutes les entités employeuses du canton ;
Le contrôle de l'égalité salariale concerne les marchés publics du canton, ce qui signifie que les marchés publics adjugés par les communes peuvent aussi être contrôlés.
Une convention de reconnaissance des contrôles a été faite avec le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), ce qui permet notamment de reconnaître les contrôles menés au niveau cantonal et inversement.

C. Bewertung von Funktionen und Valorisierung von Erfahrungsjahren

1.5.C.1 Évaluation des fonctions de l'administration

Contribution des cantons (NE)

a) Responsabilité	Office la politique familiale et de l'égalité OPFE
b) Partenaires	Service des ressources humaines SRHE
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Evaluation des fonctions de l'administration, afin de vérifier la pertinence du système salarial au regard du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Pour répondre à une motion du Grand Conseil, une analyse est lancée afin d'évaluer s'il existe une discrimination salariale liée au genre au sein de la fonction publique entre professions « typiquement féminines » et professions « typiquement masculines », et, cas échéant, connaître l'ampleur de celle-ci.
f) Principales étapes / calendrier	Rapport attendu pour 2022.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Motion 19.151 « Classification des fonctions et égalité salariale », acceptée le 3 sept. 2019.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

-

1.5.C.2 Valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants au sein de l'administration cantonale vaudoise

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes au sein du personnel de l'Etat de Vaud

e) Contenu (max. 15 lignes)	Toute embauche et toute promotion fait l'objet d'une fixation du salaire initial prenant en compte plusieurs facteurs dont les années d'expérience professionnelle. La mesure vise à valoriser les années consacrées à l'éducation des enfants pour les collaboratrices et collaborateurs afin que le temps dédié à la famille soit pris en compte dans le salaire
f) Principales étapes / calendrier	Mesure entrée en vigueur en septembre 2018 pour les nouvelles embauches et promotions
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Mise en action à la suite de la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nb de personnes ayant bénéficié de la valorisation, nb de FSI (fixation de salaire initiale) avec ou sans effet sur l'échelon, nb de femmes et d'hommes ayant bénéficié de la mesure, montant moyen cumulé grâce à la mesure, nb d'échelons moyen gagnés grâce à la mesure, coût total de la mesure depuis sa mise en œuvre
j) Ressources	Depuis sa mise en place en septembre 2018 et jusqu'à août 2021, le montant cumulé des valorisations se monte à plus de 1 million, charges patronales incluses.
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

D. Ausbildungs- und Berufswahl

1.5.D.1 Appenzell Ausserrhoden fördert Schülerinnen und Schüler in ihrer Lebensgestaltung. Insbesondere sollen sie Berufe entsprechend ihrer individuellen Kompetenzen und Interessen wählen können.

Beitrag der Kantone (AR)

a) Federführung	Amt für Soziales (Abteilung Chancengleichheit), Appenzell Ausserrhoden
b) Partner	Amt für Volksschule und Sport, Amt für Hoch- und Mittelschule und Berufswahl
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Förderung einer vielfältigen Berufswahl
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Das Projekt «Berufswelt» verfolgt das Ziel, junge Menschen für eine bewusste Berufswahl zu sensibilisieren, damit sie ihre Berufe entsprechend ihren individuellen Ressourcen und Interessen wählen können. Dadurch werden ihnen auch Berufsfelder nähergebracht, die die MINT-Berufe umfassen. Gleichzeitig soll damit auch dem Fachkräftemangel aktiv begegnet werden, der vor allem bei technischen Berufen und in der Informatik ausgeprägt ist. Der neue Leitfaden für Lehrpersonen des 2. und 3. Zyklus (3. Klasse bis 9. Klasse) sowie Berufsberaterinnen und Berufsberater befasst sich einerseits mit den Einflüssen der Berufswahl auf die Schülerinnen und Schüler und deren Berufslaufbahn. Andererseits werden eine Vielzahl von ausgewählten Unterrichtsmaterialien und Projekten zur Erweiterung des Berufswahlhorizonts vorgestellt.
f) Meilensteine / Zeitplan	Bis Ende 2023 sind die Empfehlungen aus dem Leitfaden im Schul- und Berufsberatungsalltag umgesetzt bzw. die Lehrpersonen sensibilisiert.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-

- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsprogramm; Beschluss Massnahmenplan Familienmonitoring (Regierungsbeschluss vom 26.06.2018)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Erhöhung der Berufswahlquoten für geschlechtsuntypische Berufswahl (Verteilung der Lehrstellen nach weiblichen / männlichen Lernenden)
j) Ressourcen	Umsetzung im Rahmen der ständigen Aufgaben
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen? Neben dem Kanton sind auch die Unternehmen in Appenzell Ausserrhoden involviert z. B. anlässlich des Zukunftstags oder von Veranstaltungen im Rahmen der Berufswahl.	

1.5.D.2 Studienwahl und Zugang zum Studium an der Universität Bern

Beitrag der Kantone (BE)

a) Federführung	Universität Bern
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Abschwächung der Segregation bei der Studienwahl hinsichtlich der Herkunft und hinsichtlich des Geschlechts: Deutliche Abnahme der geschlechtsspezifischen Studienwahl und der Selektivität aufgrund der sozialen Herkunft an der Universität Bern.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	- Offener Zugang zum Studium und zu allen Studienfächern für alle Interessierten, unabhängig von der sozialen oder ethnischen Herkunft, vom Geschlecht, von der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder vom Alter. - Institutionsinterne Sensibilisierung für die Thematik "Vielfalt bei der Studienwahl"
f) Meilensteine / Zeitplan	2021-2024
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Universitätsgesetz (UniG)
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Chancengleichheit an der Universität Bern, Aktionsplan 2021-24
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen? keine betroffen	

1.5.D.3 Stereotypenfreie Studienwahl an der Berner Fachhochschule

Beitrag der Kantone (BE)

a) Federführung	Berner Fachhochschule
b) Partner	-

c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Die Berner Fachhochschule engagiert sich für eine stereotypenfreie Studienwahl und führt Massnahmen weiter, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in den Studiengängen führen. Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in allen Fachbereichen, in denen der Anteil des untervertretenen Geschlechts bei den Studierenden tiefer ist als 30%.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Förderung des untervertretenen Geschlechts in den Fachbereichen
f) Meilensteine / Zeitplan	2021-2024
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Gesetz über die Berner Fachhochschule
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Berner Fachhochschule: Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024, Massnahmen priorisierte Auswahl
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
keine betroffen	

1.5.D.4 Gendersensibilisierung in der Ausbildung von Natur- und Techniklehrpersonen an der PHBern

Beitrag der Kantone (BE)

a) Federführung	Pädagogische Hochschule Bern - PHBern
b) Partner	PH Luzern, PH FHNW, PH St. Gallen, PH Zürich EBG
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Ausgeglichene Teilhabe von Männern und Frauen in MINT- sowie Gesundheitsberufen und dazu eine Reduktion von Geschlechterdifferenzen bei Interesse, Leistung und Selbstkonzept im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Ein wesentlicher Einflussfaktor zur Zielerreichung ist der Unterricht auf der Sekundarstufe I im Fach Natur und Technik. Die angehenden Lehrpersonen werden deshalb für die Problematik sensibilisiert und befähigt, einen gendergerechten Natur- und Technikunterricht durchzuführen, um so schliesslich die Berufswahl von Mädchen in Richtung technische und naturwissenschaftliche Berufe zu fördern. Es soll eine langfristige und strukturelle Wirkung in der Lehrpersonenbildung der Deutschschweiz erzielt werden.
f) Meilensteine / Zeitplan	Januar 2020 bis Dezember 2022
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Gesetz über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	PH Bern: Projektbeschrieb Projekt «Gendersensibilisierung in der Ausbildung von Natur- und Techniklehrpersonen»

i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Mitfinanzierung Bund (EBG)	

1.5.D.5 Der Kanton Basel-Landschaft hat für eine geschlechter-unabhängige Berufswahl ein ausdifferenziertes Gendertag-Angebot etabliert und baut dieses stetig aus.

Beitrag der Kantone (BL)

a) Federführung	Kanton Basel-Landschaft, Bildungs-, Kultur und Sportdirektion, Amt für Volksschulen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, sowie Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer
b) Partner	Direktionen, Landeskanzlei, Schulen sowie ausgesuchte teilnehmende Institutionen und Unternehmen
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Mädchen und Jungen beschäftigen sich auf verschiedenen Stufen mit der geschlechtsunabhängigen Berufs- und Lebensplanung. Die Schülerinnen und Schüler auf der Sekundarstufe I und II setzen sich im Rahmen der Angebote zur geschlechtsunabhängigen Berufs- und Studienwahl mit ihren persönlichen Zielen und Wünschen auseinander. Die Angebote in der Berufswahl und an den Hochschulen zur Frauenförderung im MINT-Bereich werden aktiv bekannt gemacht.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Am Gendertag beschäftigen sich Schülerinnen und Schüler der 5. bis 9. Klasse mit der geschlechtsunabhängigen Berufs- und Lebensplanung. Sie entdecken die Arbeitswelt, begleiten Berufsleute oder denken über unterschiedliche Lebensentwürfe nach. Mädchen und Jungen erfahren, wie breit das Spektrum möglicher Berufe ist, und erhalten neue Ideen für ihre Zukunft. Damit unterstützt der Gendertag die offene, geschlechtsunabhängige Berufswahl von Mädchen und Jungen. Der Baselbieter Gendertag hat das gleiche Ziel wie der nationale Zukunftstag und findet am gleichen Tag statt. Der Gendertag ist aber umfassender – nur in der 6. und 7. Klasse verfolgt er das gleiche Programm wie der nationale Zukunftstag.
f) Meilensteine / Zeitplan	Kontinuierliche Weiterentwicklung der Angebote des Kantons Basel-Landschaft als Arbeitgeber (z. B. das Angebot «Ein Tag als Chefin», das 2021 zum ersten Mal durchgeführt wird, «Ein Tag als Personalfachmann»).
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz Bildungsgesetz Verordnung Sekundarschule ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	- RRB Nr. 0918 vom 28. Mai 2013: Teilprojekt «Gendertag – Zukunftstag für Mädchen und Jungs» beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft. - RRB Nr. 1061 vom 23. Mai 2015: «Gendertag – Zukunftstag für Mädchen und Jungs» beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft; Auswertung der Gendertage 2013 und 2014; Verankerung in der kantonalen Verwaltung. - RRB 2019-618 vom 7. Mai 2019: Gendertag – Zukunftstag für Mädchen und Jungs beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft; Berichterstattung und Verankerung in der kantonalen Verwaltung
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl und Vielfalt der angebotenen Plätze in den Seitenwechselprogrammen beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft

	Feedbackbögen der Schülerinnen und Schüler, die am Seitenwechselprogramm teilnehmen
j) <i>Ressourcen</i>	Die Kosten werden vom Amt für Volksschulen, der Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern sowie den teilnehmenden Direktionen und Dienststellen getragen (reguläre Budgets).
<i>Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
Die Massnahme hat keine direkten Auswirkungen auf Bund, Städte oder Gemeinden.	

1.5.D.6 Augmentation de la proportion de filles dans les filières MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) lors de la législature 2018-2023

Contribution des cantons (GE)

a) <i>Responsabilité</i>	Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse, Département des finances et des ressources humaines, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).
b) <i>Partenaires</i>	Université de Genève, HES-SO Genève.
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vie professionnelle et publique.
d) <i>But de la mesure</i>	Promouvoir une représentation équilibrée des filles et garçons dans les filières MINT afin d'assurer la relève dans les métiers et secteur d'activité en lien où existe une pénurie de talents féminins. Promouvoir les filles dans les filières et carrières MINT.
e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	Les mesures définies dans le plan d'action MINT comprennent des actions de sensibilisation et de formation du corps enseignant et du personnel de formation aux enjeux de genre, des mesures pour promouvoir une représentation équilibrée aux postes de direction et corps professoral, mais également des mesures de sensibilisation à l'intention des élèves.
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	2018: Adoption du plan d'action MINT. 2020: Rapport intermédiaire. 2023: Evaluation et fin du plan d'action.
g) <i>Bases légales</i> - Existantes - Nouvelles à créer	Article 12 Loi sur l'instruction publique (C 1 10). oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Autres fondements</i> (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	- Objectifs du Conseil d'Etat pour la présente législature (cf. programme de législature 2018-2023 axe 1.6). - Projet de loi sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG) (PL 12843).
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Une liste d'indicateurs est intégrée au plan d'action.
j) <i>Ressources</i>	Le projet est piloté par le BPEV. Les ressources engagées portent principalement sur le temps de travail des personnes responsables.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

S'agissant d'un projet cantonal, les établissements scolaires des communes genevoises sont concernés.

1.5.D.7 Le Canton du Jura promeut la mixité dans les métiers techniques

Contribution des cantons (JU)

a) <i>Responsabilité</i>	Canton du Jura, Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes (EGA) - FAJI Fondation Arc Jurassien Industrie
--------------------------	--

b) Partenaires	Pilotage par un comité réunissant des représentant-e-s romand-e-s des milieux de l'égalité, de l'industrie, de l'économie, de l'éducation et de l'orientation scolaire et professionnelle. Le projet est soutenu par le BFEG et les Académies suisses des sciences.
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Le projet répond au besoin de mise en place d'actions visant notamment à enrayer la sous-représentation féminine dans les métiers de l'industrie, l'absence de mixité et la méconnaissance des perspectives professionnelles qu'ils proposent.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Porté par le Bureau de la déléguée à l'égalité entre femmes et hommes du canton du Jura avec l'appui de la Fondation Arc Jurassien Industrie, le projet Tech' en tête entend offrir tant aux filles qu'aux garçons des opportunités de découvertes, de pratiques, de mentorat et d'échange entre le domaine de la formation et le tissu industriel. Il intègre quatre types de mesures qui visent à promouvoir les professions de l'industrie, l'évolution des métiers et technologies ainsi que l'émergence de nouveaux métiers, notamment en lien avec la transformation numérique. Le programme favorise l'implication des entreprises sur un périmètre intercantonal (Jura, Jura bernois, Neuchâtel et Nord Vaudois) et encourage le déploiement d'une culture de recrutement paritaire.
f) Principales étapes / calendrier	Le projet couvre une période de 36 mois allant d'octobre 2019 à octobre 2022 (prolongée de 12 mois en raison de la Covid qui a retardé l'implémentation de l'ensemble des mesures). Etapes : 2019-2020 - Conceptualisation et planification du projet 2020-2022 – Déploiement, adaptation et suivi de l'ensemble des mesures* 2022-2023 – Evaluation finale * NB : les premières mesures ont d'abord été déployées dans le canton du Jura avant d'être progressivement étendues à l'Arc Jurassien (Neuchâtel, partie francophone du canton de Berne et le Nord vaudois).
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer ou modifier	- oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Le projet Tech' en tête fait suite au bilan du projet « Les métiers techniques au féminin », initié en 2012 pour une durée de cinq ans, en se basant sur les expériences, constats et besoins recensés. Il s'inscrit également dans la complémentarité d'initiatives déployées dans l'Arc Jurassien telles que le projet intercantonal #bepog (www.bepog.ch).
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Participant-e-s aux mesures mises sur pied : progression de 10% Participation et engagement des entreprises dans le cadre du projet : progression de 5% Couverture médiatique : augmentation qualitative de la visibilité des formations et métiers de l'industrie ; 3 à 5 articles ou reportages par année Inscription en stages d'écoles techniques et d'entreprises : progression de 5%
j) Ressources	Le budget total du projet s'élève à 407'000 francs. La majeure partie des fonds permettant son déploiement a pu être rassemblée sous forme d'investissements en ressources, matériel et logistique par les initiateur-trice-s du projet. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que les Académies suisses des sciences soutiennent financièrement le projet.
Dans quelle mesure la Confédération et/ou les villes et communes sont-elles concernées par la mesure ? La Confédération est directement impliquée puisqu'elle participe au financement par l'intermédiaire des programmes d'aides financières du BFEG et du SEFRI.	

1.5.D.8 Geschlechtsunabhängige Berufswahl

Beitrag der Kantone (LU)

a) <i>Federführung</i>	Gesundheits- und Sozialdepartement Kanton Luzern GSD
b) <i>Partner</i>	Departemente, externe Partner
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Sensibilisierung zu geschlechtsunabhängiger Berufswahl für Fachpersonen und Jugendliche
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	1) Der Nationale Zukunftstag bietet Mädchen und Jungs eine breite Palette von Möglichkeiten, sich mit vielfältigen Berufs- und Lebensperspektiven auseinanderzusetzen: Sie können eine erwachsene Bezugsperson in die Arbeitswelt begleiten, an einem Teilprojekt in einem eher geschlechtsuntypischen Beruf teilnehmen oder in der Schule Rollenbilder und Zukunftsperspektiven diskutieren. Das Ziel besteht darin, für Mädchen und Jungs den Berufswahlhorizont und die Zukunftsperspektiven zu erweitern. 2) Zentralschweizer Bildungsmesse ZEBI : Material zu Chancengerechtigkeit in der Berufswahl für Schulklassen Die Unterlagen für Schulklassen regen an, sich bewusst mit den Fragen und Herausforderungen der Berufswahl, unabhängig von Geschlecht und Herkunft, auseinanderzusetzen. Einige Wochen vor der Zebi sind die Unterlagen über die Zebi Webseite abrufbar.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Der Nationale Zukunftstag und die die ZEBI finden jedes Jahr statt.
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994 (SRL Nr. 24)
- <i>Neu zu schaffende</i>	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Informationen auf der Website : Zukunftstag: Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs - Kanton Luzern ZEBI: Zentralschweizer Bildungsmesse - Kanton Luzern
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	-
j) <i>Ressourcen</i>	Im Rahmen der regulären Ressourcen
<i>Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
Vernetzung und Kooperation bei einzelnen Projekten möglich	

1.5.D.9 Ambiente: un mestiere da ragazze

Contribution des cantons (TI)

a) <i>Responsabilité</i>	Delegata per le pari opportunità (SGCDS-CAN) Divisione della formazione professionale (DFP-DECS) Divisione dell'ambiente (DA-DT)
b) <i>Partenaires</i>	Divisione della formazione professionale (DFP-DECS) Sezione dell'insegnamento medio (SIM-DECS) Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP-DECS)
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vita professionale e vita pubblica
d) <i>But de la mesure</i>	Promuovere la libertà di scelta dei percorsi formativi e professionali e incrementare la presenza femminile nei settori legati allo sviluppo sostenibile.

e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	"Ambiente: un mestiere da ragazze" è un progetto che mira a far conoscere meglio al giovane pubblico i diversi percorsi formativi e le possibilità di lavoro legate all'ambiente, promuovendo in particolare la parità di genere nelle scelte formative e professionali. Tramite il coinvolgimento dei diversi attori sul territorio e della rete nazionale, la divulgazione di materiale didattico e l'organizzazione di atelier, si informano ragazze e ragazzi sulle opportunità offerte dai diversi percorsi formativi che gravitano attorno alle professioni ambientali.
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	Il progetto ha preso avvio nel 2020, con la pubblicazione di un opuscolo informativo e la creazione di un sito internet (www.ti.ch/ambiente-ragazze) e continuerà nel corso dei prossimi anni attraverso l'organizzazione di atelier didattici per le scuole, visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile e la promozione di convegni e conferenze sulla tematica.
g) <i>Bases légales</i> - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☐ non ☒ Si oui : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) <i>Autres fondements</i> (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Numero di donne che intraprendono un percorso formativo nel settore dello sviluppo sostenibile.
j) <i>Ressources</i>	Per il progetto non sono state definite risorse supplementari.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

La Confederazione è indirettamente coinvolta in quanto il progetto mira a promuovere la presenza femminile nei settori lavorativi dove le donne sono ancora in parte sottorappresentate, come ad esempio nei settori MINT (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche).

