



Beschluss des Stadtrats

vom 20. Dezember 2023

GR Nr. 2023/480

Nr. 3816/2023

Schriftliche Anfrage von Tanja Maag Sturzenegger und Sophie Blaser betreffend Sexuelle Belästigungen und Übergriffe gegenüber Pflegefachkräften, Richtlinien und Massnahmen in den städtischen Gesundheitsinstitutionen, zusätzliche Massnahmen für Lernende und Studierende und Umgang mit übergriffigen Personen sowie Anzahl Fälle bei der Ombudsstelle und der Fachstelle für Gleichstellung

Am 4. Oktober 2023 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Tanja Maag Sturzenegger und Sophie Blaser (beide AL) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2023/480, ein:

Eine kürzlich, im International Journal of Nursing Studies Advances veröffentlichte, Schweizer Studie bestätigt bereits bekannte Fakten, dass Pflegefachkräfte in ihrer Arbeit regelmässig mit sexueller Belästigung und/oder Übergriffen durch Patient*innen konfrontiert sind. Fast alle Teilnehmer*innen der Studie erlebten in den letzten 12 Monaten mindestens einmal, bis hin zu monatlicher Frequenz, sexuelle Belästigung durch Patient*innen¹. Erlebte sexuelle Belästigung beeinträchtigt die Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Die erhobenen Daten zeigen weiter auf, dass Bildungsmassnahmen im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dringend nötig sind. Abgesehen von der in der erwähnten Studie behandelten Berufsgruppe der Pflegefachkräfte sind andere Mitarbeitende im Gesundheitswesen, wie Ärztinnen und Ärzte, Fachkräfte in Betreuung und Hauswirtschaft ebenso betroffen.

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

1. Wie werden Patient*innen und Kund*innen über die Haltung des Betriebs in Bezug auf sexistische/sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe informiert? Welche Richtlinien, Grundsätze und Definitionen sind am Stadtspital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex im Zusammenhang mit sexueller Belästigung beschrieben?
2. Werden die zur Verfügung gestellten Unterlagen und Informationen der städtischen Fachstelle für Gleichstellung eingesetzt? Wenn ja, wie?
3. Welche weiteren Massnahmen wurden bisher von den Arbeitgeber*innen ergriffen, um die Mitarbeitenden im Stadtspital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex vor sexuellen Übergriffen und sexistischer/ sexueller Belästigung von Patient*innen und Klient*innen zu schützen? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort
4. Welche weiteren Massnahmen wurden bisher von den Arbeitgeber*innen ergriffen, um die Mitarbeitenden im Stadtspital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex vor sexuellen Übergriffen und sexistischer/ sexueller Belästigung von anderen Mitarbeitenden zu schützen? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.
5. Welche weiteren Massnahmen wurden bisher von den Arbeitgeber*innen ergriffen, um die Mitarbeitenden im Stadtspital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex vor sexuellen Übergriffen und sexistischer/ sexueller Belästigung von Angehörigen von Patient*innen und Klient*innen zu schützen? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.

