



**Vernehmlassung zur Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030**  
**Consultation sur la Stratégie pour le développement durable 2030**  
**Consultazione sulla Strategia per uno sviluppo sostenibile 2030**

Organisation Organizzazione	Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'égalité (CSDE)
Adresse Indirizzo	Hotelgasse 1   Postfach   3001 Bern   Tel. 031 328 40 46 Fax 031 328 40 40   info@equality.ch   www.equality.ch
Kontaktperson für inhaltliche Rückfragen (Telefonnummer, E-Mail) Personne de contact pour les questions relatives au contenu (numéro de téléphone, e-mail) persona di contatto per domande sui contenuti (numero di telefono, e-mail)	Maribel Rodriguez SKG Präsidium Cheffe du BEFH - Déléguée à l'égalité Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) Rue Caroline 11 - 1014 Lausanne Tél. ++4121 316 61 24- maribel.rodriguez@vd.ch
Verantwortliche Person Personne responsable Persona responsabile	Idem

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme elektronisch an [aemterkonsultationen@are.admin.ch](mailto:aemterkonsultationen@are.admin.ch). Sie erleichtern uns die Auswertung, wenn Sie uns Ihre Stellungnahme **als Word-Dokument** zur Verfügung stellen.

Merci d'envoyer votre prise de position par courrier électronique à [aemterkonsultationen@are.admin.ch](mailto:aemterkonsultationen@are.admin.ch). Un envoi **en format Word** facilitera grandement notre travail.

Si prega di inviare i vostri pareri all'indirizzo di posta elettronica [aemterkonsultationen@are.admin.ch](mailto:aemterkonsultationen@are.admin.ch). L'invio in **formato Word** faciliterà notevolmente il nostro lavoro.

## 1. Generelle Fragen zur Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030

### Questions générales sur la Stratégie pour le développement durable 2030

### Domande generali sulla Strategia per uno sviluppo sostenibile 2030

<b>Frage 1</b>	<b>Befürworten Sie generell den Entwurf der Strategie?</b>
<b>Question 1</b>	<b>Êtes-vous globalement favorables au projet de la stratégie ?</b>
<b>Domanda 1</b>	<b>Siete generalmente a favore del progetto di strategia?</b>
Antwort	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> eher nein <input type="checkbox"/> nein
Réponse	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> plutôt oui <input type="checkbox"/> plutôt non <input type="checkbox"/> non
Risposta	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> piuttosto sì <input type="checkbox"/> piuttosto no <input type="checkbox"/> no
Erläuterung Explication Spiegazione	
<b>Frage 2</b>	<b>Sind die drei Schwerpunktthemen richtig gesetzt?</b>
<b>Question 2</b>	<b>Les trois thèmes préférentiels sont-ils correctement définis ?</b>
<b>Domanda 2</b>	<b>I tre ambiti tematici prioritari sono impostati correttamente?</b>
Antwort	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> eher nein <input type="checkbox"/> nein
Réponse	<input type="checkbox"/> oui <input checked="" type="checkbox"/> plutôt oui <input type="checkbox"/> plutôt non <input type="checkbox"/> non
Risposta	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> piuttosto sì <input type="checkbox"/> piuttosto no <input type="checkbox"/> no
Erläuterung Explication Spiegazione	Die SKG begrüsst es, dass die Gleichstellung von Frau und Mann zu den Schwerpunktthemen zählt. Sie möchte jedoch die Bedeutung des Gender-Mainstreamings betonen, da die Fragen nach der Gleichstellung von Frau und Mann auch bei anderen Schwerpunktthemen Anwendung findet wie beispielsweise der Klimafrage (Frauen sind beispielsweise am stärksten von der Zwangsmigration aufgrund des Klimawandels betroffen).
<b>Frage 3</b>	<b>Sind bestimmte Elemente in der Strategie aus Ihrer Sicht nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt? Falls ja, welche?</b>
<b>Question 3</b>	<b>Êtes-vous d'avis que certains éléments ne sont pas ou pas suffisamment pris en compte dans la stratégie ? Si oui, lesquels ?</b>
<b>Domanda 3</b>	<b>Ritiene che alcuni elementi non siano o non siano sufficientemente presi in considerazione nella strategia? Se sì, quali?</b>
Erläuterung Explication Spiegazione	