La misura potrebbe coinvolgere i Comuni nella misura in cui sono responsabili delle scuole dell'infanzia e elementari. In tal senso, su invito del Cantone potrebbero agire e collaborare nell'organizzazione di atelier didattici e altre attività legate al mondo della scuola.

1.5.D.10 Journée oser tous les métiers (jom) dans le canton de Vaud (se nomme « Futur en tous genres dans d'autres cantons »)

Contribution des cantons (VD)

a) <i>Responsabilité</i>	Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)
b) <i>Partenaires</i>	Direction générale de l'enseignement obligatoire (DFJC)
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vie professionnelle et publique
d) <i>But de la mesure</i>	Beaucoup de professions sont encore très genrées, de même que les choix d'orientation professionnelle des jeunes. Cette mesure vise à lutter contre les stéréotypes de genre dans le choix des métiers et orientations professionnelles.
e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	Chaque année le 2 ^e jeudi de novembre, les élèves de 7 ^e , 8 ^e et 9 ^e année du canton de Vaud peuvent accompagner un·e adulte de sexe opposé à son travail (principe croisé). Le but est de découvrir une profession exercée par une majorité de personnes de sexe opposé. Les adultes exerçant un métier atypique par rapport à leur genre peuvent se faire accompagner par un·e élève du même sexe. Le Bureau de l'égalité propose également plus de mille places d'ateliers grâce à de nombreux partenaires. Il offre en outre la possibilité aux

	établissements scolaire de bénéficier de représentations d'un spectacle de théâtre forum sur la thématique de la jom, en introduction à la journée.
f) Principales étapes / calendrier	Chaque année le 2 ^e jeudi de novembre
g) Bases légales	
- Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Taux de participation (plus de 90% des élèves concerné-es lors de la dernière édition)
j) Ressources	BEFH, collaboration avec l'association Futur en tous genres pour la gestion des inscriptions en ligne aux ateliers.
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure? Les employé-es de ces trois entités sont susceptibles d'accueillir des enfants de collaborateurs et collaboratrices lors de la jom et de promouvoir une plus grande mixité dans les professions exercées.	

1.5.D.11 Geschlechterrollen bei der Berufs- und Studienwahl

Beitrag der Kantone (ZG)

a) Federführung	Kanton Zug, Bildungsdirektion
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Mehr Frauen in Technik- und Informatikberufen sowie im Baugewerbe. Mehr Männer im Gesundheits- und im Lehrbereich.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Bewerbung von Spezialprojekten für Mädchen und Jungen im Rahmen des «Zukunftstages», wodurch diesen Personen Berufe nähergebracht werden sollen, die sonst überwiegend vom anderen Geschlecht ausgeübt werden (z.B. Berufe in den Bereichen der Bildung und Gesundheit für Männer und Berufe in den Bereichen Bau und Handwerk für Frauen). Umsetzung von Projekten zur Erhöhung männlicher Studierender an der PH Zug (Aufnahmeverfahren «sur Dossier», Projekt «Umsteiger, einsteigen!», Umsetzung des Projekts zur Förderung von Männern an die Primarschule).
f) Meilensteine / Zeitplan	Der Regierungsrat hat einen Massnahmenplan für die Jahre 2019–2022 verabschiedet.
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11)
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsratsbeschluss vom 2. Oktober 2018 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan 2019–2022
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Erhöhung der Anzahl weiblicher Lernender in den Bereichen Technik, Informatik, Bau und Dienstleistungen bzw. männlicher Lernender in den Bereichen Gesundheit und Erziehung.
j) Ressourcen	-

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

-

E. Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz (GIG)

1.5.E.1 Der Kanton Basel-Landschaft fördert die Gleichstellung am Arbeitsplatz, indem er das Gleichstellungsgesetz bekannt macht.

Beitrag der Kantone (BL)

a) Federführung	Kanton Basel-Landschaft, Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Erhöhung der Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes durch private und öffentliche Arbeitgebende.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Durchführung einer öffentlich zugänglichen, eintägigen Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz (dreimal jährlich, gemeinsam mit den Kantonen Basel-Stadt und Bern); Sensibilisierung von interessierten Kreisen des kantonalen Parlaments fürs Gleichstellungsgesetz; Information von neuen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung; Bekanntmachung des Gleichstellungsgesetzes via Website und Newsletter. Der Kanton Basel-Landschaft stellt bei der Ausarbeitung der Rechtsgrundlagen für die regionalen Hochschulen, Universität Basel und FHNW, sicher, dass diese Vorgaben betr. Gleichstellung enthalten. Auch in den periodisch erneuerten Leistungsaufträgen an diese Hochschulen werden Ziele zum Thema Gleichstellung aufgenommen. Die Hochschulen legen in der jährlichen Berichterstattung ihre Massnahmen und die Entwicklung dar.
f) Meilensteine / Zeitplan	Durchführung dreier öffentlicher Weiterbildungen pro Jahr; Durchführung mindestens eines Austauschs mit Vertretungen des kantonalen Parlaments; regelmässige Informationen via Website und Newsletter.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Verordnung über die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Quantitative und qualitative Bewertung der Weiterbildung durch Teilnehmende
j) Ressourcen	Die Ressourcen für die Umsetzung der Massnahme werden aus dem bestehenden Budget der Fachstelle für Gleichstellung finanziert.

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Massnahme hat keine direkten Auswirkungen auf Bund, Städte oder Gemeinden.

1.5.E.2 Renforcement de la connaissance de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Contribution des cantons (GE)

a) Responsabilité	Canton de Genève, Département des finances et des ressources humaines, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).
b) Partenaires	Pouvoir judiciaire, Université ouvrière de Genève, Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), Bureau fédéral de l'égalité, Ordre des avocats, Réseau genre, droits et sexualités de l'Université de Genève.
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	- Sensibiliser les professionnelles et professionnels du droit à la LEg et faciliter l'identification des cas LEg. - Sensibiliser les employées et employés à la LEg ainsi qu'à leurs droits et obligations en la matière. - Sensibiliser les jeunes du secondaire II, avant l'entrée dans la vie active, à la LEg ainsi qu'aux préjugés et discriminations en raison du sexe.
e) Contenu (max. 15 lignes)	- Pour les professionnelles et professionnels du droit et partenaires sociaux : une formation d'une journée à la LEg, à travers des saynètes, ainsi qu'un guide « La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les tribunaux ». - Pour les entreprises : mise à jour du guide « La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes: Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits (guide genevois) (2020) » ainsi qu'un dépliant expliquant la révision de la LEg. - Pour les jeunes : mise à jour du dossier pédagogique LEg.
f) Principales étapes / calendrier	2019 Formation des professionnelles et professionnels du droit. 2021 Réalisation du guide la loi fédérale sur l'égalité devant les tribunaux. 2021 Mise à jour du guide LEg, mode d'emploi. 2021 (fin) Diffusion de la mise à jour du dossier pédagogique LEg.
g) Bases légales	
- Existantes	Loi fédérale sur l'égalité (LEg)
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nombre de professionnelles et professionnels du droit formés. Nombre de diffusion d'exemplaires et de consultations sur le site des guides. Nombre d'enseignantes et enseignants utilisant le dossier pédagogique.
j) Ressources	Le projet de formation des professionnelles et professionnels du droit ainsi que le guide ont fait l'objet d'une demande de fonds auprès du BFEG. Le montant total des coûts s'élève à environ 90 000 francs, sans compter les heures de travail des personnes volontaires dans ce projet. Le projet de mise à jour du second guide a impliqué des heures de travail de la juriste du BPEV et un coût de mise en page pour un montant total d'environ 3 500 francs. Le dossier pédagogique LEg en cours de réalisation implique des heures de travail d'une stagiaire, d'une chargée de projets et de la juriste pour un coût non disponible à ce jour.
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
Les projets peuvent être utilisés au-delà de la zone genevoise puisqu'ils portent sur une loi fédérale.	

F. Vertretung der Geschlechter in Kommissionen und anderen Gremien des Kantons

1.5.F.1 Der Kanton Basel-Landschaft fördert eine ausgewogene Geschlechtervertretung in regierungsrätlichen Kommissionen.

Beitrag der Kantone (BL)

a) <i>Federführung</i>	Kanton Basel-Landschaft, Landeskanzlei, Direktionen, denen die Kommissionen angegliedert sind
b) <i>Partner</i>	Kanton Basel-Landschaft, Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Vertretung beider Geschlechter zu je mindestens 30 % in jeder regierungsrätlichen Kommission.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Erstellen eines Monitoringberichts jeweils vor und nach den Erneuerungswahlen der regierungsrätlichen Kommissionen, der die Geschlechtervertretung, die Altersdurchmischung sowie das Einhalten der Amtszeitbeschränkung in den verschiedenen Kommissionen analysiert; Fördern einer kompetenten und ausgewogenen Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen im Rahmen des Berichts durch das Eruiere von Handlungsbedarf sowie durch Empfehlungen inklusive einer Liste mit Fachpersonen-Pools und -Netzwerken, um passende Personen zu finden.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Nächste Veröffentlichung: Monitoringbericht 2021 vor der Erneuerungswahl im April 2022
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	Verordnung über die regierungsrätlichen Kommissionen; Verordnung über die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann ja ☐ nein ☒ <i>Falls ja</i> : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Verordnung über die regierungsrätlichen Kommissionen; Aufgaben und Finanzplan
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Veröffentlichung der Berichte, Monitoring Annäherung an die und Erreichen der in der Verordnung vorgegebenen Vertretung beider Geschlechter zu je mindestens 30 % in jeder regierungsrätlichen Kommission
j) <i>Ressourcen</i>	Die Ressourcen für die Umsetzung der Massnahme werden aus dem bestehenden Budget der Fachstelle für Gleichstellung finanziert.
<i>Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
Die Massnahme hat keine direkten Auswirkungen auf Bund, Städte oder Gemeinden.	

1.5.F.2 Augmentation de la représentation des femmes au sein des commissions officielles et des conseils d'administration et de fondation de droit public.

Contribution des cantons (GE)

a) <i>Responsabilité</i>	Canton de Genève, Conseil d'Etat, Département des finances et des ressources humaines, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).
b) <i>Partenaires</i>	-
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vie professionnelle et publique
d) <i>But de la mesure</i>	Promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des commissions officielles du Conseil d'Etat ainsi qu'au sein des conseils d'administration et de fondation de droit public.
e) <i>Contenu (max. 15 lignes)</i>	Le projet de loi vise à modifier les bases légales en vigueur de sorte à promouvoir la parité dans les instances décisionnelles en encourageant notamment les entités représentées à proposer des candidatures paritaires.

f) Principales étapes / calendrier	2019: Dépôt du projet de loi du Conseil d'Etat au Grand Conseil. 2020: Traitement par la commission législative du Grand Conseil. 2021: Consultation. 2023: Entrée en vigueur (au plus tard).
g) Bases légales - Existantes	Loi sur les commissions officielles (A 2 20). Loi sur l'organisation des institutions de droit public (A 2 24). Loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève (B 1 01).
- Nouvelles à créer	oui ☒ non ☐ Si oui : modification prévues aux lois susmentionnées et projet de loi sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG) (PL 12843).
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	- Plan d'action de l'égalité interne à l'administration cantonale qui est un objectif du Conseil d'Etat pour la législature 2018-2023 (cf. programme de législature 2018-2023 axe 1.6).
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Taux de femmes et d'hommes représentés au sein des commissions officielles – évolution par législature. Taux de femmes et d'hommes représentés au sein des conseils d'administration et de fondation des institutions ou établissements de droit public – évolution par législature. Objectif : taux de représentation de 40% minimum de l'un ou de l'autre sexe.
j) Ressources	S'agissant d'un projet de loi débattu au sein du Grand Conseil, sa mise en œuvre ne devrait pas avoir d'incidence importante en termes de ressources.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

Les communes et les villes du canton de Genève de même que les associations et institutions de droit public devraient être amenées à intégrer l'enjeu de parité dans le cadre de leur représentation au sein des instances officielles (cf. propositions de candidatures).

1.5.F.3 Le Canton du Jura fixe un seuil de représentation de 40% de femmes et d'hommes dans les commissions et les groupes de travail de l'administration cantonale.

Contribution des cantons (JU)

a) Responsabilité	Canton du Jura, Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes
b) Partenaires	Service juridique et Chancellerie cantonale
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Améliorer la représentation des sexes dans la composition des commissions et groupes de travail de l'administration cantonale.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Afin d'encourager la mixité dans les commissions et groupes de travail de l'administration cantonale, il est proposé d'ajouter une base légale contraignante. Ces dispositions imposent que soit dorénavant respecté le principe d'une représentation équitable des sexes dans la composition des commissions et groupes de travail, en fixant expressément des seuils allant de 40 à 60% que le Gouvernement devra observer lors de la nomination des membres. Dans certaines situations, il sera particulièrement compliqué, voire impossible de respecter les quotas, c'est pourquoi les bases légales admettent une certaine souplesse et prévoient des exceptions.
f) Principales étapes / calendrier	- Rappel des directives sur la représentation des sexes et informations sur le projet de modification de la loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg) à l'ensemble des services en vue du renouvellement général des commissions et groupes de travail pour l'actuelle législature. - Entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la LiLEg.

g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- Rapport du Gouvernement au Parlement à chaque fin de législature sur l'évolution de la représentation des sexes au sein des commissions et groupes de travail. - Directives du Gouvernement du 27 septembre 1994 visant à améliorer la représentation des femmes dans les commissions et groupes de travail nommés par le Gouvernement oui ☒ non ☐ Si oui : Modifier la loi du 29 octobre 2008 portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg ; RSJU 151.1), nouvelle section 2bis composée du nouvel art.5, let. a et b LiLEg.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Message du Gouvernement du 16 février 2021 au Parlement relatif à la réalisation de la motion no. 1275 de Mélanie Brulhart « Une vraie place pour les femmes en politique ? On commence par les commissions, groupes de travail et représentants de l'Etat dans les organes dirigeants ».
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Part des femmes dans les commissions et les groupes de travail de l'administration cantonale.
j) Ressources	-
Dans quelle mesure la Confédération et/ou les villes et communes sont-elles concernées par la mesure ? - Les villes et communes sont représentées dans un nombre important de commissions extraparlimentaires et de groupes de travail de l'administration ; elles veillent également à respecter une représentation équilibrée des sexes pour ses représentant-e-s.	

1.5.F.4 Représentation équilibrée des genres dans les entités nommées par le Conseil d'Etat

Contribution des cantons (NE)

f) Responsabilité	Conseil d'Etat
g) Partenaires	Office de la politique familiale et de l'égalité OPFE
h) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
i) But de la mesure	Garantir une représentation équilibrée des genres et de la diversité des origines dans les commissions, sous-commissions, conseils, organes et groupes de travail nommés par le Conseil d'Etat ou dans lesquels le Conseil d'Etat nomme une partie des membres.
j) Contenu (max. 15 lignes)	Le Conseil d'Etat poursuit l'objectif d'atteindre une représentation minimale de 40% de l'un ou l'autre genre et ce sur l'ensemble des entités visées. Celles-ci sont non seulement des commissions consultatives, mais également les conseils d'administration d'établissements cantonaux de droit public (RHNe, CNP, NOMAD, BCN, CCAP, SCAN,...).
f) Principales étapes / calendrier	Première mise en œuvre : renouvellement des commissions consultatives en janvier 2022.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	Arrêté concernant une représentation équilibrée des genres et de la diversité des origines dans les entités nommées par le Conseil d'Etat, du 16 déc. 2020 (RSN 152.113). oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

-

1.5.F.5 Der Regierungsrat sorgt für eine angemessene Vertretung beider Geschlechter in den obersten Leitungsorganen der kantonalen Verwaltung (Amtsleitungen/ Direktionssekretäre/Direktionssekretärinnen).

Beitrag der Kantone (NW)

a) Federführung	Regierungsrat (Anstellungsinstanz für die obersten Leitungsorgane der kantonalen Verwaltung)
b) Partner	Personalamt
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Angemessene Vertretung beider Geschlechter in den obersten Leitungsorganen der kantonalen Verwaltung
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Im Rahmen von Neuanstellungen oder Nachfolgeregelungen in den obersten Leitungsorganen der kantonalen Verwaltung ist die angemessene Vertretung beider Geschlechter jeweils zu prüfen.
f) Meilensteine / Zeitplan	-
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Art 8 Personalgesetz (NW 165.1) Das Personalamt ist insbesondere zuständig für die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frau und Mann ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Gender-Diversity-Pipeline öffentlicher Sektor (Basis: Zahlen Schillingreport)
j) Ressourcen	Keine direkten Kosten – dies ist eine Daueraufgabe im Rahmen von Neuanstellungen oder Nachfolgelösungen

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Diese Massnahme kann der Kanton Nidwalden eigenständig umsetzen.