¹ <https://digitalcollection.zhaw.ch/handle/11475/27401>



2/10

6. Bestehen in den oben aufgeführten Institutionen zusätzliche Massnahmen für Lernende und Studierende? Wenn ja, welche? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.
7. Wie wird mit übergriffigen Patient*innen und Kund*innen umgegangen, wenn sie auf eine Leistung angewiesen sind, die in der gesundheitlichen Grundversorgung ist? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.
8. Wie wird mit übergriffigen Patient*innen und Kund*innen umgegangen, wenn sie auf eine Leistung angewiesen sind, die nicht in der gesundheitlichen Grundversorgung ist? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.
9. Von den im letzten Kalenderjahr 569 neu eingegangenen Geschäfte bei der städtischen Ombudsstelle entfallen 19.1 % auf das Gesundheits- und Umweltdepartement. Von den dort eingegangenen 109 Fällen sind 94 interne Fälle. Wie viele davon sind prozentual dem Thema sexuelle Belästigung und Übergriffe jeglicher Art und Richtung zuzuordnen? An welche weiteren Stellen werden von sexueller Belästigung und Übergriffen betroffene Mitarbeitende weiterverwiesen?
10. Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich ist eine wichtige Anlaufstelle für Beratung bei sexistischer/ sexueller Belästigung im Arbeitsalltag. Wie viele Anfragen aus den städtischen Gesundheitsbetrieben inklusive der Spitex Zürich verzeichnet die Fachstelle durchschnittlich pro Jahr? Wie viele Anfragen gehen beim kostenlosen Beratungsangebot für Jugendliche von belästigten aus den städtischen Gesundheitsbetrieben, inklusive der Spitex durchschnittlich pro Jahr ein?
11. Die Fachstelle für Gleichstellung organisiert spezifische Workshops für Jugendliche in Ausbildung. Wie ist das Verhältnis der Anzahl Teilnehmenden zur Anzahl der Lernenden in der Grundbildung in städtischen Betrieben? Wie viele Lernende aus den städtischen Gesundheitsbetrieben, inklusive der Spitex Zürich nehmen durchschnittlich teil?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Die Stadt nimmt sexuelle und sexistische Belästigung ihrer Mitarbeitenden sehr ernst. Sie toleriert keine verbalen und tätlichen Belästigungen und Übergriffe, weder durch Mitarbeitende noch durch Patientinnen oder Patienten bzw. Bewohnende ihrer Gesundheitsinstitutionen oder deren Angehörigen. Das Personalrecht der Stadt regelt unter anderem den Rechtsschutz bei Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz (Art. 36 Abs. 1 lit. c Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals [PR, AS 177.100]), den Schutz vor sexistischer und sexueller Belästigung (Art. 68 Abs. 2 lit. b PR) sowie das Recht auf eine Untersuchung bei sexueller oder sexistischer Belästigung (Art. 96 Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht [AB PR, AS 177.101]).

Im städtischen Intranet sind die Grundlagen des Personalrechts, Informationen zur Haltung der Stadt sowie Ressourcen für Betroffene aufgeführt. Dazu kommen Informationen in Form von Aushängen, Flyern und Weiterbildungen.

Jedes Departement hat Vertrauenspersonen ernannt, an die sich betroffene Personen wenden können (siehe auch Antwort auf Frage 10). Als niederschwellige Anlaufstellen unterstützen die Vertrauenspersonen Betroffene parteilich und vertraulich. Für die Vertrauenspersonen finden jährlich zwei obligatorische, von der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG) organisierte und konzipierte Weiterbildungen statt. Damit können die Vertrauenspersonen einerseits ihr fachliches Wissen erweitern und aktualisieren und sich andererseits untereinander vernetzen. Führungskräfte und Vertrauenspersonen stehen zur Prävention und Früherkennung von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz in regelmässigem Austausch. Dabei berücksichtigen sie ihre unterschiedlichen Pflichten. Im Gegensatz zur Schweigepflicht der Vertrauensperson trifft Führungskräfte bei Kenntnis von sexueller oder sexistischer Belästigung eine Handlungspflicht.



3/10

Die ZFG liefert zusätzlich ausführliche Informationen über Rechtslage, Vorgehen und Verantwortlichkeiten bei sexueller und sexistischer Belästigung. Auch die Ombudsstelle steht beratend und unterstützend zur Seite.

Gerade bei Pflegeberufen, deren Ausübung oft mit körperlicher Nähe und intimen Situationen einhergeht, ist die Thematik sehr ernst zu nehmen. Das Gesundheits- und Umweltdepartement setzt sich mit dem Programm Stärkung Pflege für gute Arbeitsbedingungen bei den Pflegeberufen ein. Dazu gehören auch eine sichere Arbeitsumgebung und ein Arbeitsklima, das die Mitarbeitenden dabei unterstützt, sich bei Übergriffen an Vorgesetzte oder Vertrauenspersonen zu wenden.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Frage 1

Wie werden Patient*innen und Kund*innen über die Haltung des Betriebs in Bezug auf sexistische/sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe informiert? Welche Richtlinien, Grundsätze und Definitionen sind am Stadtsptital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex im Zusammenhang mit sexueller Belästigung beschrieben?

Grundsätzlich gelten die bereits erwähnten städtischen und Gesundheits- und Umweltdepartements-internen (GUD) Grundsätze für alle städtischen Gesundheitsinstitutionen. Die Betriebe unterscheiden sich allerdings in der Verweildauer und Art der Pflege (Kurz- vs. Langzeitpflege) und dementsprechend in der Herangehensweise an die Thematik. Die Beziehung zwischen Patientinnen und Patienten, Angehörigen und dem Pflegepersonal ist je nach Art des Betriebs verschieden.

