



## Beschluss des Stadtrats

vom 31. August 2022

GR Nr. 2022/223

### Nr. 778/2022

#### **Schriftliche Anfrage von Anna-Béatrice Schmaltz, Anna Graff und 3 Mitunterzeichnenden betreffend Herausforderungen und Diskriminierungen nicht-binärer Menschen, Erkenntnisse und Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Option für geschlechtsneutrale Formulare mit Personaldaten sowie Unterstützung von nicht-binären Schülerinnen und Schüler und von städtischen Angestellten**

Am 1. Juni 2022 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Anna-Béatrice Schmaltz (Grüne), Anna Graff (SP) und 3 Mitunterzeichnende folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2022/223, ein:

Mit dem Postulat 2017/377 wurde der Stadtrat beauftragt einen umfassenden Aktionsplan zur Gleichstellung und Sicherung der Grundrechte von trans Personen zu erarbeiten und umzusetzen. Im Gleichstellungsplan 2019-2022 sind Themen von trans Menschen ganzheitlich mitgedacht, spezifisch bei den Schwerpunkten Verhinderung von Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Partizipation und Repräsentation sowie Gesundheit.

Menschen mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten identifizieren sich teilweise als trans. Sie bewegen sich jedoch ausserhalb der binären Einteilungen in Männer und Frauen. Die Geschlechtsidentitäten sind sehr individuell. Sie sind deswegen mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert und erfahren Diskriminierungen.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche spezifischen Massnahmen werden von der Stadt Zürich ergriffen, um nichtbinäre Menschen zu unterstützen und vor Diskriminierung zu schützen?
2. Welche Erkenntnisse bezüglich Diskriminierungen nicht-binärer Menschen bestehen (bspw. vom Meldetool «Zürich schaut hin») in der Stadt Zürich? Gibt es Studien dazu?
3. Welche Bestrebungen gibt es, städtische Systeme sowie städtische Formulare, in denen Personaldaten erfasst werden, durch eine dritte geschlechtsneutrale Option zu ergänzen? Wenn es keine Bestrebungen gibt, wieso nicht?
4. Was braucht es, um eine dritte Geschlechtsoption in städtischen Systemen sowie Formularen einzuführen?
5. Wie werden in Schulen nicht-binäre Schülerinnen unterstützt?
6. Wie werden nicht-binäre Angestellte der Stadt Zürich unterstützt?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

#### **Frage 1**

#### **Welche spezifischen Massnahmen werden von der Stadt Zürich ergriffen, um nichtbinäre Menschen zu unterstützen und vor Diskriminierung zu schützen?**

Die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter in allen Lebensbereichen erfordert ein koordiniertes und andauerndes Engagement. Die Stadt hat sich deshalb bereits früh mit dem Thema Trans und Non-Binarität auseinandergesetzt. Dies zeigt sich beispielsweise mit der Verleihung des Gleichstellungspreises der Stadt Zürich an die Rechtsberatung von Transgender Network Switzerland (TGNS) im Jahr 2014. 2018 bekannte sich die Stadt als



2/4

erste Schweizer Verwaltung zu einem respektvollen Umgang mit trans Menschen am Arbeitsplatz auf dem von TGNS lancierten Informationsportal «trans welcome». 2019 erhielt die Stadt als erste Verwaltung das Swiss LGBTI-Label.

Im Februar 2020 hat der Stadtrat den dritten Gleichstellungsplan 2019–2022 verabschiedet. Dies mit dem Ziel, die Gleichstellung aller Geschlechter konsequent und in allen Lebensbereichen zu fördern. Dazu gehört – wie auch vom Gemeinderat in einem Postulat (GR Nr. 2017/377) gefordert – die Gleichstellung von trans und non-binären Menschen.

Für die Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Sicherung der Grundrechte von trans und non-binären Menschen findet eine Zusammenarbeit und ein Austausch mit TGNS statt (siehe Stadtratsbeschluss [STRB] Nr. 142/2020).