<b>Frage 4</b>	<b>Haben Sie weitere allgemeine Bemerkungen zur Strategie?</b>
<b>Question 4</b>	<b>Avez-vous d'autres remarques d'ordre général sur la stratégie ?</b>
<b>Domanda 4</b>	<b>Avete altri commenti generali sulla strategia?</b>
Bemerkungen Remarques Commenti	

## 2. Spezifische Fragen / Questions spécifiques / Domande specifiche

Sie können die nachstehende Tabelle verwenden, um Ihre spezifischen Kommentare und Änderungsvorschläge zu machen. Bitte geben Sie genau an, welche Textstellen betroffen sind (zum Beispiel «Ziel 7.3» oder «internationale strategische Stossrichtung»).

Vous pouvez utiliser le tableau ci-dessous pour faire vos commentaires spécifiques et propositions de modifications. Nous vous prions d'indiquer avec précision les passages concernés (par exemple « objectif 7.3 » ou « axe stratégique international »).

Potete usare la tabella sottostante per fare i vostri commenti specifici e le modifiche proposte. Indicare con precisione quali passaggi sono interessati (ad esempio "obiettivo 7.3" o "asse strategico internazionale").

<b>Executive Summary / Résumé exécutif / Riassunto esecutivo</b>
<b>1. Einleitung / Introduction / Introduzione</b>
<b>2. Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung / L'Agenda 2030 pour le développement durable / Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile</b>
<b>3. Leitlinien für die Bundespolitik / Lignes directrices pour la politique fédérale / Linee guida per la politica federale</b>
<b>4. Schwerpunktthemen / Thèmes préférentiels / Ambiti tematici prioritari</b>
<b>4.1 Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion / Consommation et production durables / Consumo e produzione sostenibili</b>

<b>4.1.1 Nachhaltige Konsummuster fördern / Favoriser des modes de consommation durables / Favorire modelli di consumo sostenibili</b>
<b>4.1.2 Wohlstand und Wohlergehen unter Schonung der natürlichen Ressourcen sichern / Assurer la prospérité et le bien-être en préservant les ressources naturelles / Garantire la prosperità e il benessere preservando le risorse naturali</b>
<b>4.1.3 Die Transformation hin zu nachhaltigeren Ernährungssystemen im In- und Ausland vorantreiben / Accélérer la transition vers des systèmes alimentaires plus durables en Suisse comme à l'étranger / Accelerare la transizione verso sistemi alimentari sostenibili in Svizzera e all'estero</b>
<b>4.1.4 Unternehmensverantwortung im In- und Ausland stärken / Renforcer la responsabilité des entreprises en Suisse et à l'étranger / Rafforzare la responsabilità sociale d'impresa in Svizzera e all'estero</b>
<b>4.2 Klima, Energie, Biodiversität / Climat, énergie, biodiversité / Clima, energia, biodiversità</b>
<b>4.2.1 Treibhausgasemissionen reduzieren und klimabedingte Auswirkungen bewältigen / Réduire les émissions de gaz à effet de serre et maîtriser les répercussions des changements climatiques / Ridurre le emissioni di gas serra e gestire le conseguenze del riscaldamento globale</b>
<b>4.2.2 Den Energieverbrauch senken, Energie effizienter nutzen und erneuerbare Energien ausbauen / Diminuer la consommation d'énergie, utiliser l'énergie de manière efficace et développer les énergies renouvelables / Ridurre il consumo di energia, utilizzarla in maniera più efficiente e sviluppare il settore delle energie rinnovabili</b>
<b>4.2.3 Biologische Vielfalt erhalten, nachhaltig nutzen, fördern und wiederherstellen / Conserver, utiliser de manière durable, favoriser et restaurer la diversité biologique / Conservare, utilizzare in modo sostenibile, promuovere e ripristinare la biodiversità</b>