Als Akutspital mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 5,6 Tagen informiert das Stadtsptital (STZ) seine Patientinnen und Patienten und Kundinnen und Kunden nicht explizit zum Thema sexistische und sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe. Der Fokus der Aktivitäten am STZ liegt auf den Mitarbeitenden. In der öffentlich zugänglichen Hausordnung ist aber in Art. 12 Abs. 1 explizit festgehalten, dass «Übergriffe jeglicher Art nicht toleriert werden». Das Stadtsptital verfügt auch über eine Gesamtsptitalweisung Bedrohungsmanagement, die das Verhalten und die Nachsorge bei einem Aggressionsereignis regelt.

Die Gesundheitszentren für das Alter (GFA) sind an über 40 Standorten mit unterschiedlichen Schwerpunkten tätig. Die durchschnittliche Verweildauer von Bewohnenden liegt bei den Betrieben der spezialisierten Pflege bei 1,5 Jahren und jenen für Wohnen im Alter bei 4,5 Jahren. Bewohnende und andere Kundinnen und Kunden werden in den GFA nicht systematisch zum Thema sexistische und sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe informiert. In einzelnen Betrieben wird das Thema aber individuell angegangen, beispielsweise durch die Abgabe der Broschüre «Ethische Richtlinien». Bei Bedarf werden Einzelgespräche mit Betroffenen und Interessierten geführt und das Thema in Bewohnenden- oder Angehörigenveranstaltungen eingebracht.

Spitex Zürich AG ist nicht Teil der Stadtverwaltung, hat aber eine Leistungsvereinbarung mit der Stadt abgeschlossen. Die städtischen Richtlinien zur Leistungspflicht, die ein Bestandteil der Leistungsvereinbarung sind, beschreiben die grundsätzliche Leistungspflicht der beauftragten Spitex-Organisationen Spitex Zürich und Spitex Zürich SAW. Ebenfalls beschrieben



4/10

sind die Entbindung von der Leistungspflicht in Ausnahmefällen, konkret auch bei sexuellen Übergriffen (siehe Kapitel 4 «Vorgehen bei Unzumutbarkeit, Abs. a Unzumutbarkeit wegen Bedrohung / Gefährdung des Personals»).

In den AGBs der Spitex Zürich, die Kundinnen und Kunden bei Leistungsbeginn erhalten, wird unter Punkt 5 «Wann bricht Spitex Zürich einen Einsatz ab» direkt auf die Grenzen der Leistungspflicht hingewiesen.

Die Spitex Zürich der Stiftung Alterswohnungen (SAW) verfügt über keine besonderen Informationen zuhanden ihrer Kundinnen und Kunden in Bezug auf sexistische und sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe.

Frage 2

Werden die zur Verfügung gestellten Unterlagen und Informationen der städtischen Fachstelle für Gleichstellung eingesetzt? Wenn ja, wie?

Ja, die Unterlagen und Informationen werden eingesetzt.

Im städtischen Intranet findet sich eine Rubrik «Sexuelle Belästigung» mit allen Informationen rund um das Thema. Dazu gehört auch ein Link, der direkt zu der Onlineberatung www.belastigt.ch führt (siehe auch Antwort auf Frage 10). Die letzte stadtweite Information über diese Ressourcen erfolgte via Intranet-News Ende November 2023.

Je nach Betrieb werden Mitarbeitende in regelmässigen Abständen durch dienstabteilungsinterne Kampagnen, E-Mails usw. auf die Informationen und die Vertrauenspersonen hingewiesen.

In der Richtlinie «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» von Spitex Zürich wird auf die Fachstelle für Gleichstellung und auf die zur Verfügung gestellten Unterlagen hingewiesen.

Fragen 3, 4 und 5

Welche weiteren Massnahmen wurden bisher von den Arbeitgeber*innen ergriffen, um die Mitarbeitenden im Stadtpital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex vor sexuellen Übergriffen und sexistischer/ sexueller Belästigung von Patient*innen und Klient*innen zu schützen? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.

Welche weiteren Massnahmen wurden bisher von den Arbeitgeber*innen ergriffen, um die Mitarbeitenden im Stadtpital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex vor sexuellen Übergriffen und sexistischer/ sexueller Belästigung von anderen Mitarbeitenden zu schützen? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.