Beispielhaft seien hier einige Massnahmen aus dem dritten Gleichstellungsplan zum Schutze von trans und non-binären Menschen erwähnt:

### Projekte

- [Zürich schaut hin – gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit](#)
- Genderneutrale Toiletten im Stadthaus

### Weiterbildungen

- Weiterbildung im [Bildungsangebot](#) der Stadt «Trans in der Arbeitswelt» (Seite 79)
- Factsheet mit Fallbeispielen inklusive Schulungen für Betriebsleitende von Badeanlagen
- [BiblioTalk «Non-binäres Geschlecht. Es ist genug Geschlecht für alle da.»](#)

### Grundlagen/Hilfestellungen

- [Broschüre «Was gilt? LGBTI – Meine Rechte»](#)
- Revidiertes [Reglement über die sprachliche Gleichstellung](#)
- [Juristische Expertise «Trans Kinder in der Schule»](#)
- Merkblätter für die Stadtverwaltung «Was Vorgesetzte über das Thema trans am Arbeitsplatz wissen sollten»; «Was trans Menschen über ihre Rechte am Arbeitsplatz wissen sollten»; «Was Teammitglieder im Umgang mit trans Menschen wissen sollten»
- [Flyer «Trans Menschen – das Wichtigste in Kürze»](#)

### Frage 2

**Welche Erkenntnisse bezüglich Diskriminierungen nicht-binärer Menschen bestehen (bspw. vom Meldetool «Zürich schaut hin») in der Stadt Zürich? Gibt es Studien dazu?**

Im Februar 2021 führte das Sozialforschungsinstitut Sotomo im Auftrag der Stadt die Befragungsstudie «Unterwegs in Zürich: Wie geht es Ihnen dabei?» durch. Die Studie legte ihren Fokus auf Belästigungen aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung. Nach der Geschlechtszugehörigkeit gefragt haben 24 Personen angegeben, dass sie sich nicht ausschliesslich als Frau oder als Mann identifizieren. Aufgrund der geringen Anzahl realisierter Interviews lassen sich die Ergebnisse dieser Bevölkerungsgruppe jedoch nicht verallgemeinern. Die Befragung deutet jedoch darauf hin, dass Befragte, die sich weder als Frau noch als Mann identifizieren und/oder ein anderes Geschlecht haben als das bei Geburt zugewiesene, beinahe ausnahmslos davon berichten, im öffentlichen Raum der Stadt Zürich belästigt worden zu sein. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch



3/4

das Swiss LGBTIQ+ Panel. So besagt der Abschlussbericht 2021 für die Schweiz, dass beim Vergleich einzelner Untergruppen lesbische, bi- und pansexuelle Frauen sowie trans und non-binäre Teilnehmende über ein relativ hohes Mass an sexueller Belästigung durch Männer berichten. Darüber hinaus geben insbesondere non-binäre Teilnehmende des Panels an, dass sie ein hohes Mass an struktureller Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung erfahren hätten. Der Hate-Crime-Bericht 2022 der LGBT+ Helpline für die Schweiz verzeichnet einen signifikanten Anstieg der Meldungen von non-binären Personen von 3 auf 14 Prozent.

Personen, die eine Meldung auf dem Meldetool «Zürich schaut hin» machen wollen, steht es frei, ob sie die Meldung mit oder ohne Angaben zu ihrer Person erfassen. Die Auswertungen für den Zeitraum Mai bis Dezember 2021 zeigen: Bei den Meldungen mit Angaben zur Person haben 47 Prozent das Geschlecht weiblich angegeben, 20 Prozent männlich und 4 Prozent non-binär. Detailliertere Aussagen sind derzeit noch nicht möglich.

In der Mitarbeitendenbefragung der Stadt kann die Option «non-binär» angewählt werden. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2022 liegen noch nicht vor.