1.5.F.6 Le canton du Valais améliore la représentation des femmes dans les commissions administratives et les participations de l'Etat

Contribution des cantons (VS)

a) Responsabilité	Canton du Valais, Office cantonal de l'égalité et de la famille
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Améliorer la représentation des femmes dans la vie publique
e) Contenu (max. 15 lignes)	Par le biais d'un préavis systématique de l'OCEF avant décision de nomination, le Conseil d'Etat vise un objectif d'une représentation féminine moyenne de 36% dans les commissions administratives et de 33% dans les participations de l'Etat.
f) Principales étapes / calendrier	Avant chaque nouvelle période législative (la prochaine étant 2022-2025), l'OCEF et la chancellerie informent les services de l'Etat des objectifs de représentation féminine dans les commissions administratives. Depuis le 27 mars 2020, toute nomination d'un-e représentant-e de l'Etat à une participation est aussi soumise au préavis de l'OCEF.

g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	Loi concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes du 19.06.1996 oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Décision du Conseil d'Etat du 19 mai 2021 de fixer l'objectif d'une représentation féminine moyenne de 36% dans les Commissions administratives Décision du Conseil d'Etat du 27 mars 2020 de fixer l'objectif d'une représentation féminine globale de 33% dans les participations de l'Etat.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Pourcentage de femmes dans les commissions administratives (une statistique détaillée est publiée après chaque renouvellement) Pourcentage de femmes dans les participations de l'Etat
j) Ressources	Ce travail fait partie des tâches de l'OCEF.
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure? -	

1.5.F.7 Kantonale Gremien

Beitrag der Kantone (ZG)

a) Federführung	Kanton Zug, Direktion des Innern
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Erhöhung der Anzahl Personen des untervertretenen Geschlechts in Gremien, deren Besetzung im Einflussbereich der Regierung und der Direktionen liegt.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Vermehrte Wahl des untervertretenen Geschlechts in Gremien.
f) Meilensteine / Zeitplan	Der Regierungsrat hat einen Massnahmenplan für die Jahre 2019–2022 verabschiedet.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11) ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsratsbeschluss vom 2. Oktober 2018 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan 2019–2022
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Frauen und Männer in Gremien
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen? -	

G. Geschlechtervertretung beim Personal

1.5.G.1 Der Kanton Basel-Landschaft nimmt an einem breit angelegten Diversity Benchmarking teil.

Beitrag der Kantone (BL)

a) Federführung	Kanton Basel-Landschaft, Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer sowie Personalamt
-----------------	---

b) Partner	Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI-HSG) der Universität St. Gallen
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Belegschaft und den verschiedenen Kaderstufen des Kantons Basel-Landschaft
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Das Diversity Benchmarking des Competence Centre for Diversity & Inclusion liefert Erkenntnisse über das Geschlechterverhältnis der Belegschaft des Kantons Basel-Landschaft im Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen im Hinblick u. a. auf Personalbestand, Rekrutierung, Fluktuation, Eintritte und Beförderungen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Teilnahme 2020 sowie 2021 Eruieren der zentralen Ergebnisse und empfohlenen Massnahmen für Rekrutierung, Retention und Beförderung.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Verordnung über die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Kennzahlen und Indikatoren des Diversity Benchmarking
j) Ressourcen	Die Ressourcen für die Umsetzung der Massnahme werden aus dem bestehenden Budget der Fachstelle für Gleichstellung finanziert.
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Die Massnahme hat keine direkten Auswirkungen auf Bund, Städte oder Gemeinden.	

1.5.G.2 Uri : Besetzung von Kaderstellen nach Geschlecht (Regierungsratsbeschluss Nr. 157 vom 14. März 2016)

Beitrag der Kantone (UR)

a) Federführung	Amt für Personal, Finanzdirektion
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Im Zusammenhang mit dem Schlussbericht zu Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Kantonalen Verwaltung Uri hat der Regierungsrat im März 2016 beschlossen, den Frauenanteil im Kaderbereich bei gleichen Bewerbungsqualifikationen zu erhöhen. Er hat das Amt für Personal beauftragt, den Regierungsrat regelmässig über die Entwicklung der Besetzung der Kaderstellen nach Geschlecht zu informieren.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Zum höheren Kader gehören nach Artikel 5 des Personalreglements (RB 2.4213) die Vorsteherin oder der Vorsteher der Kanzleidirektion, der Direktionssekretariate und der Ämter, die Rektorin oder der Rektor der Kantonalen Mittelschule Uri und der Kantonalen Berufsfachschule Uri sowie die Stellvertretung der Vorsteherin oder des Vorstehers der Kanzleidirektion. Dieser Kreis umfasste per Mitte 2019 insgesamt 39 Stellen. Davon wurden fünf (12,8 Prozent) von Frauen und 34 (87,2 Prozent) von Männern besetzt. Werden zum Kreis des höheren Kaders auch die Abteilungsleitungen nach Organisationsreglement (ORR; RB 2.3322) gezählt, ergeben sich total 106 Stellen. Davon sind 14 (13,2 Prozent) von Frauen und 92 (86,8 Prozent) von Männern besetzt. Anfangs 2017 betrug der Frauenanteil von

	diesen 106 Stellen lediglich zehn Stellen (9,4 Prozent). Dies entspricht einer merklichen Zunahme in den letzten zwei Jahren. Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann Kanton Uri kam in ihrem Bericht aus dem Jahr 2016 zum Schluss, dass trotz der positiven Gesamteinschätzung die Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch verbessert werden können. Vor dem Hintergrund des Berichts beschloss der Regierungsrat, dass im Kaderbereich der Frauenanteil bei gleichen Bewerbungsqualifikationen durch besondere Aufmerksamkeit bei der Personalrekrutierung erhöht werden soll. Ebenso sollte das Angebot an Teilzeitstellen, insbesondere auch im Kaderbereich, erhöht werden. In der Folge wurden etliche Stellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben, die bis anhin im Vollpensum besetzt waren. Ebenfalls stellte der Regierungsrat in Aussicht, dass die Einführung von Home-Office als Arbeitsmodell innerhalb der Kantonalen Verwaltung zu prüfen sei.
f) Meilensteine / Zeitplan	laufend
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	-
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.5.G.3 Inclure davantage de femmes dans les comités de recrutement à l'administration cantonale vaudoise

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Favoriser l'engagement de femmes aux postes à responsabilité et la mixité dans les postes de cadres de direction
e) Contenu (max. 15 lignes)	Disposer de modèles de femmes occupant des fonctions dirigeantes et les rendre visibles aussi dans le processus de recrutement. Les commissions de recrutement constituées pour les fonctions dirigeantes et exposées sont composées d'au moins une femme
f) Principales étapes / calendrier	Mesure entrée en vigueur en septembre 2018
g) Bases légales	
- Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements	Mise en action à la suite de la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

(par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Suivi de la composition des comités de recrutement et des candidatures féminines et masculines parmi les candidatures reçues, parmi les personnes reçues au 1 ^{er} entretien et parmi les candidat-e-s retenu-e-s
j) Ressources	Non chiffrable
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

1.5.G.4 Sensibiliser les cadres à l'égalité hommes-femmes dans leur cursus de formation dans l'administration cantonale vaudoise

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Favoriser les talents féminins, anticiper la relève et lutter contre le plafond de verre
e) Contenu (max. 15 lignes)	Intégration de la thématique dans le cursus Objectif cadres destiné aux nouveaux cadres de l'ACV
f) Principales étapes / calendrier	Mesure entrée en vigueur en septembre 2018
g) Bases légales	
- Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Mise en action à la suite de la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Part de nouveaux cadres inscrits depuis l'entrée en vigueur de la mesure et proportion de femmes inscrites
j) Ressources	Non chiffrable
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

1.5.G.5 Frauen und Männer im Kader der kantonalen Verwaltung

Beitrag der Kantone (ZG)

a) Federführung	Kanton Zug, Direktion des Innern
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Förderung von Frauen im Kader der kantonalen Verwaltung
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Unterstützung von Frauen bei der Teilnahme an Weiterbildungen oder anderen Qualifizierungsmassnahmen. Ausschreibung von Kaderstellen in einem möglichen Teilzeitpensum. Ansprechen von Frauen für Führungspositionen.

f) Meilensteine / Zeitplan	Der Regierungsrat hat einen Massnahmenplan für die Jahre 2019–2022 verabschiedet.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11) ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsratsbeschluss vom 2. Oktober 2018 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan 2019–2022
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl höherer Weiterbildungen (Zertifikatslehrgänge, Weiterbildungsdiplomlehrgänge, Weiterbildungsstudiengänge) von Frauen und Männern. Anzahl Frauen und Männer im Kader der kantonalen Verwaltung. Teilzeitpensen des Generalsekretariats und der Amtsleitungen.
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

H. Sensibilisierung der Unternehmen und Bevölkerung

1.5.H.1 Pilotprojekt « Werkplatz Égalité. Die Plattform für Gleichstellung in Unternehmen »

Beitrag der Kantone (BE)

a) Federführung	Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern
b) Partner	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern (gemeinsame Trägerschaft), Verein Staatslabor (Projektpartner)
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Unternehmen tauschen gute Praxis zu Vereinbarkeit, Gleichstellung und Diversität in Unternehmen auf einer Plattform aus und verbessern ihre Gleichstellungsfitness.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Werkplatz Égalité will Unternehmen zusammenbringen, die Gleichstellung konkret fördern, sich praxisbezogen mit andern austauschen und gute Praxis sichtbar machen wollen. Die Plattform bietet eine jährliche Workshop-Reihe, einen Jahresevent, einen Blog, Austauschmöglichkeiten auf LinkedIn und einen Newsletter an. Die Plattform wird Schritt für Schritt aufgebaut.
f) Meilensteine / Zeitplan	Dauer Pilotphase: 2019 - 2022
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	- Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) vom 16.11.1998 (BSG 152.072), Art. 28 - Verordnung über die Organisation und die Aufgaben der Staatskanzlei (OrV STA) vom 18.10.1995, Art. 15 ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Mehr Unternehmen fördern die berufliche Gleichstellung mit konkreten Massnahmen
j) Ressourcen	Kanton Bern, Stadt Bern, Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz, Beiträge Dritter

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Keine Verpflichtungen für andere Gemeinwesen

1.5.H.2 Inciter les entreprises fribourgeoises à mettre en œuvre des mesures pour l'égalité

Contribution des cantons (FR)

a) Responsabilité	Canton de Fribourg, DSAS- Bureau de l'égalité et de la famille – BEF – + financement par DAEC – Développement Durable -DD
b) Partenaires	Les faïtières patronales ; la déléguée au développement durable
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Atteindre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des entreprises fribourgeoises, valoriser la mixité, améliorer la conciliation vie professionnelle – vie privée ; réduire l'écart salarial
e) Contenu (max. 15 lignes)	Promouvoir l'égalité hommes-femmes au sein des entreprises fribourgeoises, avec une sensibilisation à la thématique mais surtout un accompagnement concret à travers des actions promotionnelles et des formations
f) Principales étapes / calendrier	- Motion parlementaire demandant la création d'un label cantonal pour promouvoir l'égalité H-F au sein des entreprises fribourgeoises (2019) - Réponse du CE favorable à sensibiliser à la thématique et à faire connaître les labels déjà existants par le biais d'actions promotionnelles et de formation. Favorable à un Prix Egalité (2019) - Définition puis financement de mesures dans le cadre de l'objectif 5 Egalité entre les sexes du plan cantonal du Développement Durable (2020) - Rencontre avec les organisations faïtières patronales du canton de FR (2020) - Sondage qualitatif auprès de personnes actives dans des entreprises fribourgeoises (2021) - Elaboration d'un concept de projet et sa communication (en cours) - Présentation aux organisations faïtières patronales du canton de FR (à organiser, automne 2021) - Promotion du projet auprès des entreprises fribourgeoises (à organiser) - Evénement Kick off (à organiser) - Divers ateliers à organiser selon les besoins exprimés par les entreprises participantes (à organiser) - Evaluation (à organiser) - Eventuellement reprise du processus dès l'événement Kick Off avec d'autres entreprises (à organiser)
g) Bases légales	
- Existantes	Loi sur l'égalité (LEg)
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Motion parlementaire demandant la création d'un label cantonal pour promouvoir l'égalité H-F au sein des entreprises fribourgeoises (2019) Réponse du CE favorable à sensibiliser à la thématique et à faire connaître les labels déjà existants par le biais d'actions promotionnelles et de formation. Favorable à un Prix Egalité (2019)
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	En cours de définition et dépendant des options qui seront prises dans le cadre de ce processus prévu sur un mode participatif
j) Ressources	-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

-

1.5.H.3 Promuovere la responsabilità sociale delle imprese (CSR) nell'ambito dell'applicazione della Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb)

Contribution des cantons (TI)

a) <i>Responsabilité</i>	Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb) Divisione dell'economia Servizi generali del Dipartimento del territorio
b) <i>Partenaires</i>	Gruppo CSR
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vita professionale e vita pubblica
d) <i>But de la mesure</i>	Far sì che il criterio della CSR sia applicato nelle procedure di messa a pubblico concorso delle commesse pubbliche. Promuovere una cultura di base sul tema della CSR, le buone pratiche e la misurazione e presa di coscienza tramite l'allestimento di rapporti di sostenibilità.
e) <i>Contenu (max. 15 lignes)</i>	In tutti i bandi di pubblici concorsi e procedure selettive può essere indicato il criterio di aggiudicazione facoltativo inerente la responsabilità sociale delle imprese. La valutazione considera tra i suoi criteri elementi legati alla parità nella vita professionale, come ad esempio la possibilità di disporre di orari flessibili, del telelavoro, di congedi parentali che vanno oltre gli obblighi di legge, la disponibilità di un piano di welfare aziendale e la presenza di entrambi i generi nelle posizioni dirigenziali e nei Consigli di amministrazione.
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	01.01.2021: entrata in vigore della modifica della LCPubb che prevede la possibilità di utilizzare il criterio di aggiudicazione della Responsabilità sociale delle imprese. Entro fine anno: allestimento di una scheda informativa di applicazione del criterio della CSR e della verifica dei diversi indicatori. In futuro: implementazione del metodo nelle procedure di messa a pubblico concorso delle commesse pubbliche.
g) <i>Bases légales</i> - <i>Existantes</i> - <i>Nouvelles à créer</i>	Art. 32 cpv. 1 Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)</i>	Risoluzione n. 6991 del 23 dicembre 2020 del Consiglio di Stato, pubblicata nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino del 29.12.2020, p. 10828-10829 (link). Programma di legislatura 2019-2023, obiettivo N° 20 (link).
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Numero di concorsi nei quali viene utilizzato il criterio di aggiudicazione della CSR.
j) <i>Ressources</i>	Il Cantone ha messo a disposizione delle risorse supplementari per promuovere la CSR delle imprese, che in parte sono destinate anche al progetto qui citato.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

La misura ha un impatto anche sui Comuni in quanto il progetto prevede una parte di formazione e sensibilizzazione ai Comuni per incentivarli a svolgere dei rapporti di sostenibilità.

1.5.H.4 Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Lohnungleichheit von Frau und Mann (Equal Pay Day).

Beitrag der Kantone (UR)

a) <i>Federführung</i>	Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann Kanton Uri
b) <i>Partner</i>	BPW Club Uri und Frauenbund Uri
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Die Bevölkerung ist informiert und sensibilisiert zum Thema Lohnunterschiede und Lohnungleichheit.

e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Jährlich wird in Zusammenarbeit mit den obgenannten Partnerinnen ein Aktionstag gestaltet und durchgeführt. Diese richten sich direkt an die Bevölkerung und werden von einigen Unternehmer*innen mitgetragen.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Jährlich im Februar.
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	- ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	-
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Verringerung der Lohnunterschiede und des unerklärten Anteils
j) <i>Ressourcen</i>	Es stehen der Kommission jährlich 2'000 bis 3'000 Franken zur Verfügung.
<i>Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
-	

I. Teilhabe der Frauen am beruflichen und öffentlichen Leben

1.5.1.1 Encourager la formation continue pour les collaborateur-trice-s à l'administration cantonale vaudoise travaillant à temps partiel

Contribution des cantons (VD)

a) <i>Responsabilité</i>	Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV)
b) <i>Partenaires</i>	-
c) <i>Champ d'action de la stratégie</i>	Vie professionnelle et publique
d) <i>But de la mesure</i>	Favoriser l'employabilité des collaborateur-trice-s de l'Etat de Vaud en soutenant la formation continue pour les temps partiel également
e) <i>Contenu (max. 15 lignes)</i>	Octroyer le droit à 3 jours de formation continue non soumis au taux d'occupation
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	Modification réglementaire entrée en vigueur au 1 ^{er} octobre 2018
g) <i>Bases légales</i> - <i>Existantes</i> - <i>Nouvelles à créer</i>	Règlement sur la formation continue du 9 décembre 2002 172.31.2 oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)</i>	Mise en action à la suite de la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Evolution de la part des femmes formées par catégories de taux d'occupation. Evolution du nombre de jours médian de formation des femmes
j) <i>Ressources</i>	Non chiffrable
<i>Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?</i>	
-	

1.5.1.2 Augmentation de la proportion de femmes au sein de la Protection civile vaudoise

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service de la Sécurité civile et militaire (SSCM)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Augmentation de la proportion de femmes au sein de la Protection civile vaudoise au niveau des personnes astreintes
e) Contenu (max. 15 lignes)	La proportion des femmes dans la protection civile est très marginale. Seules 13 femmes sont volontaires et astreintes à l'obligation de servir à la PCi VD dont 8 occupent une place comme cadre. De plus, 25 femmes volontaires font partie de la cellule psychologique vaudoise. Ces dernières années, la Protection civile vaudoise essaie de rendre attractif le volontariat des femmes dans la protection civile, afin d'avoir un mélange de genre plus élevé et de pouvoir bénéficier de leur compétence. Ceci est fait notamment lors des événements tel que le comptoir suisse ainsi que par les réseaux sociaux.
f) Principales étapes / calendrier	D'ici fin 2021 : Nouveau site internet de la protectioncivile-vd.ch. Les différents domaines et fonctions à la PCi VD seront représentés visuellement par des hommes et des femmes.
g) Bases légales - Existantes	Loi fédérale sur la protection de la population et sur la protection civile (LPPCi), art 33 Service volontaire Ordonnance sur la protection civile (OPCI), art. 19 Règlement sur l'organisation et l'administration de la protection civile vaudoise (ROAPCi), art 22 Volontariat
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Communication afin de rendre la protection civile accessible à tous.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

Ces mesures tendent à augmenter le nombre de femmes dans la protection civile et dès lors vont notamment augmenter les effectifs disponibles.