Welche weiteren Massnahmen wurden bisher von den Arbeitgeber*innen ergriffen, um die Mitarbeitenden im Stadtpital, in den Gesundheitszentren für das Alter und in der Spitex vor sexuellen Übergriffen und sexistischer/ sexueller Belästigung von Angehörigen von Patient*innen und Klient*innen zu schützen? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.

Im GUD unterstützen bei Bedarf die Vertrauenspersonen alle Mitarbeitenden persönlich und vertraulich (siehe auch einleitende Ausführungen). Gleichzeitig wird viel in die Führungskultur und -qualität investiert. Das ist eine wichtige Grundlage, damit Vertrauen aufgebaut werden



5/10

kann, heikle und tabuisierte Themen frühzeitig angesprochen und Massnahmen ergriffen werden können. Bei Vorfällen zwischen Mitarbeitenden müssen personalrechtliche Massnahmen ergriffen werden.

Im STZ wurde festgestellt, dass – auch angesichts der Grösse des Betriebs – nur wenige Meldungen bei den beiden Vertrauenspersonen für sexuelle Belästigung eingehen. Mit dem Ziel, die vorhandenen Angebote einer grösseren Anzahl Mitarbeitenden bekannt zu machen, wurde deshalb 2022 eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, der neben den beiden Vertrauenspersonen auch Mitarbeitende aus dem HR und der Kommunikation angehören. Diese Arbeitsgruppe verbessert seither kontinuierlich die Angebote und Informationen rund um sexuelle und sexistische Belästigung. So wurden beispielsweise an für die Patientinnen und Patienten nicht zugänglichen Orten wie Garderoben Flyer aufgehängt. Der Informations-Rundlauf am Welcome Day wurde um eine Information zum Thema sexuelle Belästigung ergänzt, es erfolgte eine Meldung in den Intranet-News sowie ein Interview mit den beiden Vertrauenspersonen, um deren Existenz und Tätigkeit bei den Mitarbeitenden bekannt zu machen. Das STZ verfügt zusätzlich über einen Onlinekurs Bedrohungsmanagement, der sich um Bedrohungssituationen im Allgemeinen dreht.

GFA pflegt eine grosse Sensibilität zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung, unabhängig davon, von welcher Seite diese erfolgt. Allen Mitarbeitenden der GFA wird im Rahmen der Einführung kommuniziert, dass Nulltoleranz gegenüber übergriffigem Verhalten besteht. In regelmässigen Abständen finden GFA-weite Sensibilisierungskampagnen zum Thema statt, die letzte im Jahr 2020 mit Unterstützung der Fachstelle für Gleichstellung. Zusätzlich zu den Vertrauenspersonen stehen den Mitarbeitenden der GFA auch Peers als vertrauliche Anlaufstelle zur Verfügung. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, Belästigungen und Übergriffe von Angehörigen, Mitarbeitenden oder Bewohnenden zu thematisieren und sich umgehend an Vorgesetzte, Peers, das HR oder die GUD-Vertrauensperson zu wenden. Das HR der GFA wiederum zieht den internen Rechtsdienst bei, um umgehend Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden zu ergreifen.

Es ist geplant, im Jahr 2024 die beiden neuen Vertrauenspersonen in allen Betrieben persönlich vorzustellen und damit gleichzeitig für das Thema zu sensibilisieren. Neben Flyern, die in den Garderoben verteilt werden, finden die Mitarbeitenden die Anlauf- und Beratungsstellen im Intranet. Im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wird ausserdem regelmässig die Checkliste «psychosoziale Risiken» überprüft. Das Thema wird regelmässig in internen Schulungen, Fallbesprechungen und ethischen Austauschgefässen thematisiert.

Sexuelle Belästigung spezifisch durch Bewohnende in den GFA kommt fast ausschliesslich bei Patientinnen und Patienten mit psychiatrischen Krankheitsbildern vor. Es handelt sich dabei um eine krankheitsbedingte Verhaltensauffälligkeit, in den meisten Fällen aufgrund von Demenzerkrankungen. Den GFA ist es ein Anliegen, dass Mitarbeitende mit Kontakt zu Bewohnenden auf diese möglichen Verhaltensweisen vorbereitet sind. In internen Demenz-Weiterbildungen wird der professionelle Umgang damit vermittelt. Dazu gehören auch Informationen, wie man sich selbst schützen kann und wo Unterstützung geholt werden soll. Die Weiterbildungen werden im Laufe des ersten Dienstjahres besucht und sind für Pflegefachpersonen obligatorisch. Bei konkreten Vorfällen kommen je nach Bedarf interne Fachpersonen