### **Frage 3**

**Welche Bestrebungen gibt es, städtische Systeme sowie städtische Formulare, in denen Personaldaten erfasst werden, durch eine dritte geschlechtsneutrale Option zu ergänzen? Wenn es keine Bestrebungen gibt, wieso nicht?**

Zur Erfassung und Verarbeitung von Personaldaten sind unterschiedliche Systeme im Einsatz. Im führenden System für Personaldaten SAP HCM ist die Abbildung einer dritten geschlechtsneutralen Option bisher technisch nicht umsetzbar. In neu eingeführten HR-IT Systemen wie «SAP SuccessFactors» wird eine geschlechtsneutrale Option angeboten und die Ansprache von Nutzenden in automatisierten Systembenachrichtigungen erfolgt geschlechtsneutral. Langfristig ist die Ablösung von SAP HCM durch SAP SuccessFactors geplant, womit die Abbildung geschlechtsneutraler Optionen unabhängig von einer Entwicklung im SAP HCM möglich wird.

In Kontaktformularen der Stadt können folgende Anredemöglichkeiten angewählt werden: Frau; Neutrale Anrede (Vorname Nachname); Herr.

### **Frage 4**

**Was braucht es, um eine dritte Geschlechtsoption in städtischen Systemen sowie Formularen einzuführen?**

Siehe Antwort auf Frage 3.

### **Frage 5**

**Wie werden in Schulen nicht-binäre Schülerinnen unterstützt?**

Im September 2020 fand das Podium «Trans Kinder in der Schule – über Wahrnehmung, Sorge und Respekt» statt, an dem viele Personen aus dem Schulbereich teilnahmen. Anlässlich des Podiums wurde die juristische Expertise «Trans Kinder in der Schule» der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG) herausgegeben.

Gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule Zürich PHZH hat die ZFG die [Broschüre «Gleichstellung in der Schule»](#) erarbeitet. Die Broschüre gibt einen Überblick darüber, wie auf verschiedenen Ebenen im Schulalltag Gleichstellung gefördert werden kann. Sie wurde



4/4

in Zusammenarbeit mit dem Schulamt der Stadt Zürich im November 2021 an der Schulleitungs-Tagung vorgestellt.

Für Schulsozialarbeitende fanden in den letzten Jahren jährlich Weiterbildungen und Erfahrtreffen zum Thema «Trans» in Zusammenarbeit mit der ZFG und TGNS statt.

In den letzten Jahren sind die Anfragen an die ZFG von Personen aus dem Schulbereich, von Eltern oder Angehörigen im Zusammenhang mit Transidentität und Non-Binarität gestiegen. Entsprechend besteht ein Bedarf nach Information, Weiterbildung und Beratung in diesem Bereich, dem die ZFG im Rahmen ihres Auftrags nachkommt.

#### **Frage 6**

##### **Wie werden nicht-binäre Angestellte der Stadt Zürich unterstützt?**

Die Stadt fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere auch aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung. Bei Anstellung und Personalentwicklung fördert sie zudem explizit die Chancengleichheit dieser Personen (vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. k Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, PR, AS 177.100).

In Zusammenhang damit nimmt die Stadt ihre Sorgfalts- und Fürsorgepflichten gegenüber allen Mitarbeitenden ernst. Diese betrifft sowohl den Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz als auch den Schutz vor Belästigungen und/oder Diskriminierungen. Dieser wird durch verschiedene Massnahmen, Verfahren und Sanktionen gewährleistet (vgl. Art. 68 PR i. V. m. Art. 96 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, AB PR, AS 177.101). Als Arbeitgeberin sorgt die Stadt insbesondere auch dafür, dass Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.

Erste Informationen zu Trans und Non-Binarität finden städtische Mitarbeitende in den drei Merkblättern «Was Vorgesetzte über das Thema trans am Arbeitsplatz wissen sollten»; «Was trans Menschen über ihre Rechte am Arbeitsplatz wissen sollten»; «Was Teammitglieder im Umgang mit trans Menschen wissen sollten». Weiterführende Beratung beispielsweise bei geplanten Coming-Outs am Arbeitsplatz oder bei rechtlichen Fragen sowie Unterstützung in Konfliktfällen erhalten städtische Angestellte bei der ZFG, der Ombudsstelle oder bei TGNS.

Im Namen des Stadtrats  
Die Stadtschreiberin  
Dr. Claudia Cuche-Curti