1.5.1.3 Le canton du Valais soutient et encourage les femmes à s'engager dans la vie publique et professionnelle.

Contribution des cantons (VS)

a) Responsabilité	Canton du Valais, Office cantonal de l'égalité et de la famille
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Augmenter le nombre de femmes sur le marché du travail, dans des postes à responsabilité et engagées en politique.
e) Contenu (max. 15 lignes)	L'OCEF propose des formations et événements destinés à soutenir et encourager les femmes à prendre plus de place dans la vie professionnelle et publique. Exemples de thèmes: pratique des médias, réseautage, jeux de pouvoirs, finances et prévoyance professionnelle, CAS en

	gouvernance d'entreprise (avec HES-SO), Théâtre forum « Osez tous les métiers ».
f) Principales étapes / calendrier	En continu
g) Bases légales	
- Existantes	Loi concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes du 19.06.1996
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nombre de participantes
j) Ressources	Ce travail fait partie des tâches de l'OCEF.
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

1.5.1.4 Berufliche Integration gut ausgebildeter Personen beim Familiennachzug

Beitrag der Kantone (ZG)

a) Federführung	Kanton Zug, Volkswirtschaftsdirektion
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Qualifizierte Personen, welche durch Familiennachzug in die Schweiz kommen, finden den Weg in die Arbeitswelt.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Unterstützung der beruflichen Integration von gut qualifizierten, englischsprachigen Personen beim Familiennachzug (rund 80% Frauen, 20% Männer).
f) Meilensteine / Zeitplan	Der Regierungsrat hat einen Massnahmenplan für die Jahre 2019–2022 verabschiedet.
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11)
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsratsbeschluss vom 2. Oktober 2018 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan 2019–2022
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Erhöhung der Berufstätigkeit von Personen, welche durch Familiennachzug in die Schweiz kommen.
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

J. Spitäler, Fachhochschulen und Universitäten

1.5.J.1 Geschlechtergerechte Personalauswahl und Beförderung an der Universität Bern

Beitrag der Kantone (BE)

a) <i>Federführung</i>	Universität Bern
b) <i>Partner</i>	-
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren an der Universität Bern sowie den Assistenzprofessuren mit Tenure Track sind die Geschlechterverhältnisse bis 2024 deutlich ausgeglichener als 2019.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	– Die Anstellungsverfahren an der Universität Bern sind fair und berücksichtigen Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele (bezogen auf Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft, Alter, physische und psychische Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität). – Die Mitglieder von Wahlkommissionen zur Besetzung von Professuren und Dozenturen sind sensibilisiert für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanliegen. – Die Geschlechterverhältnisse bei den Beförderungen an allen Fakultäten werden in den Blick genommen. – Die Mitarbeitenden der Universität Bern, die in Rekrutierungsprozesse auf allen Stufen involviert sind, sind für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanliegen sensibilisiert.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2021-2024
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	Personalrecht, für die Universität Bern geltend ja ☐ nein ☒ <i>Falls ja</i> : -
h) <i>Weitere Grundlagen</i> (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Universität Bern: Chancengleichheit an der Universität Bern, Aktionsplan 2021-24
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	-
j) <i>Ressourcen</i>	-
<i>Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?</i>	
nicht betroffen	

1.5.J.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Bern

Beitrag der Kantone (BE)

a) <i>Federführung</i>	Universität Bern
b) <i>Partner</i>	-
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Die Universität Bern strebt eine zielgerichtete Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Massnahmen an.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	– Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit spezifischen Angeboten wie COMET, Coaching, Kursen. – Einbezug der Gleichstellungsperspektive in die Entwicklung von universitären Nachwuchsförderungsmassnahmen und Monitoring der Entwicklungen der Reformen in der Nachwuchsförderung auf die Frauenanteile in den neuen Personalkategorien.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	2021-2024
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	Personalrecht, für die Universität Bern geltend Universitätsgesetz (UniG)

- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Universität Bern: Chancengleichheit an der Universität Bern, Aktionsplan 2021-24
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
nicht betroffen	

1.5.J.3 Personalgewinnung und –entwicklung an der Berner Fachhochschule

Beitrag der Kantone (BE)

a) Federführung	Berner Fachhochschule
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Die Berner Fachhochschule setzt die Personalgewinnung und –entwicklung diversitygerecht um und fördert gleichzeitig das untervertre- tene Geschlecht. Erhöhung des Frauenanteils bei den Dozierenden mit Führungsaufgaben um 25% und ohne Führungsaufgaben auf 35%.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Chancengleichheit in Anstellungsvorbereitungskommissionen Karriereförderung Frauen
f) Meilensteine / Zeitplan	2021-2024
g) Gesetzliche Grundlagen	Personalrecht, für die Berner Fachhochschule geltend
- Bestehende	
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Berner Fachhochschule: Aktionsplan Chancengleichheit und Diversity 2021-2024, Massnahmen priorisierte Auswahl
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	-
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
keine betroffen	

1.5.J.4 Élimination des inégalités salariales et en matière de rentes et répartition équilibrée des sexes dans les différentes fonctions au Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	La discrimination salariale est éliminée au sein de l'institution et les différentes fonctions au sein de l'hôpital font l'objet d'une répartition équilibrée entre les sexes

e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	D'après l'analyse LOGIB, l'égalité salariale est certifiée au CHUV. Des mesures doivent encore être mises en œuvre, parmi lesquelles : - Corriger l'écart salarial de 0.7% constaté par l'analyse LOGIB ; - Augmenter le nombre et la part de femmes cadres ; - Favoriser le temps partiel pour les femmes et les hommes et réinvestir le temps partiel libéré dans l'embauche de ressources d'assistance administrative ; - Financer une partie des cotisations LPP pour les demandes de temps partiels en lien avec une obligation d'éducation d'enfant ; - Comptabiliser à 100% les années éducatives dans la fixation des salaires ; - Financer les cotisations AVS et LPP pour les médecins bénéficiaires du fond de perfectionnement en mission à l'étranger. Fonctions : Il s'agit en particulier de prendre les mesures suivantes : - Viser la parité hommes-femmes dans les fonctions de direction ; - Augmenter la part d'hommes dans les fonctions soignantes.
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	À définir
g) <i>Bases légales</i> - Existantes - Nouvelles à créer	Constitution fédérale, 8, al.3 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Autres fondements</i> (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Plan stratégique du CHUV 2019-2023
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Outre l'outil d'analyse LOGIB, la DRH dispose d'indicateurs performants qui sont en place
j) <i>Ressources</i>	-
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

K. Strategien und Aktionspläne

1.5.K.1 Basel-Landschaft : Im Projekt «Zukunftsstrategie Gleichstellung 2021-2024» setzt die kantonale Verwaltung Gleichstellungsanliegen um.

Beitrag der Kantone (BL)

a) <i>Federführung</i>	Kanton Basel-Landschaft, Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer
b) <i>Partner</i>	Alle Direktionen, Landeskanzlei
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Die «Zukunftsstrategie Gleichstellung» fördert die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch Koordination von Gleichstellungsanliegen, Austausch, Vernetzung und Durchführung von Gleichstellungsprojekten.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Die Direktionen und die Landeskanzlei setzen Gleichstellungsmassnahmen in ihren Verantwortungsbereichen verwaltungsintern und -extern um. Ein gemeinsamer Schwerpunkt der Direktionen ist die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Kaderpositionen.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Jährliche Standortgespräche
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - Bestehende	-

- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	RRB 2020-1720 vom 8. Dezember 2020; Aufgaben- und Finanzplan
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Monitoring der Ziele und Massnahmen der Direktionen / Landeskanzlei; Frauenanteil in Kaderlohnklassen
j) Ressourcen	Keine zusätzlichen
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.5.K.2 Plan pour l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'Administration cantonale PEAC

Contribution des cantons (FR)

a) Responsabilité	Canton de Fribourg, DSAS- Bureau de l'égalité et de la famille - BEF
b) Partenaires	Un GT présidé par la CE directrice DSAS et un-e représentant-e de chaque Direction, de l'Université, des Hautes Ecoles, du Service du personnel et d'administration et le BEF
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Atteindre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les fonctions au sein de l'administration cantonale et dans les commissions/conseils d'administration ou de fondation liés à l'Etat ; être un employeur exemplaire en matière d'égalité des chances et de conciliation
e) Contenu (max. 15 lignes)	25 mesures organisées selon 6 axes stratégiques : 1. Les processus RH 2. Les femmes dans les postes de cadres 3. La relève 4. Les modèles de temps de travail flexibles 5. La conciliation vie-familiale – vie professionnelle 6. Les conditions cadres
f) Principales étapes / calendrier	Postulat au GC (2008) demandant d'examiner la situation de l'égalité F-H dans l'administration Recommandation du CE pour l'approbation du postulat (2008) et acceptation du postulat par le GC (2009) Analyse Logib (2008) et rapport du BEF sur l'égalité femmes-hommes dans l'administration (2010) Rapport du Conseil d'Etat sur le postulat et décision de mettre en œuvre un plan pour l'égalité (2011) Plusieurs démarches participatives pour l'élaboration du PEAC (2011 -2016) Elaboration et validation par le CE de la vision et de la stratégie (été 2011-mai 2012) Analyse chiffrée de la situation au sein de l'Administration (2014) Elaboration du plan d'action avec 25 mesures (octobre 2012 – juin 2016) Validation par le CE du Plan d'action du PEAC (2016) Mise en œuvre des mesures - en cours Analyse chiffrée de la situation au sein de l'Administration 2020 – en cours
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	Loi sur l'égalité (LEg) Principe d'égalité inscrit dans la Loi sur le personnel depuis 2001 (art.4, lettre d) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements	Plan gouvernemental 2007-2011 / défi no 3 Programme gouvernemental 2012- 2016 /point 7.5

(par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Programme gouvernemental 2017 - 2021 / point 3.2.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Analyse Logib (2008) Egalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale – analyse de la situation 2014 : • Répartition F/H sur l'échelle hiérarchique (global et par Directions) selon la classe salariale • Répartition F/H selon les professions (global) • Salaires F/H (global) • Conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle - répartition des taux d'activité F/H (global) - répartition des taux d'activité F/H selon classe salariale (global) - répartition des taux d'activité F/H selon l'âge de l'enfant le plus jeune (global) • Recrutement - Engagements F/H en fonction de l'âge de l'enfant le plus jeune (global) Egalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale – analyse de la situation 2020 (en cours d'élaboration) : S'ajouteront <i>notamment</i> des analyses concernant : • Engagements F/H selon classes salariales, et taux d'activité et salaire • Utilisation des heures concernant Chaperon rouge (service de garde d'urgence pour enfants malades, heures garanties par l'Etat) • Répartition F/H dans les commissions, conseils d'administration ou de fondation rattachés à l'Etat FR • Participation F/H aux cours de formation continue • Bilan des formations égalité-diversité – obligatoires pour les cadres dès 2018 • Bilan par Direction des objectifs visés en matière d'égalité dans les positions cadres. Analyse Logib (2021) - en cours
j) Ressources	-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

Outre l'application des modifications LEg pour les communes de plus de 100 employé·e·s, l'ensemble des communes fribourgeoises vont être approchées pour voir lesquelles sont intéressées à participer à une formation égalité-diversité pour leurs élu·e·s et cadres, selon le modèle des cours dispensés dans le cadre du PEAC.

1.5.K.3 Plan d'action égalité au sein de l'administration cantonale genevoise

Contribution des cantons (GE)

a) Responsabilité	Canton de Genève, Conseil d'Etat, Département des finances et des ressources humaines, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Au sein de l'administration cantonale : - Promouvoir la conciliation des vies. - Promouvoir une représentation équilibrée aux postes à responsabilité. - Assurer un système de rémunération exempt de discrimination en raison du sexe. - Prévenir le harcèlement sexuel.

	- Prévenir les discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.
e) Contenu (max. 15 lignes)	27 mesures pour promouvoir et garantir l'égalité au sein de l'administration cantonale genevoise.
f) Principales étapes / calendrier	2014: Premier plan d'action adopté par le Conseil d'Etat pour la législature 2014-2018. 2018: Reconduite du plan d'action par le Conseil d'Etat pour la législature 2018-2023. 2021: Rapport intermédiaire. 2023: Fin du plan d'action. Elaboration éventuelle d'un nouveau plan d'action.
g) Bases légales - Existantes	B 5 05 – Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux. B 5 05.01 – Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux. B 5 05.11 – Règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Objectif de législature du Conseil d'Etat pour la présente législature (cf. programme de législature axe 1.6).
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Liste d'indicateurs disponible dans le plan d'action.
j) Ressources	Le suivi et la coordination sont assurés par le BPEV en lien avec un groupe de travail interdépartemental.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

Les administrées et administrés bénéficient des conséquences et bénéfices du plan d'action en termes de qualité du service public.

1.5.K.4 equal21 - Aktionsplan Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung

Beitrag der Kantone (GR)

a) Federführung	Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
b) Partner	Fachstelle UND
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Der Kanton Graubünden positioniert sich mit einer Gleichstellungsstrategie und konkreten Massnahmen als moderner und attraktiver Arbeitgeber.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Kanton lässt erstmals den Stand der Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung erheben. Gestützt auf diese Ergebnisse werden Ziele und Massnahmen definiert und in den einzelnen Verwaltungseinheiten umgesetzt. Der Prozess wird von einer externen Fachstelle begleitet und evaluiert.
f) Meilensteine / Zeitplan	Von 2021 bis 2024 wird der Aktionsplan für Gleichstellung (equal21) in der Kantonalen Verwaltung Graubündens umgesetzt. Das Projekt gliedert sich in vier Phasen: Phase 1: Bestandesaufnahme (Juli 2021 bis März 2022; 9 Monate) Der Stand der Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung ist anhand von Indikatoren, qualitativen und quantitativen Befragungen und Erhebungen festgestellt und in einem Bericht dargestellt. Phase 2: Massnahmen entwickeln (April 2022 bis März 2023; 12 Monate) Ziele und Massnahmen für die einzelnen Departemente bzw. ihre Dienststellen sind in Zusammenarbeit mit diesen auf Grundlage der

	Bestandesaufnahme definiert und von der Regierung genehmigt. Phase 3: Massnahmen umsetzen (April 2023 bis Dezember 2024; 21 Monate) Die beschlossenen Massnahmen sind von den Departementen bzw. ihren Dienststellen umgesetzt, unterstützt durch die Stabsstelle. Phase 4: Evaluation (Januar bis Juni 2024; 6 Monate) Das Projekt ist evaluiert und in einem Bericht dokumentiert.
g) Gesetzliche Grundlagen	
- Bestehende	- Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) inkl. Ausführungsbestimmungen - Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG; SR 151.1)
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	- Fraktionsauftrag SP vom 14. Juni 2019 - Antwort der Regierung vom 27. August 2019 (Prot. Nr. 643/2019) - Regierungsbeschluss Konzept "equal 21 – Aktionsplan Gleichstellung" vom 1. Dezember 2020 (Prot. Nr. 1006/2020)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Ziele und Massnahmen werden nach der Erhebung definiert, umgesetzt und evaluiert.
j) Ressourcen	Für die von der Regierung geplanten Massnahmen im Bereich der Gleichstellung stehen über die vier Projektjahre folgende Ressourcen zur Verfügung: - externe Begleitung samt Materialaufwand 150'000 Franken - Zeitaufwand der Stabsstelle rund 300 Arbeitstage - Zeitaufwand für die gesamte Kantonale Verwaltung rund 400 Arbeitstage
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.5.K.5 Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025

Beitrag der Kantone (LU)

a) Federführung	Zuständige Departemente
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	1) Die kantonale Verwaltung nimmt eine Signalwirkung für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie LGBTI-Personen ein. 2) Die Vielfalt der Luzerner Bevölkerung wird von der Luzerner Verwaltung geschätzt. Dies drückt sich in einer sachlichen und auf die Bedürfnisse der Personen ausgerichteten Kommunikation und Dienstleistungskultur aus. 3) Als Arbeitgeber setzt sich der Kanton Luzern für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und für gleiche Chancen aller Mitarbeitenden ein.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Regierungsrat wurde mittels Kommissionsmotion vom 2. Dezember 2019 (M 141) beauftragt, «einen wissenschaftlichen Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern in Auftrag zu geben». Dieser wurde von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit verfasst und zeigt den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von LGBTI-Personen im Kanton Luzern vor dem Hintergrund geltender kantonaler, nationaler und internationaler Rahmenbedingungen auf. Eine der zentralen Empfehlungen des Berichts ist eine strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton mittels eines mehrjährigen «Aktionsplan Gleichstellung».

	Im Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025 zeigt der Kanton Luzern in einem Massnahmenplan jene Massnahmen auf, die er im Rahmen seiner Rollen als Dienstleister, Arbeitgeber und Auftraggeber treffen kann. Dieser erste Planungsbericht fokussiert auf Themen, welche die <i>wirtschaftliche Autonomie, soziale Sicherheit</i> und ein <i>gewaltfreies Leben</i> in einem <i>diskriminierungsfreien Umfeld</i> fördern. Die Vernehmlassung zu den vorgeschlagenen Massnahmen läuft bis 30. September 2021.
f) Meilensteine / Zeitplan	Vernehmlassung bis 30. September 2021, danach Bereinigung der Massnahmenliste und Verabschiedung der Planungsberichts inkl. Massnahmenliste durch den Regierungsrat
g) Gesetzliche Grundlagen	Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994 (SRL Nr. 24)
- Bestehende	ja ☐ nein ☒
- Neu zu schaffende	Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	<u>Planungsbericht inkl. Massnahmenliste</u> <u>Wissenschaftlicher Grundlagenbericht</u> <u>Medienmitteilung zur Vernehmlassung</u>
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Noch zu bestimmen
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Vernetzung und Kooperation bei einzelnen Projekten möglich	

L. Angaben zum Geschlecht

1.5.L.1 Dati e indicatori disaggregati per genere

Contribution des cantons (TI)

a) Responsabilité	Ufficio di statistica (Ustat)
b) Partenaires	Delegata per le pari opportunità Dipartimenti dell'Amministrazione cantonale
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Monitorare l'evoluzione della situazione di uomini e donne nel nostro Cantone attraverso dati e indicatori statistici.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Elaborare annualmente, in collaborazione con l'Ufficio di Statistica del Cantone Ticino, un aggiornamento del quadro statistico sulle pari opportunità fra i sessi nel nostro Cantone con l'obiettivo di monitorare alcuni indicatori chiave come differenza salariale tra uomo e donna in % e in franchi secondo il settore, grado di occupazione maschile e femminile, formazione terminata più alta segmentata per genere, percentuale di donne e di uomini nelle posizioni dirigenziali, ecc. L'aggiornamento annuale permetterà di valutarne l'evoluzione.
f) Principales étapes / calendrier	Pubblicazione dell'aggiornamento statistico ogni anno, l'8 marzo.
g) Bases légales	-
- Existantes	-
- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☐ non ☒ Si oui : -

h) <i>Autres fondements</i> (par ex. <i>décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet</i>)	Programma di legislatura 2019-2023 adottato dal Consiglio di Stato, Azione 22.3 (https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/TEMI/LINEE_DIRETTIVE/2019-2023/PdL2019-2023.pdf)
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Diversi indicatori disaggregati per genere.
j) <i>Ressources</i>	-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

La Confederazione è coinvolta in quanto gran parte dei rilevamenti statistici provengono dall'Ufficio federale di statistica (UST) e vengono disaggregati per la Svizzera italiana. Inoltre, l'allegato statistico propone anche un confronto tra i dati ticinesi e quelli svizzeri.

Le Città e i Comuni sono coinvolti in quanto gli indicatori statistici servono a orientare le politiche pubbliche.

1.5.L.2 Zahlen und Fakten zur Gleichstellung

Beitrag der Kantone (ZG)

a) <i>Federführung</i>	Kanton Zug, Direktion des Innern
b) <i>Partner</i>	-
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Schaffung einer guten Datengrundlage zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Auswertung von Daten zu den Themen Armut, Bildung, Erwerbsarbeit, Familie und Beruf sowie Politik hinsichtlich Unterschiede nach Geschlecht und Eruiierung eines allfälligen Handlungsbedarfs.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Der Regierungsrat hat einen Massnahmenplan für die Jahre 2019–2022 verabschiedet.
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11) ja ☐ nein ☒ <i>Falls ja</i> : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Regierungsratsbeschluss vom 2. Oktober 2018 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan 2019–2022
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Datengrundlage erhalten um Gleichstellungsmassnahmen zu prüfen und allenfalls anzupassen.
j) <i>Ressourcen</i>	-

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

-

4. Diskriminierung

A. Sensibilisierung für sexuelle Belästigung in den Unternehmen

4.5.A.1 Appenzell Ausserrhoden fördert eine Betriebskultur in Ausserrhoder Unternehmen, die frei ist von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz.

Beitrag der Kantone (AR)

a) <i>Federführung</i>	Amt für Soziales (Abteilung Chancengleichheit), Appenzell Ausserrhoden
------------------------	--

b) Partner	Amt für Wirtschaft und Arbeit, Appenzell Ausserrhoden; Fachstelle für die Gleichstellung, Stadt Zürich
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Übergeordnetes Ziel des Projekts ist die Förderung einer Betriebskultur in Unternehmen im Kanton Appenzell Ausserrhoden, die frei ist von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Das Bewusstsein für die Wichtigkeit von präventiven Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz, wie sie gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) von Unternehmen verlangt werden, ist bei den Verantwortlichen (Geschäftsleitung, Personalmanagement) vorhanden. In kompakten, massgeschneiderten und kontextbezogenen Trainings werden in einzelnen KMUs des Kantons Handlungsmöglichkeiten und Präventionsmassnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz mit Kaderpersonen und Mitarbeitenden entwickelt. Unsicherheiten und Tabus werden abgebaut. Zur nachhaltigen Verankerung trägt auch die Entwicklung oder Überprüfung eines unternehmensspezifischen Leitfadens bei, mit Handlungsempfehlungen und Angaben zu internen oder externen Anlaufstellen. Das Unternehmen erhält für die Teilnahme am Projekt ein Teilnahme-Zertifikat (analog Berufsbildungsvignette).
f) Meilensteine / Zeitplan	Laufzeit: 2019/2020 – 2024 Laufzeit für Schulungen: Ab Herbst 2021
g) Gesetzliche Grundlagen	Art. 4 und Art. 5 Abs. 3 Gleichstellungsgesetz Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz Art. 328 Obligationenrecht
- Bestehende	
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Die Lancierung des Projekts ist im August 2021 erfolgt; Schulung von 5 Unternehmen bis Frühjahr 2022; weitere 10 Unternehmen sollen bis Ende 2023 folgen.
j) Ressourcen	- Fördermittel des EBG - Umsetzung im Rahmen der ständigen Aufgaben
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und kantonalen bzw. kommunalen sozialen Einrichtungen	

4.5.A.2 PMI Azione+ Agire concretamente per prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro

Contribution des cantons (TI)

a) Responsabilité	Delegata per le pari opportunità
b) Partenaires	Ufficio dell'ispettorato del lavoro (DFE) Laboratorio di psicopatologia del lavoro (DSS)
c) Champ d'action de la stratégie	Discriminazione
d) But de la mesure	Il progetto si pone l'obiettivo di prevenire e ridurre le violazioni dell'integrità personale all'interno delle PMI della Svizzera italiana. La prevenzione delle molestie sessuali, psicologiche e delle discriminazioni sul posto di lavoro ha inoltre un effetto positivo sul raggiungimento della parità dei sessi nella vita professionale.

e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	In occasione dei 25 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar), i servizi cantonali promuovono un progetto pilota che intende incoraggiare 20 piccole e medie imprese (PMI) della Svizzera italiana ad adottare delle misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale, con particolare attenzione alle molestie sul posto di lavoro, in conformità con quanto proposto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Ogni azienda che aderisce al progetto riceve gratuitamente le seguenti presentazioni: - Una formazione destinata ai quadri superiori e alle direzioni; - Un incontro informativo e di sensibilizzazione destinato all'insieme dei/delle dipendenti; - L'accompagnamento nell'elaborazione di strumenti di prevenzione (procedure interne, politiche aziendali, ecc.).
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	Durata di 2 anni (2021-2022), poi valutazione dell'impatto e identificazione di ulteriori misure per promuovere la sensibilizzazione attorno a questo tema.
g) <i>Bases légales</i> - <i>Existantes</i> - <i>Nouvelles à créer ou modifier</i>	- Art. 4 e art. 5 cpv. 3 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) - Art. 6 cpv. 1 della Legge sul lavoro (LL) - Art. 328 del Codice delle obbligazioni (CO) oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Autres fondements</i> (par ex. <i>décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet</i>)	Programma di legislatura 2019-2023 adottato dal Consiglio di Stato, Azione 22.3 (https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/TEMI/LINEE_DIRETTIVE/2019-2023/PdL2019-2023.pdf)
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	Numero di aziende che hanno aderito al programma.
j) <i>Ressources</i>	Il progetto ha un costo complessivo di CHF 106'620.-, di cui 76'620.- sono coperti da prestazioni proprie (costi dei salari delle persone coinvolte, costi d'infrastruttura, ecc.), mentre CHF 30'000.- sono contributi ricevuti dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) in base alla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar).
<i>Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?</i>	
La Confederazione è coinvolta attraverso gli aiuti finanziari richiesti in base alla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU).	
I Comuni potrebbero essere coinvolti attraverso l'estensione del progetto pilota anche al settore pubblico, ai fini di una maggiore sensibilizzazione verso il tema da parte dei Comuni intesi quali datori di lavoro.	

B. Schutz und Schulung zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung innerhalb der Verwaltung

4.5.B.1 Der Kanton Basel-Landschaft engagiert sich für den Schutz vor sexueller Belästigung

Beitrag der Kantone (BL)

a) <i>Federführung</i>	Kanton Basel-Landschaft, Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer
b) <i>Partner</i>	Kanton Basel-Landschaft, alle Direktionen und Behörden
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Diskriminierung
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Der Kanton schützt seine eigenen Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung und bestärkt öffentlich zu Prävention und Schutz.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Der Kanton stellt intern Vertrauenspersonen zum Schutz der sexuellen Integrität zur Verfügung, die regelmässig weitergebildet werden, ausserdem

	steht eine Kommission bereit für Untersuchungen von Fällen sexueller Belästigung. Gleichstellung BL sensibilisiert Kader-Mitarbeitende zu sexueller Belästigung. Gleichstellung BL stellt öffentlich Broschüren zu sexueller Belästigung zur Verfügung und bewirbt sie sowie geeignete Materialien Dritter regelmässig. Gleichstellung BL legt Broschüre an Jugendliche zielgruppen-gerecht neu auf und verteilt sie neu flächendeckend und jährlich an 1. Klassen der Sekundarstufen I und II.
f) Meilensteine / Zeitplan	Jährliche Weiterbildung der Vertrauenspersonen: jeweils im Oktober/November; Inputs diverse Zielgruppen; regelmässige Updates auf Website und in Newsletter und auf Facebook; nächste Verteilung der Broschüre für Jugendliche im Oktober 2021.
g) Gesetzliche Grundlagen	Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz
- Bestehende	
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Verbreitung der Broschüre für Jugendliche : Bericht zum Projekt «Istanbul-Konvention, Massnahmen zur Umsetzung, erste Phase»
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Durchführung der Weiterbildungen für Vertrauenspersonen; Durchführung Input an Kader-Mitarbeitende; Anzahl der mit Broschüre belieferten Jugendlichen
j) Ressourcen	Die Ressourcen für die Umsetzung der Massnahme werden aus dem bestehenden Budget der Fachstelle für Gleichstellung finanziert.
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Die Massnahme hat keine direkten Auswirkungen auf Bund, Städte oder Gemeinden.	

4.5.B.2 Formation juridique concernant le harcèlement sexuel – HS

Contribution des cantons (FR)

a) Responsabilité	Canton de Fribourg, DSAS- Bureau de l'égalité et de la famille - BEF
b) Partenaires	Commission paritaire de surveillance de l'ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (Etat de Fribourg)
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Former les cadres supérieur·e-s et intermédiaires de l'Etat de FR au harcèlement sexuel, à sa spécificité en tant que discrimination au sens de la Loi sur l'égalité et aux droits et devoirs de l'employeur et des employé·e-s.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Définition du HS au sens de la LEg Description des formes de HS, exemples et précisions Chiffres concernant les victimes et les auteur·e-s Les victimes, profils, conséquences, rôle des collègues Les auteur·e-s, profils Les obligations de l'employeur·e (prévenir le HS / faire cesser le HS) Les mesures juridiques à l'égard de l'employeur·e La prise en charge à l'Etat de Fribourg (OHarc, procédure informelle, procédure formelle et ses spécificités, personnes de confiance) Présentation de la Commission de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les relations de travail – CCMES (doublement paritaire) Bref rappel des autres sanctions possibles : pénales et civiles La documentation de référence

f) Principales étapes / calendrier	Adaptation, au public cible (cadres Etat de FR), des formations HS déjà dispensées antérieurement (2018) Plusieurs sessions de formation (dès 2018) Evaluation et adaptation de la didactique (2019) Adaptation à des présentations en ligne (télétravail requis) (2020-21) Evaluation et reprise des formations pour les cadres intermédiaires (en cours)
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer ou modifier	Loi sur l'égalité (LEg) Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail – OHarc Loi sur le personnel de l'Etat oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Commentaire accompagnant l'Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles Le BEF a 10 ans d'expérience de conseils juridiques aux employeur·e·s privés ou publics, aux employé·e·s et diverses formations LEg dispensées aux professionnel·le·du droit et il se base aussi sur des avis de droit procéduraux qu'il a requis.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Formation obligatoire pour l'ensemble des chef·fe·s de service, (accomplie) - bilan puis pour les cadres intermédiaires et les RH en fonction des inscriptions des services (en cours) - bilan
j) Ressources	Sur les ressources ordinaires du BEF

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

Ces formations spécifiques peuvent être dispensées (avec certaines adaptations) auprès d'autres publics cibles. Les communes, les organisations faïtières, les entreprises privées ou parapubliques peuvent demander au BEF d'assurer ces présentations.

4.5.B.3 Le Canton du Jura sensibilise et informe le personnel de l'Etat en matière de harcèlement sexuel au travail.

Contribution des cantons (JU)

a) Responsabilité	Canton du Jura, Délégue à l'égalité entre femmes et hommes
b) Partenaires	Service des ressources humaines
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Mieux prévenir le harcèlement sexuel au travail en sensibilisant et informant
e) Contenu (brève description – max 15 lignes)	Utiliser le kit développé par la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) pour renforcer l'information et la sensibilisation à la thématique du harcèlement sexuel au travail auprès du personnel de l'Etat jurassien.
f) Principales étapes / calendrier	Novembre 2020 : Sortie du kit clé en main par la CSDE 1 ^{er} semestre 2021 : Elaboration de la stratégie d'implémentation du kit au sein de l'administration cantonale 2 ^e semestre 2021 : Implémentation du kit et sensibilisation au personnel de l'Etat jurassien. 2 ^e semestre 2021 : Evaluation et analyse des besoins en fonction des retours.
g) Bases légales - Existantes	- Ordonnance sur le personnel de l'Etat du 29 novembre 2011 (RSJU 173.111), articles 120 à 132

- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	L'implémentation du kit au sein de l'administration cantonale a été validée par le Gouvernement jurassien et répond aux objectifs du Plan cantonal d'action de lutte contre les violences du canton du Jura.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Analyses des retours et nombre d'interventions personnalisées dans les services
j) Ressources	Financement du kit par la CSDE, le BFEG et le Bureau de l'égalité genevois (formation en ligne). L'adaptation du kit et les coûts relatifs à son implémentation sont pris en charge par la déléguée à l'égalité du canton du Jura et par le Service des ressources humaines.
Dans quelle mesure la Confédération et/ou les villes et communes sont-elles concernées par la mesure ? La Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE) qui regroupe les services et bureaux chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des villes, a réalisé ce kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, mené sous l'égide du Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences de Genève (BPEV). Ceci démontre les précieuses synergies entre les différents niveaux institutionnels (Confédération-cantons-communes). Le Bureau fédéral de l'égalité a soutenu, par son programme d'aides financières, la réalisation du kit de prévention contre le harcèlement sexuel.	

4.5.B.4 Sensibilisation Culture inclusive au sein de l'administration cantonale vaudoise

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Sensibiliser les collaborateurs-trices et les managers à la culture inclusive. Le Conseil d'État entend poursuivre ses efforts de développement des pratiques managériales qui, au-delà des problématiques de la santé, contribuent à la motivation des individus, à la cohésion des équipes, et également à la qualité des solutions et prestations délivrées. • Identifier ce qui relève d'une culture partagée • Réagir à une situation comme personne-cible ou comme témoin • Comprendre les mécanismes des stéréotypes et des préjugés pour éviter toute discrimination
e) Contenu (max. 15 lignes)	Module de sensibilisation pour les collaborateurs-trices et les managers
f) Principales étapes / calendrier	Mise à disposition des modules en mai 2021
g) Bases légales	LEg, Constitution fédérale, LPers, Constitution du canton de Vaud
- Existantes	
- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	La culture inclusive soutient une culture partagée où chaque personne, quelle que soit son origine, son sexe, son orientation affective et sexuelle, son identité de genre, son âge ou encore en raison d'un handicap, se sente respectée et protégée. Elle s'inscrit également dans un cadre légal par la tolérance zéro face à toute discrimination.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-

j) Ressources

-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

-

4.5.B.5 Politique de recrutement de l'administration cantonale vaudoise

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service du personnel de l'État de Vaud (SPEV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	L'Administration Cantonale Vaudoise a pour volonté de se positionner comme un employeur attrayant et exemplaire. A ce titre, elle s'engage en se dotant d'une politique de recrutement qui garantit aux candidat-e-s un processus empreint d' éthique professionnelle , respectant l'égalité et favorisant la diversité , tout en restant axé sur les compétences . Le recrutement constitue un processus clé en matière d'image de l'Etat employeur et d'enjeux tels que la diversité et l'inclusion.
e) Contenu (max. 15 lignes)	E-learning pour les managers
f) Principales étapes / calendrier	Mise à disposition des modules en mars 2021
g) Bases légales	
- Existantes	LEg, LPers
- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Cet engagement se traduit notamment par : - un processus identique pour tous les candidat-e-s à un même poste - des entretiens conduits par au moins deux professionnel-le-s formé-e-s - pour les cadres supérieurs et de direction générale, la constitution d'un comité de recrutement idéalement mixte en termes de genre; pour les fonctions dirigeantes et exposées, le comité de recrutement intègre au moins une femme - une volonté d'amélioration continue des pratiques
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

-

4.5.B.6 Processus de gestion de conflit au sein du Service de la Sécurité civile et militaire (SSCM)

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Service de la Sécurité civile et militaire (SSCM)
b) Partenaires	
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination et violence de genre
d) But de la mesure	Gérer les conflits au sein du SSCM notamment les conflits de genre

e) <i>Contenu</i> (max. 15 lignes)	Cet outil de gestion des conflits permet de : -prévenir les conflits en responsabilisant les personnes et privilégiant des comportements quotidiens adaptés ; -désamorcer des conflits naissants en détectant les signaux ou indices témoignant d'un malaise ou d'une tension le plus tôt possible ; -éviter les conflits latents qui perturbent le bon fonctionnement du service et risquent tôt ou tard d'éclater si rien n'est entrepris ; -favoriser en priorité le dialogue entre les parties en conflit ; -maîtriser l'escalade/amplification d'un conflit en définissant des règles claires d'intervention et de non-intervention, mais aussi de confidentialité; -favoriser la médiation entre les parties en conflit en proposant l'intervention d'un médiateur externe indépendant dès que le dialogue en bilatéral ne fonctionne plus ; -résoudre le conflit le plus rapidement possible et de manière durable.
f) <i>Principales étapes / calendrier</i>	Il est déjà en vigueur
g) <i>Bases légales</i> - <i>Existantes</i>	RÈGLEMENT relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement
- <i>Nouvelles à créer ou modifier</i>	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) <i>Autres fondements</i> (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i>	-
j) <i>Ressources</i>	-
Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

C. Sensibilisierung der Bevölkerung für sexuelle Belästigung und Diskriminierung

4.5.C.1 Appenzell Ausserrhoden sensibilisiert die Ausserrhoder Bevölkerung mit der Kampagne «Kein Platz für Sexismus» für sexuelle und sexistische Belästigung im öffentlichen Raum und setzt damit ein klares Zeichen gegen Alltagssexismus.

Beitrag der Kantone (AR)

a) <i>Federführung</i>	Amt für Soziales (Abteilung Chancengleichheit), Appenzell Ausserrhoden
b) <i>Partner</i>	Kanton St.Gallen, Fürstentum Lichtenstein
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Diskriminierung
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Mit der Kampagne «Kein Platz für Sexismus» soll der öffentliche Raum allen Bewohnerinnen und Bewohnern unabhängig von ihrem Geschlecht, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, ob mit oder ohne Behinderung, gleichermassen zur Verfügung stehen.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Eine überregionale Kampagne setzt ein klares Zeichen gegen sexuelle und sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum. Die breite Öffentlichkeit/die Gesellschaft soll die Thematik wahrnehmen und für diese sensibilisiert werden. Sexuelle und sexistische Verhaltensweisen, die tagtäglich passieren und nicht selten als «harmlos» und/oder «tolerierbar» eingestuft werden, sollen sichtbar gemacht und reflektiert werden. Um die Sensibilisierungskampagne gezielt auf die Ausserrhoder Bevölkerung abstimmen und passgenaue Massnahmen treffen zu können, wird im Vorfeld eine öffentliche Umfrage durchgeführt.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Laufzeit: 2021 – 2023 Lancierung Umfrage: ab Juni 2021

	Öffentliche Kampagne: 2022 und 2023
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Umsetzung im Rahmen der Istanbulkonvention
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	- Umsetzung im Rahmen der ständigen Aufgaben - Nutzen gemeinsamer Fördermittel mit dem Kanton St.Gallen und dem Fürstentum Lichtenstein
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und kantonalen bzw. kommunalen sozialen Einrichtungen	

4.5.C.2 Campagne sur les discriminations intersectionnelles

Contribution des cantons (GE)

a) Responsabilité	Canton de Genève, Département des finances et des ressources humaines, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).
b) Partenaires	Autres départements, institutions et entités concernées par les enjeux de discriminations
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	– Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences dans tous les domaines et combattre les stéréotypes. – Restituer et valoriser la diversité et le vivre ensemble. – Renforcer l'inclusion, la cohésion sociale, le respect et l'acceptation de l'autre. – Rappeler les valeurs de l'Etat et le respect des lois, en collaboration avec les associations et autres partenaires. – Potentialiser les efforts et renforcer les synergies interinstitutionnelles dans le cadre d'un projet commun qui se veut pérenne.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Campagne de sensibilisation dont les contours sont encore à définir.
f) Principales étapes / calendrier	2021: Organisation du fonctionnement, des responsabilités et compétences. 2022-2023: Campagnes.
g) Bases légales - Existantes	-
- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Il s'agit d'un projet défini comme prioritaire pour la présente législature par la commission consultative LGBTIQ+.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Non disponibles à ce stade.
j) Ressources	Non disponibles à ce stade.
Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?	

Ce projet souhaiterait pouvoir rayonner au niveau suisse et donc toucher tous les cantons et communes.

4.5.C.3 Campagne de prévention du harcèlement sexuel dans les écoles du postobligatoire vaudoises

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (UPSPS)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Prévenir le harcèlement sexuel et sensibiliser les élèves (apprenti·e·s et gymnasien·ne·s) à cette problématique pour leur futur professionnel ; Prévenir et agir contre le harcèlement sexuel au sein des écoles du postobligatoire en promouvant des actions coordonnées entre les professionnel·le·s.
e) Contenu (max. 15 lignes)	1. Campagne de communication (dépliants, affiches et site internet) auprès des élèves pour les sensibiliser au harcèlement sexuel en leur fournissant des informations et des ressources d'aide ; 2. Séances de sensibilisation des professionnel·le·s des écoles ; 3. Mise à disposition de ressources pour appuyer les Directions et les personnes « ressources » des écoles dans la prise en charge des cas de harcèlement sexuel.
f) Principales étapes / calendrier	En cours de mise en œuvre depuis 2018 (campagne de communication, séances de sensibilisation, mise à disposition de ressources pour les professionnel·le·s) Prochaines étapes : déployée depuis 2018 dans les écoles professionnelles, cette campagne se déploiera dès novembre 2021 dans les gymnases
g) Bases légales - Existantes	Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes, article 3 et 4 ; Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, article 4 ; Règlement de la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, article 1 al. 2, article 3 al a,b et d.
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique – article 13, 14 et 15 ; article 40.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nombre de dépliants/affiches imprimés et diffusés Nombre de visite sur la page internet destinée aux élèves Nombre de participant·e·s aux séances de sensibilisation Nombre d'impression/téléchargement des ressources mises à disposition des professionnel·le·s
j) Ressources	Deux chargées de projet au sein du BEFH travaillent sur cette campagne pour un total de taux d'occupation estimé à 0,5 EPT
Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

4.5.C.4 Assurer l'accès de tous et toutes à des services de soins de santé sexuelle et procréative dans le canton de Vaud

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Département de la santé et de l'action sociale (DSAS)
b) Partenaires	Divers partenaires
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	D'ici à 2030, le Canton assure l'accès de tous et toutes à des services de soins de santé sexuelle et procréative, y compris à des fins de planification familiale, d'information et d'éducation, et incite à une prise en compte de la santé procréative dans les stratégies et programmes nationaux.
e) Contenu (max. 15 lignes)	- Assurer l'accès de toutes et tous à des services de soins de santé sexuelle et procréative, y compris à des fins de planification familiale, d'information et d'éducation ; - Rallonger le congé maternité en cas d'hospitalisation de la mère ; - Garantir l'organisation des prestations dans les champs de l'éducation sexuelle et de la prévention des violences.
f) Principales étapes / calendrier	-
g) Bases légales	Art. 16b de la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) ;
- Existantes	
- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☒ non ☐ Si oui : Modification de la LAPG afin que la mère ait une meilleure protection (prolongation du congé maternité)
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Dépôt d'une initiative cantonale pour le prolongement du congé maternité en cas d'hospitalisation de la mère ; Agenda 2030 Développement durable cible 3.7.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-
Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

4.5.C.5 Lutte contre toute forme de discrimination notamment liées au genre au Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)

Contribution des cantons (VD)

a) Responsabilité	Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	La discrimination, le sexisme et les stéréotypes de genre ne sont pas tolérés au sein de l'institution et sont sanctionnés en conséquence
e) Contenu (max. 15 lignes)	Différentes actions et mesures ont déjà été mises en place, parmi lesquelles : - Dès 2018, une campagne de sensibilisation ciblée sur les étudiant-e-s en médecine contre le sexisme et le harcèlement sexuel ; - Dès 2021, l'élargissement de la campagne de sensibilisation à toute forme de discrimination et d'atteinte à la personnalité et pour l'ensemble de l'institution, avec un positionnement institutionnel de tolérance zéro ; - L'édition d'une Charte institutionnelle à laquelle l'ensemble du personnel du CHUV est soumis et qui édicte le principe de tolérance zéro face au harcèlement et au mobbing ; - L'élaboration d'une Directive sur la protection de la personnalité, définissant le circuit de remontée des situations et les sanctions ;

	- La mise en place de formations destinées aux cadres en matière de prévention du harcèlement ; - La mise à disposition de points de contacts en cas de harcèlement sexuel ou de témoignage de harcèlement sexuel (Espace Collaborateurs pour les stagiaires et le personnel du CHUV, Antenne CLASH pour les étudiant-e-s en médecine, Antenne REACH pour les étudiant-e-s en soins)
f) Principales étapes / calendrier	Les actions doivent être poursuivies et faire l'objet d'un suivi, selon un calendrier à définir.
g) Bases légales	
- Existantes	Lois sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers): art. 5 LPers Loi fédérale sur l'Egalité femmes et hommes: articles: 4, 5 (al.3) et 10. Code des obligations, article: 328 (al. 1) Code pénal suisse, articles: 173,174,177, 180 (al.1), 181,189 (al.1),190 (al.1), 193, 198 al.2, notamment.
- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Plan stratégique du CHUV 2019-2023
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-
Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

4.5.C.6 Le canton du Valais sensibilise et forme différents milieux pour prévenir les discriminations liées au genre, le sexisme et le harcèlement

Contribution des cantons (VS)

a) Responsabilité	Canton du Valais, Office cantonal de l'égalité et de la famille
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Prévenir les discriminations et comportements sexistes
e) Contenu (max. 15 lignes)	Organisation de formations, interventions dans les lieux de formation. Exemples : formation sur les stéréotypes de genre pour les professionnel-le-s de la petite enfance, formation pour savoir comment réagir en cas de harcèlement de rue, événement organisé avec HR Valais sur le harcèlement sexuel dans le milieu professionnel, Présentation de la LEg à l'école de soins infirmiers, etc.
f) Principales étapes / calendrier	En continu
g) Bases légales	
- Existantes	Loi concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes du 19.06.1996
- Nouvelles à créer ou modifier	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nombre de formations, nombre de participantes

j) Ressourcen

Ce travail fait partie des tâches de l'OCEF.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

-

D. Gendergerechte Sprache

4.5.D.1 Der Kanton Basel-Landschaft setzt geschlechtergerechte Sprache um

Beitrag der Kantone (BL)

a) Federführung	Kanton Basel-Landschaft, Landeskanzlei und Finanz- und Kirchendirektion, Gleichstellung für Frauen und Männer
b) Partner	Kanton Basel-Landschaft, alle Direktionen und Behörden
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Diskriminierungsfreie und präzise Sprache.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern muss in allen Texten der kantonalen Verwaltung berücksichtigt werden. Die « <u>Schreibweisen für die kantonale Verwaltung</u> » fassen in einem eigenen Kapitel die wichtigsten Regeln zusammen. Interessierten ausserhalb der Verwaltung steht der Leitfaden « <u>Sprache für alle</u> » der Fachstelle für Gleichstellung zur Verfügung. Die Fachstelle bietet zudem Beratung an und informiert über die Webseite und Newsletter.
f) Meilensteine / Zeitplan	-
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	- ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	RRB zu den Schreibweisen der kantonalen Verwaltung
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Die Ressourcen für die Umsetzung der Massnahme werden aus dem bestehenden Budget finanziert

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Die Massnahme hat keine direkten Auswirkungen auf Bund, Städte oder Gemeinden.

4.5.D.2 Der Kanton Basel-Landschaft setzt geschlechtergerechte Sprache in Stellenausschreibungen um

Beitrag der Kantone (BL)

a) Federführung	Kanton Basel-Landschaft, Finanz- und Kirchendirektion / Personalamt
b) Partner	Kanton Basel-Landschaft, alle Direktionen, Gerichte und Besonderen Behörden
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Diskriminierungs- und barrierefreie Stellenausschreibung
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Eine barrierefreie Gestaltung und eine diskriminierungsfreie Formulierung von Stellenausschreibungen soll die Vertretung der Geschlechter in den

	verschiedenen Berufen und Funktionen und Führungsebenen in der kantonalen Verwaltung fördern und den Zugang für Menschen mit Behinderungen ermöglichen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Einführung neue Stellenausschreibung im 4. Quartal 2021
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	<u>§11, Personalgesetz SGS 150</u> <u>§3, Personalverordnung SGS 150.11</u>
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	laufendes Projekt Redesign Stellenausschreibung
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Die Ressourcen für die Umsetzung der Massnahme werden aus dem bestehenden Budget finanziert
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Die Anpassung der Stellenausschreibungen wird auch bei den Gemeinden BL umgesetzt.	

4.5.D.3 Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann

Beitrag der Kantone (LU)

a) Federführung	Staatskanzlei, GSD
b) Partner	Departemente
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Überarbeitung des Leitfadens zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Sprachleitfaden aus 2007 soll aktualisiert werden.
f) Meilensteine / Zeitplan	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994 (SRL Nr. 24)
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	keine
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Im Rahmen der regulären Ressourcen
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

E. Kampf gegen Stereotype und Diskriminierungen in der Schule

4.5.E.1 Développement d'une « école de l'égalité »

Contribution des cantons (NE)

a) Responsabilité	Service de l'enseignement obligatoire SEO
b) Partenaires	Office de la politique familiale et de l'égalité OPFE
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la formation obligatoire.
e) Contenu (max. 15 lignes)	1) Poursuivre l'effort d'utilisation d'un langage inclusif dans les nouveaux MER (moyens d'enseignement romands) ; 2) Permettre à toutes les enseignantes et enseignants la possibilité de s'approprier les brochures de « L'École de l'égalité » comme outil d'enseignement complémentaire ; 3) Renforcer la sensibilisation aux questions de genre dans la formation initiale des enseignant-e-s à la HEP BEJUNE.
f) Principales étapes / calendrier	-
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Rapport 21.026 du Conseil d'État au Grand Conseil, « Pour une école de l'égalité », du 12 mai 2021.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-
Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?	
-	

4.5.E.2 Sviluppare delle linee guida a sostegno dei/delle docenti della scuola dell'obbligo per favorire il rispetto dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere

Contribution des cantons (TI) Riservata l'accettazione della Direzione DECS

a) Responsabilité	Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS)
b) Partenaires	- Delegata per le pari opportunità - Altri uffici cantonali e/o associazioni (da definire)
c) Champ d'action de la stratégie	Discriminazione
d) But de la mesure	Sviluppare un documento di riferimento per le direzioni scolastiche e i/le docenti in relazione alla diversità di genere, con l'obiettivo di fornire ai docenti gli strumenti per poter affrontare una tematica complessa come quella dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.
e) Contenu (max. 15 lignes)	La qualità dell'ambiente scolastico assume un ruolo essenziale per ogni studente/essa in quanto può avere un'influenza sul rendimento scolastico, ma anche sulle prospettive d'inserimento sociale, professionale e affettivo. La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere tra i/le giovani è un fattore che contribuisce all'isolamento, all'insuccesso scolastico ed al disagio e può persino portare a tentativi di suicidio. Per questi motivi è importante che il personale attivo nelle scuole dell'obbligo disponga degli strumenti conoscitivi e pedagogici per garantire a ciascun/a allievo/a un ambiente scolastico protetto, sano e libero da discriminazioni.
f) Principales étapes / calendrier	La guida sarà elaborata nel corso del 2022 e distribuita nel 2023. Le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione proseguiranno negli anni seguenti.

g) Bases légales - Existantes	Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio dell'Europa sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere (CM/Rec(2010)5, par. 32), ratificata dalla Svizzera.
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Strategia CEAS (documento interno)
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Le risorse previste per il progetto riguardano il personale delle scuole coinvolto nella redazione della guida e i costi vivi per l'impaginazione e la stampa del documento.
Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?	
Il progetto si applica alle scuole dell'obbligo e concerne in questo senso anche i Comuni attraverso le scuole comunali.	

F. Strategie / Aktionsplan / Gesetz gegen Diskriminierung

4.5.F.1 Basel-Stadt: Erweiterung des Gleichstellungsauftrages auf LGBTI-Menschen	
Beitrag der Kantone (BS)	
a) Federführung	Kanton Basel-Stadt, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung von LGBTI-Menschen
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Kanton Basel-Stadt erweitert explizit den Gleichstellungsauftrag auf LGBTI-Menschen und schafft eine gesetzliche Grundlage dazu. Im neuen Kantonalen Gleichstellungsgesetz wird ein umfassender Geschlechterbegriff definiert. Zudem regelt das Gesetz die Pflichten und Aufgaben der Verwaltung in diesem Bereich.
f) Meilensteine / Zeitplan	Öffentliche Vernehmlassung zum Gesetzesentwurf : Herbst 2021 Parlamentarische Beratung und Verabschiedung im Grossen Rat: ca. Sommer 2022 Aufbau eines neuen Fachbereichs LGBTI: nach Verabschiedung im Grossen Rat
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	-
- Neu zu schaffende	ja ☒ nein ☐ Falls ja : Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz)
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Beschluss des Grossen Rates vom 15. November 2017 zur Überweisung des Anzuges Nora Bertschi und Konsorten betreffend die Gleichstellung von Menschen unabhängig ihrer sexuellen Orientierung (Beschluss Nr. 17/46/32G)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Noch offen

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

-

4.5.F.2 Projet de loi sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG) (A 2 90)

Contribution des cantons (GE)

a) Responsabilité	Canton de Genève, Département des finances et des ressources humaines et Grand Conseil, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Renforcer la protection et les bases légales contre les discriminations et les violences fondées notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et l'intersexuation.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Le projet de loi se veut global et vise à renforcer la protection contre les discriminations notamment fondées sur le sexe dans tous les domaines de la vie.
f) Principales étapes / calendrier	2020: Consultation et dépôt par le Conseil d'Etat du projet de loi au Grand Conseil. 2021: Travaux parlementaires.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☒ non ☐ Si oui : Le projet de loi consiste en la création d'une nouvelle base légale et implique de nombreuses modifications à d'autres lois.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Il s'agit d'un projet de loi du Conseil d'Etat qui prend également en compte la majorité des objets parlementaires genevois déposés sur le sujet.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Non disponibles à ce stade.
j) Ressources	Les ressources engagées à ce stade reposent sur le travail d'environ 5 personnes au sein du département des finances et des ressources humaines et les frais liés à des avis de droit. Il s'agit d'un projet de loi cadre dont les coûts de mise en œuvre seront intégrés à ceux des politiques publiques concernées (ex. formations ou récolte de données statistiques).

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

Les communes genevoises sont concernées par le projet de loi et seront directement impactées.