6/10

wie Pflegeexpertinnen und -experten, der geriatrische Konsiliar- und Liaisondienst, der psychiatrische Konsiliardienst und Fachexpertinnen und -experten Demenz oder Psychiatrie zum Einsatz. Wo nötig werden pflegerische oder medizinische Massnahmen im Einzelfall ergriffen, wie z. B. ein Wechsel der Pflegefachperson oder eine Anpassung der Pflegevorrichtung.

Die Spitex hat die in der Antwort zu Frage 2 erwähnte Richtlinie «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» erarbeitet und es finden periodisch Fallbesprechungen zum Thema statt. Insbesondere in der dementiellen Versorgung wird intermittierend auf das Thema Distanzminderung eingegangen und den Mitarbeitenden in den Teams der Mehrwert eines einheitlichen Auftretens nahegebracht. Mitarbeitende haben in der Regel eine unterschiedliche Toleranzgrenze. Eine gezielte Fallbesprechung trägt dazu bei, diese Unterschiede zu thematisieren und verständlich zu machen. Sie bietet zudem die Möglichkeit, den Umgang in Situationen mit Kundenkontakt zu harmonisieren und z. B. Abmachungen darüber zu treffen, wie sich bei pflegerischen Handlungen den Kundinnen und Kunden genähert wird oder in welcher Art und Weise klare Stopp-Signale gesendet werden.

Das Thema Ethik wird ebenfalls im internen Weiterbildungsprogramm angeboten. Dabei werden Themen wie Belästigung und Diskriminierung angesprochen.

Bei Bekanntwerden einer Belästigung spezifisch durch Angehörige wird der Person ein Schreiben der Geschäftsleitung zugestellt oder ausgehändigt und damit klar Stellung bezogen. In einem nächsten Schritt wird eine Meldung an die Städtischen Gesundheitsdienste (SGD) als Auftraggebende erwogen, um die Grenzen der Leistungspflicht zu besprechen. Eine potenzielle Massnahme wäre beispielsweise, dass die betreffenden Angehörigen die Wohnung während der Anwesenheit der Spitex nicht betreten dürfen.

Betroffene Mitarbeitende der Spitex SAW werden nach einer erfolgten Belästigung im Sinne einer Krisenintervention auf Wunsch psychologisch begleitet. Das Angebot der SAW wird in Zusammenarbeit mit der Stiftung Krisenintervention Schweiz bereitgestellt.

Frage 6

Bestehen in den oben aufgeführten Institutionen zusätzliche Massnahmen für Lernende und Studierende? Wenn ja, welche? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.

Ja, in den städtischen Gesundheitsinstitutionen werden für die Zielgruppe der Lernenden und Studierenden gezielt Massnahmen umgesetzt.

Im STZ wird das Thema sexuelle Belästigung für Lernende auf Sekundarstufe, das heisst bei den Ausbildungsgängen Assistentin/Assistent Gesundheit (AGS) und Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe), wiederholt und explizit angesprochen. Dazu gehört die Erwartungskklärung (sowohl bei Eintritt wie Stationswechsel) zwischen Lehrperson und Lernenden. Die Themen Nähe-Distanz sowie Belästigung und der Umgang damit werden explizit formuliert. Den Lernenden wird klar kommuniziert, dass sie sich immer bei den Lehrpersonen melden müssen, wenn sie in eine ihnen unangenehme Situation geraten. Bei den Standortgesprächen wird jeweils nachgefragt, ob es entsprechende Situationen gegeben hat und die Lernenden werden zu ihrem Befinden befragt.



7/10

Im ersten Semester besuchen alle Lernenden der Ausbildungsgänge AGS und FaGe die halbtägige Fortbildung «Stopp – persönliche Grenzen setzen». Diese Fortbildung ist an den Workshop «Tschäggschäs» der Fachstelle für Gleichstellung angelehnt (siehe auch Antwort zu Frage 11).

Im ersten Lehrjahr informiert die Leiterin Arbeitssicherheit und Bedrohungsmanagement über die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang wird das Thema sexuelle Belästigung nochmals aufgegriffen und das vertrauliche Info- und Beratungsportal «belästigt.ch» wird vorgestellt. Lernende können Fragen stellen.

