



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEH

27.6.2023

Nationale Konferenz Gleichstellung

Conférence nationale Egalité

2030



Gleichstellungsstrategie 2030
Stratégie Egalité 2030
Strategia Parità 2030

www.gleichstellung2030.ch

Dienstag, 27. Juni 2023

Kursaal Bern

Moderation: Nadine Jürgensen, Journalistin
Konferenzsprachen: Deutsch und Französisch, mit Simultanübersetzung

Die Konferenz wird vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG organisiert.

Die Gleichstellungsstrategie 2030 wurde 2021 vom Bundesrat verabschiedet und ist die erste nationale Strategie mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frau und Mann gezielt zu fördern. Die Nationale Konferenz Gleichstellung 2030, unter dem Vorsitz von Bundespräsident Alain Berset, bietet die Gelegenheit, den Stand der Umsetzung der Strategie und ihres Aktionsplans zu präsentieren und die nächsten Schritte zu diskutieren.

Programm

Vormittag

9.00	Empfang und Begrüssungskaffee im Kursaal	Aare Foyer
9.30	Begrüssung Nadine Jürgensen Moderatorin	Szenario 1 + 2
9.40	Einführung: Gleichstellungsstrategie 2030 Sylvie Durrer Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG	Szenario 1 + 2
9.45	Eröffnungsrede von Bundespräsident Alain Berset Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern EDI	Szenario 1 + 2
10.00	Lohngleichheit im öffentlichen Sektor: Das Engagement der Kantone Astrid Bärtschi Regierungsrätin, Vorsteherin der Finanzdirektion des Kantons Bern Florence Nater Regierungsrätin, Vorsteherin des Departements für Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt des Kantons Neuenburg Isabelle Moret Regierungsrätin, Vorsteherin des Departments für Wirtschaft, Innovation, Beschäftigung und Kulturerbe des Kantons Waadt	Szenario 1 + 2
10.40	Pause	
11.10	Gleichstellung und wirtschaftliche Autonomie der Frauen: Beispiele aus drei Städten Alfonso Gomez Stadtpräsident Genf, Vorsteher des Departements für Finanzen, Umwelt und Wohnungswesen Alec von Graffenried Stadtpräsident Bern Carmen Tanner Co-Stadtpräsidentin, Vorsteherin der Abteilung für Stadtplanung, Personal, Kultur und Nachhaltigkeit der Stadt Yverdon-les-Bains	Szenario 1 + 2
11.50	Förderung der Gleichstellung in staatsnahen Unternehmen Christoph Aeschlimann CEO Swisscom AG Roberto Cirillo Konzernleiter Die Schweizerische Post AG	Szenario 1 + 2
12.15	Mittagspause	Aare Foyer & Aare 1 + 2

13.15 Parallelveranstaltungen – Block A

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Berufliches und öffentliches Leben (Digitalisierung)
Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF | Szenario 1 |
| 2. Vereinbarkeit und Familie
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV | Panorama 1 |
| 3. Geschlechtsspezifische Gewalt
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG | Panorama 2 + 3 |
| 4. Diskriminierung
Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity FiAD | Panorama 4 |
-

14.05 Pause

14.25 Parallelveranstaltungen – Block B

- | | |
|--|-----------------------|
| 5. Statistik
Bundesamt für Statistik BFS | Panorama 1 |
| 6. HR-Politik einer öffentlichen Verwaltung
Eidgenössisches Personalamt EPA | Szenario 2 |
| 7. Entwicklung und internationale Zusammenarbeit
Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA | Szenario 1 |
| 8. Kantone
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG | Panorama 2 + 3 |
| 9. Städte
Stadt Zürich | Panorama 4 |
-

15.15 Pause

15.35 Podiumsgespräch «Gleichstellung 2030: Was sind die nächsten Schritte?» **Szenario 1 + 2**

- | | |
|-----------------------------|--|
| Kathrin Bertschy | Co-Präsidentin Alliance f |
| Patricia Danzi | Direktorin Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA |
| Michael Hengartner | Präsident ETH-Rat |
| Petra Jantzer | Präsidentin Advance |
| Pierre-Yves Maillard | Präsident Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB |
-

16.20 Schlusswort und Ausblick **Szenario 1 + 2**

- | | |
|----------------------|--|
| Sylvie Durrer | Direktorin Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG |
|----------------------|--|
-

16.30 Apéro **Aare Foyer & Aare 1 + 2**

1. Berufliches und öffentliches Leben – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: Mögliche Massnahmen für die Schweiz

(de / mit franz. Übersetzung)

Der Zusammenhang von Geschlechtergleichstellung und Digitalisierung wird in der Schweiz erst marginal thematisiert und reflektiert. Massnahmen zur geschlechtergerechten Digitalisierung beschränken sich sowohl in der Gleichstellungsstrategie 2030 als auch in der Strategie digitale Schweiz auf den Frauenanteil in MINT-Berufen. Der Blick in die Nachbarländer zeigt: Deutschland ist in diesem Thema weiter fortgeschritten. Im Juni 2021 wurde dort der dritte Gleichstellungsbericht «Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten» publiziert und Handlungsempfehlungen wurden formuliert. In dieser Veranstaltung werden der Bericht mit Fokus auf die Handlungsfelder vorgestellt und gemeinsam mit der Bundeskanzlei, verantwortlich für die digitale Strategie Schweiz, mögliche Massnahmen und Schwerpunkte für die Schweiz diskutiert.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF

Prof. Dr. Ayse Yollu-Tok, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Vorsitzende Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Dieter Tschan, Leiter digitale Schweiz, Bereich Digitale Transformation, Bundeskanzlei

Bettina Fredrich, Geschäftsleiterin Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF

2. Vereinbarkeit und Familie – Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, vom privaten Wunsch zu einem gesellschafts- und sozialpolitischen Anliegen: Fakten, Ansätze, Hindernisse

(de)

Historisch zeichnet sich die Schweiz dadurch aus, dass der Erwerbsarbeit eine hohe Bedeutung als Quelle sozialer Sicherheit zukommt, gleichzeitig hierbei aber auch die Familie eine tragende Rolle spielt. Gerade die Familiengründung führt allerdings zu einer starken Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, welche auch über die intensive Betreuungsphase hinweg bestehen bleibt. Mit Blick auf die breite Debatte um die Altersvorsorge von Frauen und Männern, aber auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, gewinnt das Thema zusätzlich an Brisanz. In dieser Veranstaltung werden die Rolle von Institutionen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, der Handlungsbedarf seitens der öffentlichen Hand sowie mögliche Massnahmen auf Bundesebene diskutiert.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Astrid Wüthrich, Vizedirektorin, Leiterin Geschäftsfeld Familie, Generationen und Gesellschaft BSV

Anja Roth, wissenschaftliche Mitarbeiterin Bereich Datengrundlagen und Analysen BSV

3. Geschlechtsspezifische Gewalt – Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention: Vorgehensweise und Identifikation bestehender Lücken in der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in der Schweiz

(de / fr ohne Übersetzung)

Der im Juni 2022 vom Bundesrat verabschiedete Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (NAP IK) enthält 44 Massnahmen von Bund, Kantonen und Gemeinden zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Schwerpunkte, bisher Erreichtes sowie Herausforderungen bei der Vorgehensweise und der Umsetzung werden diskutiert mit dem Ziel, Gewalt gegen Frauen in der Schweiz noch besser zu bekämpfen.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Gian Beeli, Leiter Bereich Gewalt EBG

Irene Huber Bohnet, wissenschaftliche Mitarbeiterin Bereich Gewalt EBG

4. Diskriminierung – Befragung zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in der Schweizer Armee: Massnahmen zugunsten von Frauen und Förderung der Diversität

(de)

Die Bundesverfassung (Art. 59 BV) sieht eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Militärdienstpflicht vor. Männer sind verpflichtet, Militärdienst zu leisten, während Frauen dies freiwillig tun können. In den letzten vier Jahren hat sich die Anzahl der Frauen, die in die Armee eingezogen wurden, verdoppelt. Um die Rahmenbedingungen für Frauen und die Diversität im Allgemeinen zu verbessern, führt die Schweizer Armee im Jahr 2023 eine Befragung zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt durch (Massnahmen der Gleichstellungsstrategie 2030).

In dieser Veranstaltung sollen die ersten Erkenntnisse aus der Befragung vorgestellt und Konzepte für Folgemaassnahmen diskutiert werden.

Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity FIAD

Mahide Aslan, Chefin FIAD

5. Statistik — Indikatoren geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede: was messen sie und wie können sie verständlich kommuniziert werden?

(de / fr ohne Übersetzung)

Der Bericht «Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden» wurde im September 2022 vom Bundesrat verabschiedet. Die neu vorgestellten Indikatoren, der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) und der Gender Pension Gap, werden ebenso wie die bereits bestehenden Indikatoren, insbesondere der Lohnunterschied und dessen unerklärter und erklärter Anteil, regelmässig aktualisiert. In dieser Veranstaltung werden die neuesten Ergebnisse zu den Indikatoren für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern vorgestellt und es wird diskutiert, wie diese am besten in einer verständlichen Form veröffentlicht werden können.

Bundesamt für Statistik BFS**Alain Vuille**, Sektionschef Arbeit und Erwerbsleben BFS**Didier Froidevaux**, Sektionschef Löhne und Arbeitsbedingungen BFS**Dominique Oehrl**, Gruppenchefin in der Sektion Einkommen, Konsum und Lebensbedingungen BFS**Katja Branger**, wissenschaftliche Mitarbeiterin, verantwortlich für die Statistik der Gleichstellung von Frau und Mann in der Sektion Demografie und Migration BFS

6. HR-Politik einer öffentlichen Verwaltung — Chancengleichheitspolitik der Bundesverwaltung: Wie kann die Politik in die Praxis umgesetzt werden?