4.5.F.3 Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025

Beitrag der Kantone (LU)

a) Federführung	Zuständige Departemente
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	1) Geschlechterstereotype und Diskriminierung schränken die Lebensformen der Luzerner Bevölkerung nicht mehr ein. 2) Den Menschen im Kanton Luzern werden Ausbildungs- und Berufsverläufe ermöglicht, die ihren Kompetenzen und Interessen entsprechen und unabhängig von ihrem Geschlecht sind. Sie können ihr Potenzial entfalten und

	nutzen. Aus- und Weiterbildungsinstitutionen vermitteln Wissen, das frei ist von Geschlechterstereotypen und Rollenbildern. 3) Dienstleistungen für die Bevölkerung werden für alle ohne Stereotype erbracht.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Der Regierungsrat wurde mittels Kommissionsmotion vom 2. Dezember 2019 (M 141) beauftragt, «einen wissenschaftlichen Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern in Auftrag zu geben». Dieser wurde von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit verfasst und zeigt den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von LGBTI-Personen im Kanton Luzern vor dem Hintergrund geltender kantonaler, nationaler und internationaler Rahmenbedingungen auf. Eine der zentralen Empfehlungen des Berichts ist eine strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton mittels eines mehrjährigen «Aktionsplan Gleichstellung». Im Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025 zeigt der Kanton Luzern in einem Massnahmenplan jene Massnahmen auf, die er im Rahmen seiner Rollen als Dienstleister, Arbeitgeber und Auftraggeber treffen kann. Dieser erste Planungsbericht fokussiert auf Themen, welche die <i>wirtschaftliche Autonomie</i> , <i>soziale Sicherheit</i> und ein <i>gewaltfreies Leben</i> in einem <i>diskriminierungsfreien Umfeld</i> fördern. Die Vernehmlassung zu den vorgeschlagenen Massnahmen läuft bis 30. September 2021.
f) Meilensteine / Zeitplan	Vernehmlassung bis 30. September 2021, danach Bereinigung der Massnahmenliste und Verabschiedung der Planungsberichts inkl. Massnahmenliste durch den Regierungsrat
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994 (SRL Nr. 24) ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	<u>Planungsbericht inkl. Massnahmenliste</u> <u>Wissenschaftlicher Grundlagenbericht</u> <u>Medienmitteilung zur Vernehmlassung</u>
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Noch zu bestimmen
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Vernetzung und Kooperation bei einzelnen Projekten möglich	

4.5.F.4 Strategie Gleichstellung 2020-2023

Beitrag der Kantone (LU)

a) Federführung	GSD
b) Partner	Departemente
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Sensibilisierung zu Geschlechterstereotype und Rollenbildern in Kindheit und Jugend bei Fachpersonen
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Um Kindern und Jugendlichen vielfältigere Perspektiven für ihre Zukunft zu eröffnen, fokussiert der Kanton Luzern in der neuen Strategie 2020-2023 auf eine frühe Sensibilisierung und setzt dabei auf die Zusammenarbeit verschiedener Akteurinnen und Akteure. Im Rahmen

	der neuen Strategie sollen Massnahmen für und mit Fachpersonen erarbeitet und umgesetzt werden, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.
f) Meilensteine / Zeitplan	Plattform «Maria kickt und Martin tanzt » online, interdepartementale Koordinationsgruppe hat Arbeit aufgenommen, <u>Factsheet</u> werden laufend erarbeitet, Vernetzung findet laufend statt
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994 (SRL Nr. 24) ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Regierungsratsbeschluss zur Strategie <u>Website der Strategie</u> <u>Medienmitteilung</u>
i) Indikatoren / quantitative Ziele	-
j) Ressourcen	Im Rahmen der regulären Ressourcen
Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Vernetzung und Kooperation bei einzelnen Projekten möglich	

4.5.F.5 Feuille de route « Pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité »

Contribution des cantons (NE)

a) Responsabilité	Service de la cohésion multiculturelle COSM
b) Partenaires	Office de la politique familiale et de l'égalité OPFE
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Valoriser la diversité et favoriser l'égalité, développer des outils de prévention et de lutte contre les discriminations, à travers trois axes : l'État exemplaire, l'État comme prestataire de services, l'État en tant qu'employeur.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Afin de garantir un accès équitable aux prestations, aux ressources et à l'emploi, l'État doit montrer clairement que son action est basée sur des règles et des principes fondamentaux, et qu'il veut tendre vers l'égalité, l'objectif étant de créer les conditions nécessaires pour que toutes et tous puissent, autant que possible, exploiter leurs capacités. Dans ce but est développé un plan d'action qui vise à pérenniser les engagements de la politique publique neuchâteloise.
f) Principales étapes / calendrier	Élaboration du plan d'action en 2021.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Feuille de route « Pour une administration neuchâteloise égalitaire et ouverte à la diversité », 2018 ; Réponse écrite du Conseil d'État à l'interpellation 21.146 du groupe socialiste, « Administration égalitaire et ouverte à la diversité : état des lieux », du 6 mai 2021.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-

V. Beitrag der Städte

1. Berufliches und öffentliches Leben

1.6.1 Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe

Beitrag der Städte (Bern und Zürich)

a) Federführung	Stadt Bern und Stadt Zürich
b) Partner	-
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Sicherstellung Einhaltung der Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe (Beschaffungswesen, Leistungsvereinbarungswesen).
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Diesen Verfassungsgrundsatz wollen die Stadt Bern und die Stadt Zürich in all ihren Wirkungsfeldern konsequent umsetzen. Mit der Unterzeichnung der Charta zur Lohn- gleichheit im öffentlichen Sektor bestätigten die Stadt Bern und die Stadt Zürich ihr entsprechendes Engagement. Seit mehreren Jahren überprü- fen die Stadt Bern und die Stadt Zürich die Einhaltung der Lohngleich- heit bei der Auftragsvergabe an Dritte. Stichprobenkontrollen werden bei Unternehmen durchgeführt, die im Rahmen des Beschaffungswesens ei- nen Zuschlag für einen städtischen Auftrag erhalten haben, sowie bei Organisationen mit städtischen Leistungsverträgen.
f) Meilensteine / Zeitplan	Stadt Zürich bis mindestens 2022, danach erneuter Stadtratsbeschluss / Stadt Bern bis 2023, danach erneuter Gemeinderatsbeschluss
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	BV, GlG, Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaf- fungswesen (IVöB) i.V. mit - KV/ZH, Submissionsverordnung des Kantons Zürich (SVO), All- gemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der Stadt Zürich für die Beschaffung von Gütern, den AGB für Dienstleistungsaufträge sowie den AGB für Dienstleistungsaufträge und Güter, Verhal- tenskodex und Firmenprofil. - Kant. IVöBG, GO, UeR, UeV
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Beschluss der Exekutive, Be- richt, Strategie, Programm, Ak- tionsplan, Projekt)	Aktionsplan der Stadt Bern 2019 – 2022 (siehe www.bern.ch/aktions- plangleichstellung) Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2019 – 2022 (siehe www.stadt-zu- erich.ch/gleichstellungsplan)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Kontrollen pro Jahr Stadt Bern: 8 - 10 Stadt Zürich: 12
j) Ressourcen	Intern

Inwiefern sind Bund, Kantone oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Koordiniertes Vorgehen mit standardisiertem Verfahren mit Bund und Kantonen und Städten, die Kontrol- len durchführen.

1.6.2 Garantir l'égalité salariale

Contribution des villes (Fribourg)

a) Responsabilité	Ville de Fribourg, Service des ressources humaines
b) Partenaires	Fondation EQUAL-SALARY
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Certifiée EQUAL SALARY depuis 2009 déjà, la Ville de Fribourg poursuit son engagement en faveur de l'égalité salariale, un sujet qui figure parmi les priorités de la politique du personnel de notre commune.
e) Contenu (brève description)	Certifiée en 2009, la Ville de Fribourg a réussi avec succès le renouvellement de la-certification en automne 2021. Cette certification répond aux exigences de la Loi sur l'égalité (LEg), garantit l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes et valide le système salarial de la Ville révisé.
f) Principales étapes / calendrier	Le renouvellement de la certification a débuté par une analyse salariale, analyse qui a ensuite été contrôlée par un réviseur externe (phase audit).
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	La Loi sur l'égalité (LEg) oui ☒ non ☐ Si oui : renouvellement de la certification en automne 2021.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Un monitoring avec la mise en place de nouveaux indicateurs-clés est en projet pour 2022.
j) Ressources	La certification EQUAL-SALARY et/ou un renouvellement de la certification nécessite la mise à disposition de ressources internes (RH) conséquentes.
<i>Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?</i> Selon la Loi sur l'égalité : « ...,une analyse salariale est désormais obligatoire (01.07.2020), les employeurs qui occupent au moins 100 personnes sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale dans un délai d'un an, de la faire contrôler par un organe indépendant jusqu'au 30 juin 2022 et d'informer leurs collaboratrices et collaborateurs, ainsi que les actionnaires, des résultats jusqu'à fin juin 2023 au plus tard. » La Ville de Fribourg a fait le choix de renouveler la certification EQUAL-SALARY pour d'une part répondre à cette nouvelle obligation et d'autre part maintenir ce label (employer branding).	

1.6.3 Pilotprojekt « Werkplatz Égalité. Die Plattform für Gleichstellung in Unternehmen »

Beitrag der Städte (Bern)

a) Federführung	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern
b) Partner	Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (gemeinsame Trägerschaft), Staatslabor (Projektpartner)
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Unternehmen tauschen gute Praxis zu Vereinbarkeit, Gleichstellung und Diversität in Unternehmen auf einer Plattform aus und verbessern ihre Gleichstellungsfähigkeit.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Werkplatz Égalité will Unternehmen zusammenbringen, die Gleichstellung konkret fördern, sich praxisbezogen mit andern austauschen und

	gute Praxis sichtbar machen wollen. Die Plattform bietet eine jährliche Workshop-Reihe, einen Jahresevent, einen Blog, Austauschmöglichkeiten auf LinkedIn und einen Newsletter an. Die Plattform wird Schritt für Schritt aufgebaut.
f) Meilensteine / Zeitplan	Dauer Pilotphase: 2019 - 2022
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) vom 16.11.1998 (BSG 152.072), Art. 28 Verordnung über die Organisation der Stadtverwaltung, SSSB 152.01, Art. 15 Verordnung über die Organisation und die Aufgaben der Staatskanzlei (OrV STA) vom 18.10.1995, Art. 15
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	-
i) Indikatoren / quantitative Ziele	- Mehr Unternehmen fördern die berufliche Gleichstellung mit konkreten Massnahmen - Sichtbarkeit und Bekanntheit des Arbeitsplatz Égalité nehmen zu (Teilnehmende an Anlässen, Besuche Webseite, Abos Newsletter etc.)
j) Ressourcen	Stadt Bern, Kanton Bern, Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz, Beiträge Dritter
Inwiefern sind Bund, Kantone oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

1.6.4 Engagement Municipal en faveur de l'égalité salariale au sein de l'administration

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	RH - Municipalité
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Garantir l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes
e) Contenu (brève description)	Engagement de la Municipalité en tant qu'employeur de faire respecter l'égalité salariale au sein de son administration
f) Principales étapes / calendrier	Signature de la charte sur l'égalité salariale dans le secteur public par la Municipalité en octobre 2021
g) Bases légales - Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Service RH

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

La Confédération, 17 cantons et 118 communes sont signataires de la charte

1.6.5 Nouveau Statut du personnel

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	RH - Municipalité
b) Partenaires	Partenaires sociaux
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Proposer des conditions de travail favorisant l'équilibre vie privée - vie professionnelle (télétravail, congés parentaux, horaires flexibles)
e) Contenu (brève description)	Nouveau règlement du personnel
f) Principales étapes / calendrier	Projet en phase de discussion avec les partenaires sociaux
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☒ non ☐ Si oui : Projet Statut du personnel et règlements y relatifs
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Motion Conseil Communal et décisions de la Municipalité de renouveler le Statut du personnel communal
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Service RH
Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?	
-	

1.6.6 Prévention, sensibilisation et lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail

Contribution des villes (Genève)

a) Responsabilité	Ville de Genève (Département des finances, de l'environnement et du logement)
b) Partenaires	DRH et service Agenda 21-Ville durable
c) Champ d'action de la stratégie	Vie professionnelle et publique
d) But de la mesure	Mettre en place une politique de prévention et de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail au sein de l'administration municipale.
e) Contenu (brève description)	Durant la législature 2020-2025, la Ville de Genève renforcera son engagement en matière de prévention et de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail au sein de l'administration municipale. Sur la base des recommandations d'un groupe de travail interne, le Conseil administratif s'est prononcé en faveur d'un dispositif qui se base à la fois sur la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel municipal, l'accompagnement des managers et du personnel encadrant, une évaluation du dispositif de prise en charge existant, ainsi que sur une meilleure information mise à disposition de tous et toutes. Les outils développés par la CSDE et le Canton de Genève (kit de sensibilisation et module de e-learning) serviront de base pour une partie des actions envisagées.

f) Principales étapes / calendrier	1er semestre 2021: - constitution d'un groupe de travail - prise de position du CA, communication au personnel et création d'une page intranet. 2^{ème} semestre 2021 : - déploiement du e-learning au sein de l'administration - diffusion du kit de sensibilisation de la CSDE au sein des services - enquête sur les besoins des cadres - mandat d'évaluation du dispositif de prise en charge 2022 et années suivantes : - étude sur l'ampleur du sexisme et du harcèlement sexuel au travail en Ville de Genève - poursuite des actions de sensibilisation et prévention en fonction des résultats.
g) Bases légales	Loi sur l'égalité (LEg)
- Existantes	
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Règlement égalité Ville de Genève Statut du personnel + REGAP Règlement relatif à la protection de la personnalité
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nombre de membres du personnel ayant complété le e-learning ; Nombre de cadres ayant suivi une mesure de formation au-delà du e-learning ;
j) Ressources	En cours de détermination.

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

Toutes les institutions employeuses sont concernées par la prévention du harcèlement sexuel au travail. Au niveau des administrations publiques, les échanges d'expérience sont importants pour partager et mutualiser les bonnes pratiques.

1.6.7 Präventionsangebot gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz

Beitrag der Städte (Zürich)

a) Federführung	Stadt Zürich
b) Partner	Kanton Appenzell Ausserrhoden
c) Handlungsfeld der Strategie	Berufliches und öffentliches Leben
d) Ziel der Massnahme	Prävention gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	KMU konkret+» ist ein Angebot zur Prävention von sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es ist spezifisch auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten und richtet sich sowohl ans Kader als auch an die Mitarbeitenden. Es besteht aus folgenden Teilen: • Selbstcheck • E-Learning • Weiterbildung für Kader • Weiterbildung für Mitarbeitende • Entwicklung oder Überprüfung eines betriebsinternen Leitfadens https://kmukonkret.ch
f) Meilensteine / Zeitplan	Projekt mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz mit einer Laufzeit von 2019-2023.

g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	BV, GIG
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Beschluss der Exekutive, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2019 – 2022 (siehe www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl teilnehmende KMU Feedbacks der teilnehmenden KMU Anzahl Vignettenvergaben an teilnehmende KMU
j) Ressourcen	Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz, interne Ressourcen.
Inwiefern sind Bund, Kantone oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

4. Diskriminierung

4.6.1 Stadt Bern und Stadt Zürich: Rechtsratgeber "Was gilt? LGBTI – meine Rechte"

Beitrag der Städte (Bern und Zürich)

a) Federführung	Stadt Bern und Stadt Zürich (Fachstellen für Gleichstellung)
b) Partner	Universität Genf
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Rechtssicherheit gewährleisten und Informationsbedarf decken von LGBTI-Personen in Alltagsfragen. Mitarbeitenden von Beratungsstellen bietet der Ratgeber nützliche Informationen zu rechtlichen Grundlagen. Für Juristinnen und Juristen kann die Broschüre als Orientierungshilfe dienen.
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Im Alltag von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen (LGBTI) gibt es viele rechtliche Fragen, die mit ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder der Variation ihrer Geschlechtsmerkmale zusammenhängen. Der Ratgeber "Was gilt? LGBTI – meine Rechte" beantwortet entsprechende Alltagsfragen (PDF unter https://www.bern.ch/mediencenter/medienmitteilungen/aktuell_ptk/was-gilt-lgbti-meine-rechte/dokumente/lgbti-meine-rechte.pdf/download)
f) Meilensteine / Zeitplan	Erscheinungsdatum 2021. Gedruckte Broschüren erhältlich nach Vorliegen des Abstimmungsergebnisses zur Ehe für alle im September 2021. PDF:
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende	BV, GIG, StGB, OR, ZGB
- Neu zu schaffende	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Beschluss der Exekutive, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Aktionsplan der Stadt Bern 2019 – 2022 (siehe www.bern.ch/aktionsplangleichstellung) Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2019 – 2022 (siehe www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)

i) Indikatoren / quantitative Ziele	Anzahl Klicks auf Website Stadt Bern und Stadt Zürich. Anzahl Bestellungen des Ratgebers.
j) Ressourcen	Eigenmittel
Inwiefern sind Bund, Kantone oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
-	

4.6.2 Plan d'action concret pour lutter contre le harcèlement de rue.

Contribution des villes (Fribourg)

a) Responsabilité	Ville de Fribourg, secteur de la Cohésion sociale
b) Partenaires	Associations et institutions locales, services de l'administration communale et cantonale
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Lutter contre le harcèlement de rue en Ville de Fribourg.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Plan d'action concret pour lutter contre le harcèlement de rue. Mesures prévues (détails sur la page internet : https://www.ville-fribourg.ch/vivre-ensemble/harcelement-de-rue): 1) Plateforme d'échange constituée de représentantes et représentants d'associations, d'institutions et des pouvoirs publics. 2) Appels à projets qui bénéficieront d'un soutien financier de la Ville. 3) Référencement des offres des associations, institutions et pouvoirs publics travaillant sur la thématique. 4) Actions de sensibilisation publiques. 5) Actions de sensibilisation internes pour les collaboratrices et collaborateurs de la Ville en contact régulier avec la population. 6) Démarches participatives pour l'aménagement de certains lieux (tels qu'arrêts de bus, parcs, quartiers, etc.). 7) Récolte de données (monitoring) qui permettra de mettre en lumière l'évolution du harcèlement de rue en ville.
f) Principales étapes / calendrier	1) Suite à un postulat déposé au Conseil général en 2017, la Ville de Fribourg a mandaté en 2019 la Haute école de travail social Fribourg (HETS-FR) pour réaliser une étude sur la problématique. 2) Sur la base des résultats de l'enquête, le Secteur de la cohésion sociale a élaboré un plan d'action qui sera déployé dès 2021, en fonction des ressources à disposition.
g) Bases légales - Existante(s) - Nouvelle(s) à créer ou modifier	En Suisse il n'existe aucune disposition légale spécifique au harcèlement de rue. C'est principalement l'article 198 du code pénal (désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel) ainsi que l'article 126 (voies de faits sans lésion corporelle), 177 (injures) et 180 (menaces) qui sont appliqués pour traiter le harcèlement de rue. Ces infractions, suivies du dépôt d'une plainte, mènent à des poursuites pénales. Il s'agira de réfléchir à la pertinence de compléter ou non le cadre légal suisse au niveau communal, cantonal, voire fédéral. oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Décision de l'exécutif communal de soutenir les mesures visant à lutter contre le harcèlement de rue (validation de la stratégie en 2020) et de mettre des ressources (financières et en personnel) à disposition.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Un monitoring est prévu dans les mesures concrètes à mettre en place. Cela permettra de suivre l'évolution du harcèlement de rue en ville de Fribourg et d'agir en conséquences.

j) Ressources

Ressources en personnel : Engagement d'une spécialiste « inclusion et diversité » en 2022. Ressources financières pour les mesures : budget de 10'000.- prévu en 2022 pour des mesures de sensibilisation et de communication dans cette thématique (budget destiné à être augmenté dès 2023).