Im zweiten Lehrjahr zeigt die Leiterin Arbeitssicherheit und Bedrohungsmanagement im Rahmen eines Lerntags ein Beispiel, wie mit einem oder einer aggressiven Angehörigen umgegangen werden kann. In diesem Zusammenhang wird auch das Thema sexuelle Belästigung erneut angesprochen und es folgt eine Repetition des Inputs aus dem ersten Lehrjahr.

Für Lernende auf der Tertiärstufe, also bei den Ausbildungsgängen HF Pflege, FH Pflege und FH Hebammen, wird eher auf das Aggressionsmanagement fokussiert. Aktuell wird geprüft, wie und wann das Thema sexuelle Belästigung in den Learning-Training-Transfer (LTT) Tagen und im Transfercoaching behandelt werden kann.

Ist von einem Patienten oder einer Patientin bekannt, dass es bereits Vorfälle von sexueller Belästigung gab, werden diesem Patienten oder dieser Patientin keine Lernenden zugeteilt.

Auch die GFA führen mit allen Lernenden im ersten Lehrjahr den Workshop «Stopp – persönliche Grenzen setzen» durch. Der Umgang mit Nähe und Distanz ist ein Dauerthema in der Begleitung von Lernenden durch die Berufsbildenden. Lernende werden geschult, zu erkennen, wann persönliche Grenzen überschritten werden. Durch eine professionelle Beziehung zwischen Lernenden und Berufsbildner wird eine mögliche Hemmschwelle für einen offenen Austausch gesenkt. Die Erfahrung zeigt, dass Lernende die Mitarbeitenden der Berufsbildung am Häufigsten als Anlaufstelle nutzen. Sie werden aber auch aktiv über die betriebsinternen Peers und Vertrauenspersonen GUD informiert.

Im LTT Kurs Aggressionsmanagement wird Lernenden beigebracht, wie sie sich selbst schützen können.

Lernenden werden im pflegerischen Alltag auch nur Bewohnende zugeteilt, für deren Bedürfnisse sie das notwendige Fachwissen und die notwendige Erfahrung für den Umgang mit auffälligen Verhaltensauffälligkeiten haben.

Auch Lernende und Studierende der Spitex werden eng durch die Berufsbildenden begleitet und erhalten zeitnah Unterstützung, sollte intern (übergriffige Mitarbeitende) oder extern (Übergriffe durch Kundinnen, Kunden oder Angehörige) ein Vorfall vorkommen. Das Thema wird im Lernsetting aktiv angesprochen und Sicherheit vermittelt, damit Lernende und Studierende transparent kommunizieren.

Bei der Spitex SAW werden die Lernenden bei ihrem Eintritt auf die verschiedenen Fachstellen hingewiesen, an die sie sich bei Schwierigkeiten (neben Belästigung z. B. auch Mobbing) wä-



8/10

rend der Grundausbildung wenden können. Sie erhalten die Flyer der Fachstelle für Gleichstellung und werden zudem aufgefordert, bei Bedarf jederzeit mit den Berufsbildenden oder den Ausbildungsverantwortlichen das Gespräch zu suchen.

Frage 7

Wie wird mit übergreifigen Patient*innen und Kund*innen umgegangen, wenn sie auf eine Leistung angewiesen sind, die in der gesundheitlichen Grundversorgung ist? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.

Im STZ holen sich die betroffenen Mitarbeitenden im Falle einer akuten Situation Hilfe bei Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten. In gravierenden Fällen wenden sie sich an den Werkschutz (Securitas) oder rufen die Polizei.

Mit den Patientinnen und Patienten wird immer das Gespräch gesucht (durch die Pflege, Stationsleitung oder Ärzteschaft) und es wird mitgeteilt, dass dieses Verhalten nicht geduldet wird. Je nach Situation wird der Patientin oder dem Patienten eine andere Pflegefachperson zugeteilt. Nach Rücksprache mit den betroffenen Mitarbeitenden stellt der Rechtsdienst der belästigenden Person eine schriftliche Verwarnung (u. a. Androhung rechtlicher Schritte im Wiederholungsfall) oder in schwerwiegenderen Fällen ein Hausverbot (befristet auf ein Jahr, gilt nicht in Notfällen) aus. Nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden kann der Rechtsdienst auch ein Strafverfahren gegen die belästigende Person einleiten. Erfahrungsgemäss möchten Mitarbeitende aber oft nicht vor den Strafbehörden aussagen.

Bei den GFA als langzeitpflegende Institutionen ist der Umgang sehr individuell auf die gesundheitliche Situation der Patientinnen und Patienten abgestimmt. Dabei werden je nach Situation Fachexpertinnen und -experten aus der Pflege oder der Arztdienst in das Vorgehen einbezogen (siehe auch Antwort zu Fragen 3, 4 und 5). Die meisten Übergriffe resultieren aus der Erkrankung der Patientinnen und Patienten und gelten als Verhaltensauffälligkeiten. Übergriffe, die nicht auf gesundheitliche Einschränkungen zurückzuführen sind, werden nicht toleriert, Massnahmen zum Schutze der Mitarbeitenden werden ergriffen. Neben dem sofortigen Schutz in der Belästigungssituation durch die Vorgesetzten wird der Vorfall dem HR gemeldet, sofern es noch nicht involviert war. Dank des Einbezugs des internen Rechtsdienstes können zeitnah auch rechtliche Massnahmen ergriffen werden.

Bei einem Vorfall bei der Spitex (inklusive Spitex SAW) werden die SGD umgehend informiert und je nach individuellem Schweregrad wird schriftlich ein Antrag auf eine Leistungseinstellung eingereicht. Parallel wird gemeinsam erarbeitet, wie die Grundversorgung zukünftig sichergestellt werden kann (z. B. durch eine andere Spitex-Organisation mit entsprechender Spezialisierung).

Frage 8

Wie wird mit übergreifigen Patient*innen und Kund*innen umgegangen, wenn sie auf eine Leistung angewiesen sind, die nicht in der gesundheitlichen Grundversorgung ist? Bitte um Auflistung nach Arbeitsort.

Beim STZ und den GFA ist das Vorgehen analog zu Antwort auf Frage 7.



9/10

Bei der Spitex werden auch in diesem Fall die SGD umgehend informiert und je nach individuellem Schweregrad wird schriftlich ein Antrag auf eine Leistungseinstellung eingereicht. Parallel wird gemeinsam erarbeitet, ob die Zusatzleistung bedarfs- oder bedürfnisdeckend ist und in diesem Sinne zum Leistungsauftrag gehört. Besteht eine weiterführende Notwendigkeit zur Leistungserbringung, wird auch in diesem Fall gemeinsam erarbeitet, wie die Durchführung in Zukunft erbracht werden kann.

Auch die Spitex SAW versucht in diesen Fällen, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen so anzupassen, dass eine Leistungserbringung weiterhin möglich ist. Wenn das nicht möglich ist, sucht sie eine Alternative ausserhalb der SAW oder streicht die Leistung im Notfall. Vorher sucht sie, wo angezeigt, das Gespräch mit den Angehörigen oder einem Beistand oder einer Beiständin.

Frage 9

Von den im letzten Kalenderjahr 569 neu eingegangenen Geschäften bei der städtischen Ombudsstelle entfallen 19.1 % auf das Gesundheits- und Umweltdepartement. Von den dort eingegangenen 109 Fällen sind 94 interne Fälle. Wie viele davon sind prozentual dem Thema sexuelle Belästigung und Übergriffe jeglicher Art und Richtung zuzuordnen? An welche weiteren Stellen werden von sexueller Belästigung und Übergriffen betroffene Mitarbeitende weiterverwiesen?

Von den 94 im 2022 eingegangenen internen Geschäften aus dem Gesundheits- und Umweltdepartement ist bei der Ombudsstelle nur ein Geschäft (1,06 Prozent) dem Thema sexuelle Belästigung und Übergriffe unter Mitarbeitenden zuzuordnen. Fälle zu sexueller Belästigung oder anderen Übergriffen durch Patienten und Patientinnen sind 2022 nicht eingegangen. In zwei weiteren Geschäften wurde sexuelle Belästigung erwähnt, jedoch lediglich am Rande.

Die Ombudsstelle berät städtische Mitarbeitende, die sich zum Thema sexuelle Belästigung melden, umfassend. Die Ratsuchenden werden in der Regel nicht an andere Stellen weiterverwiesen. Die Ombudsstelle zeigt auf, welchen Stellen (Vorgesetzte, HR, Vertrauenspersonen, Ombudsstelle, Fachstelle für Gleichstellung, Polizei, Opferberatungsstellen) welche Funktion zukommt und welche Pflichten bestehen, wenn sie von einer sexuellen Belästigung erfahren. Die Betroffenen entscheiden dann selbst darüber, ob sie sich durch die Ombudsstelle begleiten lassen und welche weiteren Stellen sie gegebenenfalls einbeziehen wollen.

Frage 10

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich ist eine wichtige Anlaufstelle für Beratung bei sexistischer/ sexueller Belästigung im Arbeitsalltag. Wie viele Anfragen aus den städtischen Gesundheitsbetrieben inklusive der Spitex Zürich verzeichnet die Fachstelle durchschnittlich pro Jahr? Wie viele Anfragen gehen beim kostenlosen Beratungsangebot für Jugendliche von belästigt.eh aus den städtischen Gesundheitsbetrieben, inklusive der Spitex durchschnittlich pro Jahr ein?

Die Fachstelle für Gleichstellung beantwortet im Schnitt rund 530 Anfragen im Jahr zu gleichstellungsrelevanten Themen – etwa ein Drittel davon stammt aus der Stadtverwaltung. In den letzten Jahren ist allgemein ein starker Anstieg an Anfragen zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu verzeichnen. Anfragen kommen sowohl von Betroffenen



10/10

als auch von Vorgesetzten/HR, die mit einem Vorfall konfrontiert sind. Im Durchschnitt verzeichnet die Fachstelle für Gleichstellung 10 Anfragen pro Jahr aus den städtischen Gesundheitsbetrieben, wobei die Anzahl Anfragen in den Jahren 2022 und 2023 höher ausfällt (14 bzw. 16 Anfragen). Zu beachten ist weiter, dass sich Betroffene von sexueller und sexistischer Belästigung auch an die städtischen Vertrauenspersonen wenden, die unter Schweigepflicht stehen und für diese Aufgabe von der Fachstelle für Gleichstellung geschult werden.

Belästigt.ch ist ein Informations- und Beratungsportal für Betroffene von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Es steht allen Betroffenen offen, nicht nur Jugendlichen. Die Fachstelle für Gleichstellung bildet zusammen mit dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, frauenberatung: sexuelle gewalt Zürich und der Gewerkschaft Unia die Trägerschaft. Die meisten Anfragen verzeichnet belästigt.ch aus den Bereichen Pflege, Bildung, Gastronomie oder persönliche Dienstleistungen, wo besonders viele Frauen arbeiten und Abhängigkeits- und Machtverhältnisse deutlich ausgeprägt sind.

Sexualisierte Gewalt löst bei Betroffenen oft Scham-, Schuld- und Angstgefühle aus. Damit die Beratungen niederschwellig zugänglich sind, müssen Betroffene bei der Kontaktaufnahme neben einer E-Mail-Adresse lediglich Angaben zu ihrem Wohnkanton machen, damit sie nach Bedarf an eine spezialisierte Beratungsstelle in ihrer Nähe weiterverwiesen werden können. Es ist somit aus einer Anfrage nicht immer ersichtlich, in welcher Branche die ratsuchende Person tätig ist. Deshalb können keine Angaben zu städtischen Gesundheitsbetrieben gemacht werden.

Frage 11

Die Fachstelle für Gleichstellung organisiert spezifische Workshops für Jugendliche in Ausbildung. Wie ist das Verhältnis der Anzahl Teilnehmenden zur Anzahl der Lernenden in der Grundbildung in städtischen Betrieben? Wie viele Lernende aus den städtischen Gesundheitsbetrieben, inklusive der Spitex Zürich nehmen durchschnittlich teil?

Der von der Fachstelle für Gleichstellung konzipierte Workshop «Tschäggschäs» richtet sich an Lernende und junge Erwachsene. Er fokussiert auf ihre Sensibilisierung für sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz und bestärkt sie darin, sich dagegen zu wehren. Teilnehmende sind vorwiegend Lernende in der Grundausbildung, zum Teil aber auch jüngere Angestellte im Praktikum. Im Durchschnitt nehmen etwa 450 Jugendliche pro Jahr teil, davon eine Mehrheit aus dem Gesundheitsbereich. Alle Lernenden des STZ und der GFA nehmen an den «Tschäggschäs»-Workshops teil.

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