(de / fr ohne Übersetzung)

Verschiedene Massnahmen wurden eingeführt und die Fortschritte in der Bundesverwaltung werden regelmässig überprüft (z.B. mit Berichten über das Personalmanagement, Personalumfragen, Benchmarking). Trotz Fortschritten sind verschiedene Verbesserungen notwendig, z.B. in Bezug auf die Anzahl von Frauen in Führungspositionen, die Anzahl von Männern in Teilzeitstellen, der längerfristige Verbleib von jungen Menschen, die Anstellung von Personen mit Behinderungen. Wie kann sichergestellt werden, dass die vorhandenen Instrumente und Massnahmen besser umgesetzt und genutzt werden, um einen deutlichen Fortschritt zu gewährleisten?

Eidgenössisches Personalamt EPA**Jorge Kühni**, Vizedirektor EPA**Anne-Françoise Baer**, Leiterin Personalpolitische Projekte und Diversity EPA

7. Entwicklung und internationale Zusammenarbeit — Gender im Spannungsfeld von Klimawandel und Sicherheit

(de / mit franz. Übersetzung)

Heute ist weitgehend anerkannt, dass sich der Klimawandel negativ auf Frieden und Sicherheit auswirkt. Gleichzeitig stehen konfliktbetroffene Kontexte vor besonderen Herausforderungen, mit der Klimakrise umzugehen – ein Teufelskreis. Frauen und Mädchen sind besonders betroffen, u.a. durch die Zunahme der Gewalt gegen Frauen in Zeiten wachsender Spannungen. Obschon sich Frauen auf allen Ebenen in Klimafragen und friedensstiftenden Massnahmen engagieren, wird deren Stimme vielerorts zu wenig gehört, gestützt oder anerkannt. Entsprechend muss der geschlechterspezifische Aspekt von Klimasicherheitsanalysen und Programmen verstärkt werden. Als Mitglied des UNO-Sicherheitsrats kann die Schweiz Räume schaffen, um die Diskussion zu Klimasicherheit und Gender anzustossen.

Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA**Kathrin Bertschy**, Nationalrätin Grünliberale**Rahel Steinbach**, Global Coordinator, Women's Resilience to Disasters and Climate Change, UN Women**Yvan Keckeis**, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Bereich Umwelt, Energie und Gesundheit, Staatssekretariat EDA**Agnieszka Kroskowska**, Gender and Social Equity Coordinator, HELVETAS Swiss Intercooperation

8. Kantone — Von guten Vorsätzen zu konkreten Massnahmen: Wie kann ein integrierter Ansatz zur Gleichstellung in der Schule erreicht werden?

(de/fr ohne Übersetzung)

Auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene steht eine breite Palette von Massnahmen, Instrumenten und Lehrmitteln zur Förderung der Gleichstellung in der Schule zur Verfügung, doch erfolgt ihre Umsetzung nicht systematisch und nicht im Rahmen eines integrierten Ansatzes. Häufig wird die Verantwortung für die Behandlung dieses Themas im Unterricht den Lehrpersonen übertragen, während die Aufgabe, die Gleichstellung zu fördern, an andere Stellen delegiert wird. Wie können die Verbindungen zwischen den verschiedenen Akteuren des Bildungssystems (Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren EDK, Kantone/Gemeinden, Schulen, Lehrpersonen, Genderexpertinnen und -experten usw.) gefördert werden?

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG

Maribel Rodriguez, Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Kanton Waadt

Rahel Fenini, Co-Leiterin Abteilung Integration und Gleichstellung, Kanton St. Gallen

Susanne Burren, Leiterin Fachstelle Gleichstellung und Diversity, Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und Leiterin der Arbeitsgruppe Gender/Chancengleichheit der Kammer PH von swissuniversities

Viridiana Marc, Stellvertretende Generalsekretärin der «Conférence intercantonale de l'instruction publique de la suisse romande et du Tessin (CIIP)» und Direktorin des «Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDp)»

Rachele Santoro (Moderation), Präsidentin der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Kanton Tessin

9. Städte — Atleti: Mehr Mädchen in den (Vereins-)Sport. Ein Projekt des Gleichstellungsplans der Stadt Zürich

(de)

Gemäss sportpolitischem Konzept der Stadt Zürich besteht die hauptsächliche Leistung der Stadt darin, die sportliche Betätigung möglichst vieler Menschen zu fördern. Als wesentliches Element darin wird der gleichberechtigte Zugang aller Geschlechter zum Sport gesehen. Insbesondere im privatrechtlich organisierten Vereinssport ist dies noch nicht der Fall. Deshalb soll namentlich mit dem Projekt «Atleti», das Teil des städtischen Gleichstellungsplans ist, der Mädchenanteil im städtischen Vereinssport erhöht werden. Und zwar vor allem in Sportarten, in denen dieser gering ist – zum Beispiel im Eishockey, bei Freestyle-Sportarten oder im Fussball. «Atleti» bringt verschiedene Teilprojekte und Initiativen auf den Weg, die alle zum Ziel haben, mehr Mädchen für diese Sportarten zu begeistern.

Stadt Zürich

Rebekka Rohrer, Projektleiterin «Atleti», Sportamt Stadt Zürich

Aner Voloder, Jurist und Projektleiter, Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich