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

Le canton de Fribourg est également concerné par cette thématique. La police cantonale a d'ailleurs collaboré et participé activement à certaines mesures, notamment en ce qui concerne l'aspect sensibilisation et communication.

4.6.3 Plan d'action « Objectif zéro sexisme dans ma ville »

Contribution des villes (Genève)

a) Responsabilité	Ville de Genève (service Agenda 21-Ville durable »)
b) Partenaires	Associations et institutions locales, services municipaux
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Prévenir le sexisme et le harcèlement dans l'espace public
e) Contenu (max. 15 lignes)	Mise en œuvre du plan d'action municipal « Objectif zéro sexisme dans ma ville », qui permet de développer une action coordonnée sur les enjeux de genre dans l'espace public à travers 5 axes : la prévention et la sensibilisation, la formation des professionnel-le-s, le développement de projets liés à l'aménagement, aux usages et à l'appropriation de l'espace public, la récolte de données et le travail en réseau. Un accent particulier est apporté sur les enjeux discriminations multiples (intersectionnalité) et les questions de masculinité. Plus d'info sur : www.geneve.ch/zero-sexisme
f) Principales étapes / calendrier	Mise en œuvre du Plan d'action OZSV 2019-2021 Bilan et renouvellement du Plan d'action OZSV pour la période 2022-2025
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Validation par le Conseil administratif de la Ville de Genève Adoption du budget par le Conseil municipal. Stratégie 2020-2030 de la Ville de Genève Rapport « Genève, une ville égalitaire ? »
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	30 noms de rues et emplacements féminisés 250 panneaux de signalisation des passages piétons féminisés 200 agent-e-s de la police municipale sensibilisé-e-s aux enjeux de sexisme dans l'espace public Une dizaine de projets associatifs soutenus annuellement sur différents aspects des enjeux de genre dans l'espace public.
j) Ressources	RH (1 poste de chargée de mission à 80%) et financières (CHF 125'000,- de projets et CHF 100'000,- de subvention par an).

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

Les enjeux de genre dans l'espace public touchent à de nombreuses politiques publiques (aménagement, mobilité, sécurité, social, culture, jeunesse, loisirs, etc.) qui sont abordées aux différents échelons administratifs et nécessitent une action transversale. Les villes ont un rôle particulier à jouer dans ce domaine.

4.6.4 Prévenir la précarité menstruelle et le tabou des règles

Contribution des villes (Genève)

a) Responsabilité	Ville de Genève (service Agenda 21-Ville durable »)
b) Partenaires	Associations et institutions locales, services municipaux
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Prévenir la précarité menstruelle et déconstruire les stéréotypes liés au tabou des règles
e) Contenu (max. 15 lignes)	En 2021, en marge de la Motion M-1499, intitulée « Pour des produits d'hygiène menstruelle à disposition du personnel communal » (déposée au Conseil municipal le 16 janvier 2020), la Ville de Genève a mis sur pied un projet pilote de distributeurs de produits menstruels gratuits, qui cible prioritairement les publics les plus à risque de précarité menstruelle, notamment les jeunes et/ou les personnes précaires. Ainsi, 53 distributeurs de serviettes en coton biologique ont été installés dans 30 lieux sur le territoire municipal. Plusieurs maisons de quartier, bibliothèques, centres sportifs, musées, lieux dédiés aux personnes démunies et associations féministes et LGBTIQ+ font partie de ce dispositif pilote, qui sera évalué au bout d'un an pour décider de son éventuelle extension et de sa pérennisation. Ce dispositif pilote constitue le premier volet d'un projet plus large qui vise à prévenir la précarité menstruelle tout en déconstruisant les stéréotypes et le tabou liés aux règles. Parmi les autres mesures envisagées : des actions de sensibilisation ainsi que la mise en place de mesures pour encourager l'accès et l'utilisation de produits menstruels réutilisables. Plus d'info sur : www.geneve.ch/stop-precarite-menstruelle
f) Principales étapes / calendrier	Sept. 2021- sept.2022 : - dispositif pilote de produits menstruels dans divers lieux municipaux. 2022 : - actions de sensibilisation (notamment dans le cadre de la Semaine de l'égalité 2022 sur le thème « Genre, corps et tabous ») - évaluation du dispositif et décision quant à sa pérennisation. - mise en place de mesures d'encouragement à l'accès et à l'utilisation de produits réutilisables.
g) Bases légales	
- Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Validation du projet par le Conseil administratif de la Ville de Genève Motion M-1499 déposée au CM Stratégie égalité 2020-2030 de la Ville de Genève
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	53 distributeurs de serviettes installés dans des lieux municipaux. 1 bibliographie publiée sur la thématique « Genre, corps et tabous » 10 actions de sensibilisation sur le tabou des règles organisées ou soutenues. 1 mesure de soutien à l'accès des produits menstruels réutilisables développée.
j) Ressources	CHF 30'000 à disposition en 2021 À déterminer en 2022 (vote du budget municipal)

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

La précarité menstruelle est une thématique qui a des ramifications aux différents échelons (national, cantonal, communal), par exemple : révision de la loi sur la TVA au niveau national et autres actions sur le cadre normatif, enjeux liés aux écoles et au système carcéral au niveau cantonal (la précarité mens-

truelle touche particulièrement les plus jeunes et certains publics vulnérables comme les femmes en prison), enjeux liés aux dispositifs d'accueil des personnes précaires ou des usagères des structures municipales pour les communes.

4.6.5 Aktionstage «Für Respekt und Vielfalt»

Beitrag der Städte (Winterthur)

a) <i>Federführung</i>	Integrationsförderung der Stadt Winterthur
b) <i>Partner</i>	Fachstellen Diversity Management, Extremismus und Gewaltprävention und Brückenbauer sowie diverse Gruppierungen und Organisationen ausserhalb der Verwaltung
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Diskriminierung
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	- Positionierung gegen jegliche Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung wie beispielsweise Rassismus, Sexismus, Homophobie - Sensibilisierung von Bevölkerung und Mitarbeitenden
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Winterthur nahm 2021 erstmals an den nationalen Aktionstagen gegen Rassismus teil und stellt die Aktionstagen mit dem Slogan «für Respekt und Vielfalt» auf die generelle Ebene des Diskriminierungsschutzes. Mit einer Plakatkampagne stellt die Stadt sich gegen jegliche Formen von Diskriminierung und sagt: «stopp Rassismus», «stopp Sexismus» etc. Zudem lancierte die Stadt eine Projektausschreibung, zur Teilnahme konnten sich Vereine und Organisationen bewerben. Mit diesem Vorgehen wurden breite gesellschaftliche Kreise und Organisationen zur Teilnahme angesprochen, so beispielsweise auch das feministische Kollektiv, das Theater act-back, der Verein Vielfalt und diverse andere. Die Aktionswochen sollen in Zukunft wiederholt werden. Für Respekt und Vielfalt — Stadt Winterthur (Link)
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	Eröffnung Aktionswochen und Vernissage Foto-Video-Produktion, 27.8.2021 Diverse Veranstaltungen vom 27.8. bis 5.9.2021 und darüber hinaus
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i>	
- <i>Bestehende</i>	Verfassung, Gleichstellungsgesetz
- <i>Neu zu schaffende</i>	ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Beschluss der Exekutive, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	Stadtratsbeschluss für Aktionstage «Respekt und Vielfalt», Diversity-Strategie, Integrationsleitbild, Legislaturprogramm 2018-2022
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	-
j) <i>Ressourcen</i>	Stadt Winterthur, kantonales Integrationsprogramm KIP, Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB
Inwiefern sind Bund, Kantone oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?	
Vgl. Ressourcen	

4.6.6 Cours d'école de qualité pour favoriser la mixité - espaces publics de quartier

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	Service de l'Urbanisme (URB) - Municipalité
b) Partenaires	Groupe de travail interservice et école
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Eviter de créer des lieux de non-mixité. Donner une place égale dans l'espace public aux enfants, peu importe leur genre. Favoriser la mixité de genre lors des pauses.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Lors de réaménagement de cours d'école, Yverdon-les-Bains vise à créer une variété de sous-espaces afin que chacun et chacune y trouvent son compte. De plus, cette approche évite de renforcer une répartition spatiale inégale, notamment par rapport aux activités plus genrées.
f) Principales étapes / calendrier	Le regard critique est amené lors des séances de travail. Réaménagement d'une première cours d'école en 2020-2021, prévision des autres 16 cours d'écoles dans un moyen terme
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer	- oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Volonté des services
<i>Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?</i> L'aménagement des cours d'école est du ressort des Communes. Les Cantons et la Confédération peuvent toutefois être des leviers d'action via des programmes de santé populationnelle ou l'adaptation des exigences de construction.	

4.6.7 Diagnostic sécuritaire dans les quartiers résidentiels yverdonnois

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	Observatoire de la Sécurité & Projets et Partenariats/PNV
b) Partenaires	Services de la Ville et UNIL
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Inviter la population à s'exprimer sur sa sécurité dans son quartier de résidence (sentiment de sécurité, victimisation passée, problématiques rencontrées impactant le sentiment de sécurité et/ou la qualité de vie, éclairage public)
e) Contenu (max. 15 lignes)	La démarche est composée de deux volets: un sondage et des marches exploratoires. Les habitants majeurs des quartiers yverdonnois sont invités à répondre à un questionnaire portant sur la sécurité dans leur quartier de résidence. Une fois les résultats analysés, les services de la Ville sont réunis afin de discuter des problématiques rapportées et d'échanger sur les solutions possibles à apporter. Les mesures utiles sont mises en œuvre à court ou moyen terme, dans les contraintes budgétaires. En complément, deux marches exploratoires (une mixte et une uniquement pour les femmes) sont organisées dans chaque quartier avec des citoyens volontaires afin de pouvoir discuter "sur le terrain" du sujet de la

	sécurité urbaine et de pouvoir déterminer les éléments faisant qu'un lieu est perçu comme positif ou non d'un point de vue sécuritaire.
f) Principales étapes / calendrier	Pour tous les quartiers, de manière échelonnée en six phases de novembre 2020 jusqu'à juin 2022: - sondage - marches exploratoires Discussions des résultats avec les services de l'administration afin de proposer des mesures préventives/correctrices utiles Rapport final pour les Autorités (1er trimestre 2023)
g) Bases légales	
- Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	- Deux postulats du Conseil communal concernant la place des femmes dans l'espace urbain, ainsi que la violence faite aux femmes. - Plan directeur de l'éclairage public 2020-25 prévoyant des sondages auprès de la population concernant l'éclairage public
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Aucune particulière en dehors de l'administration communale
Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?	
Exemple de démarche participative possible	

4.6.8 Etude-pilote ADRIEN sur la sécurité urbaine

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	Observatoire de la Sécurité & Projets et Partenariats/PNV
b) Partenaires	Teles SA, Collaboratoire de l'UNIL
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Evaluer les atouts et risques du service à la personne ADRIEN pour répondre aux défis sécuritaires de la vie urbaine
e) Contenu (max. 15 lignes)	Suivi durant 6 mois de volontaires majeurs équipés du service à la personne ADRIEN, balise qui permet, à l'aide d'un bouton SOS activable, d'être mis en relation avec des professionnels de la sécurité, qui décideront de la suite à donner à la demande. Entretiens réguliers avec les participants concernant leur vécu et expériences avec cet appareil.
f) Principales étapes / calendrier	- 1er mai 2021 : début de la phase d'expérimentation - 31 octobre 2021 : fin de la phase d'expérimentation - 1er trimestre 2022 : remise du rapport d'analyse final
g) Bases légales	
- Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Deux postulats du Conseil communal concernant la place des femmes dans l'espace urbain, ainsi que la violence faite aux femmes.
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Un chercheur du Collaboratoire de l'UNIL pour le suivi des participants Balise ADRIEN

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

Les résultats de cette étude-pilote pourraient ouvrir la porte à de nouvelles réflexions concernant la sécurité urbaine et/ou privée, ainsi qu'à propos de l'utilisation d'un service de type ADRIEN.

4.6.9 Différentes mesures du secteur jeunesse concernant la place des femmes dans l'espace urbain

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	Service jeunesse et cohésion sociale
b) Partenaires	-
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	
e) Contenu (max. 15 lignes)	Avoir une attention particulière sur la place des filles dans les activités et dans les accueils libres Travailler avec les garçons pour les sensibiliser au respect des filles sur l'espace public Développer des activités réservées aux filles pour libérer la parole (Check Her, repas Filles) Proposer des formations aux TSP et personnel auxiliaire pour les sensibiliser à la place des filles dans nos activités (sortir ensemble et se respecter SESR et système des drapeaux Santé Sexuelles Suisse)
f) Principales étapes / calendrier	-
g) Bases légales	
- Existantes	-
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	-

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

-

4.6.10 Femmes-Tische

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	Service Jeunesse et cohésion sociale
b) Partenaires	Femmes-Tische Suisse
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Renforcer les compétences des participantes et des animatrices, majoritairement des femmes issues de la migration, en rendant accessibles les informations essentielles pour un public peu atteint par les offres ordinaires. Améliorer l'employabilité des animatrices.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Des tables rondes gratuites sont animées en plusieurs langues sur des sujets liés à la santé, la famille et l'intégration. Les participantes re-

	çoivent des informations utiles, échangent sur leurs expériences, tissent des liens sociaux dans un cadre informel. Les animatrices suivent un programme de formation tout au long de l'année sur les thématiques des tables rondes, le savoir-être et les techniques d'animation.
f) Principales étapes / calendrier	5 à 7 formations thématiques et organisation de tables rondes tout au long de l'année.
g) Bases légales	
- Existantes	Loi sur les étrangers (LETR) VD : Loi sur l'intégration des étrangers et sur la prévention du racisme (LIEPR)
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Politique d'intégration
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Nombre de tables rondes, nombre de participant.e.s par année
j) Ressources	Une responsable de centre, une coordinatrice, actuellement 7 animatrices et 2 animateurs
Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?	
Ce programme est subventionné en partie par la Confédération et le Canton.	

4.6.11 Ouverture des institutions à la diversité

Contribution des villes (Yverdon-les-Bains)

a) Responsabilité	Service Jeunesse et cohésion sociale
b) Partenaires	Service de lutte contre le racisme (SLR), Bureau cantonal intégration (BCI) et Croix Rouge Suisse (CRS)
c) Champ d'action de la stratégie	Discrimination
d) But de la mesure	Créer des actions ciblées pour prévenir, sensibiliser et combattre les différentes formes de racisme et de discrimination, tout en invitant à la réflexion et au dialogue. Ceci pour garantir l'égalité d'accès aux prestations.
e) Contenu (max. 15 lignes)	Certaines actions abordent la question de l'égalité de genre. Notamment, lors des ateliers de sensibilisation réalisés auprès des écoles secondaires; lors des tables rondes sur la discrimination ; dans le choix des visuels des campagnes d'affichages ; lors des formations proposées au personnel communal.
f) Principales étapes / calendrier	Chaque année en mars - puis déploiement des mesures tout au long de l'année
g) Bases légales	
- Existantes	VD : Loi sur l'intégration des étrangers et sur la prévention du racisme (LIEPR)
- Nouvelles à créer	oui ☐ non ☒ Si oui : -
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Politique d'intégration
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Selon les actions, objectifs mesurables et intangibles

Dans quelle mesure la Confédération, les cantons ou les communes sont-ils concernés par la mesure?

Projets conventionnés dans le cadre du PIC 2 avec le BCI et le SLR

4.6.12 Zürich schaut hin – Gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit.

Beitrag der Städte (Zürich)

a) Federführung	Stadt Zürich
b) Partner	Allianzpartner*innen aus der Stadt Zürich, siehe https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/oeffentlicher_raum/hinschauen/allianz.html
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	In der Stadt Zürich sollen sich alle sicher und frei im öffentlichen Raum bewegen können, ohne Angst vor sexuellen und sexistischen, homo- und transfeindlichen Belästigungen und Übergriffen..
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	Im Dezember 2019 haben Stadtpräsidentin Corine Mauch und Sicherheitsvorsteherin Karin Rykart gemeinsam das departementsübergreifende Projekt «Zürich schaut hin – gegen sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen und Übergriffe» im öffentlichen Raum und im Nachtleben in Auftrag gegeben. Das Departementssekretariat des Sicherheitsdepartements und die Fachstelle für Gleichstellung im Präsidentsdepartement setzen das Projekt «Zürich schaut hin» im Rahmen des Gleichstellungsplans 2019–2022 gemeinsam um. Bis Ende 2022 wird ein Bündel von Aktivitäten und Massnahmen umgesetzt. Dazu gehört eine breit angelegte Kampagne, das Meldetool «Zürich schaut hin», ein Forumtheater zur Förderung der Zivilcourage sowie Weiterbildungen für Fachpersonen. Die Kampagne sowie das Meldetool werden am 11. Mai 2021 lanciert. Im Rahmen des Projekts werden zudem auch Erhebungen zu Sexismus im Alltag und im Nachtleben durchgeführt. Sie dienen als Grundlage für die Entwicklung von weiteren Massnahmen. www.stadt-zuerich.ch/hinschauen
f) Meilensteine / Zeitplan	Gemäss Projektbeschreibung. Pro Jahr ein Schwerpunkt, im 2021 ist dies der Schwerpunkt Nachtleben.
g) Gesetzliche Grundlagen - Bestehende - Neu zu schaffende	StGB ja ☐ nein ☒ Falls ja : -
h) Weitere Grundlagen (z.B. Beschluss der Exekutive, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2019 – 2022 (siehe www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)
i) Indikatoren / quantitative Ziele	Bevölkerungsbefragung: Sicherheitsempfinden Anzahl Meldungen auf dem Meldetool Anzahl teilnehmende an Weiterbildungen Anzahl Allianzpartner*innen etc
j) Ressourcen	interne Ressourcen

Inwiefern sind Bund, Kantone oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

-