**4.3 Chancengleichheit / Egalité des chances / Pari opportunità**

**4.3.1 Die Selbstbestimmung jeder und jedes Einzelnen fördern / Encourager l'autodétermination de chacune et chacun / Promuovere l'autodeterminazione di ogni singolo individuo**

**4.3.2 Den sozialen Zusammenhalt sicherstellen / Assurer la cohésion sociale / Garantire la coesione sociale**

**4.3.3 Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann gewährleisten / Assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes / Garantire l'effettiva uguaglianza tra donna e uomo**

## Ziel 1.2

### 4.3.1 Nationale strategische Stossrichtung (a) Armut verhindern und bekämpfen sowie die soziale und berufliche Integration fördern

Die Gesundheitskrise im Jahr 2020 hat die Ungleichheiten in der Schweiz sichtbar gemacht, die durch die einschränkenden Massnahmen noch verstärkt wurden. Frauen sind in den Gruppen, welche die sozialen und wirtschaftlichen Folgen dieser Krise in vollem Ausmass zu spüren bekommen, übervertreten. **Verschiedene Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt und unzureichend anerkannt werden** (Arbeitsbedingungen und Lohn), sind an der Front (Pflege, Kleinkindererziehung, Kassiererinnen) und einige Arbeitnehmerinnen verzeichnen derzeit einen grossen Einkommensverlust, beispielsweise Hausangestellte. Um die Situation zu ändern, müssen der Status dieser Arbeitnehmenden vom Gesetzgeber überprüft und die entsprechenden Gesetze geändert werden, um sie vor Missbräuchen zu schützen. Das Hauspersonal muss über den gleichen Schutz verfügen wie die anderen Angestellten. Das aktuelle Recht führt zu einer Diskriminierung dieser Arbeitnehmenden und zu einer Geschlechterdiskriminierung, da davon mehrheitlich Frauen betroffen sind (Ziel 5.1).

## Ziele 5.1 und 10.3

### Nationale strategische Stossrichtungen

#### 4.3.2 (a) Alle Formen der Diskriminierung beseitigen

#### 4.3.3 (a) Die wirtschaftliche Unabhängigkeit, die Lohngleichheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gewährleisten

In der Vorlage steht (S. 23): *«Im Rahmen ihrer internationalen Zusammenarbeit trägt die Schweiz zur Armutsreduktion bei und unterstützt Menschen darin, ein ökonomisch, sozial und kulturell selbstbestimmtes Leben zu führen.»* **Lohndiskriminierung muss bekämpft und beseitigt werden, damit ein selbstbestimmtes Leben geführt werden kann.** Die neuen Bestimmungen des GIG zur Lohngleichheit sind am 1. Juli 2020 in Kraft getreten. Leider wurden diese im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf deutlich verwässert. Nur Betriebe mit mindestens 100 Angestellten sind zu Analyse, Überprüfung und Information verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen wird nicht kontrolliert und es sind keine Sanktionen vorgesehen. Ausserdem treten die Bestimmungen nach zwölf Jahren wieder ausser Kraft. Das Ziel, anhaltende Lohnungleichheiten zu beenden, wird also mit diesen Bestimmungen voraussichtlich nicht erreicht. Die nächsten Schritte, um voranzukommen, bestehen darin, diese Analysepflicht auf Unternehmen mit mindestens 50 Personen auszuweiten und eine Art Kontrolle einzuführen, wie dies in einigen Kantonen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens und der Subventionen der Fall ist. Es könnten auch Sanktionen für Arbeitgebende vorgesehen werden, die nicht beweisen können, dass sie die Analyse und deren Überprüfung durchgeführt haben, oder die nicht die erforderlichen Korrekturmassnahmen ergreifen, die sich aus der Analyse ergeben.

In der Vorlage steht (S. 24): *«Der Bund informiert über die Rechtsinstrumente, welche Opfern von Diskriminierung zur Verfügung stehen und fördert den niederschweligen Zugang zur Justiz, um die Menschen gegen sämtliche Formen der direkten und indirekten Diskriminierung sowie der strukturellen und intersektionalen Diskriminierung zu schützen. Er verstärkt seine Bemühungen, strukturelle und institutionelle Diskriminierungen sichtbar zu machen und aktiv zu bekämpfen.»* Noch heute ist es in der Schweiz ein Kampf, wegen Diskriminierung bei der Arbeit aufgrund des Geschlechts, des Lohns oder aus anderen Gründen seine Rechte vor Gericht geltend zu machen. Zunächst besteht nämlich die Gefahr, die Stelle zu verlieren, man hat aber auch wenig Chancen, auf dem Rechtsweg Wiedergutmachung zu erhalten, ganz zu schweigen von den dabei anfallenden Auslagen. Eine Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004–2015), die im Auftrag des EBG auf nationaler Ebene durchgeführt wurde, hat gezeigt, dass die Schlichtungsbehörden, Gerichte und Staatsanwaltschaft begrenztes Wissen über das Gleichstellungsgesetz und dessen verfahrenstechnische Besonderheiten haben. Dies führt häufig dazu, dass das Gesetz nicht oder falsch angewendet wird. So kommen missbräuchliche Kündigungen nach einem Mutterschaftsurlaub noch viel zu häufig vor. Das Vorgehen ist noch schwieriger für Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es handelt sich um ein echtes Problem im Zusammenhang mit dem Zugang zur Justiz.

**Es ist dringend notwendig, dass nicht nur die Arbeitgebenden, sondern auch die Akteure der Justiz das GIG sowie die anderen Bestimmungen zur Ahndung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben kennen und korrekt anwenden.** Dazu müssen die

Rechtsfakultäten und andere betroffene Ausbildungsstätte, insbesondere im Bereich Human Resources, ermutigt werden, eine spezifische Ausbildung zum GIG anzubieten. Die Unterschiede in den Verfahren zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebenden erschweren im Übrigen das Verständnis der rechtlichen Schritte, die im Fall von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz unternommen werden können. Der Zugang zur Justiz ist dadurch stark eingeschränkt. Ein einheitliches Verfahren auf Bundesebene für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse könnte die Situation verbessern.

Ziele 5.4 und 8.5

4.3.3 Nationale strategische Stossrichtung (a) Die wirtschaftliche Unabhängigkeit, die Lohngleichheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gewährleisten

Um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, aber auch den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu verbessern, könnten zwei Massnahmen gefördert werden: **die Möglichkeit für Männer, Teilzeit zu arbeiten, und das Testen von Jobsharing in Führungspositionen.** Teilzeitarbeit wird leider häufig abgewertet, obwohl dadurch in der Regel Privat- und Berufsleben besser vereinbar und die Gefahr von Burnout minimiert werden sowie die Motivation bei der Arbeit erhalten bleibt. Viele zu 100 % angestellte Männer möchten den Beschäftigungsgrad senken, um mehr Zeit für ihre Kinder oder andere Angehörige zu haben, die Unterstützung benötigen. Häufig haben sie aber nicht die Möglichkeit dazu oder die Unternehmenskultur verhindert, dass sie das Thema überhaupt ansprechen. Die Gesundheitskrise hat ausserdem gezeigt, dass im Homeoffice im Allgemeinen die Ziele erreicht und die gleiche Arbeitsqualität geliefert werden. Diese Erfahrung kann genutzt werden, um die Familien- und Hausarbeiten gerechter aufzuteilen.

Schweizer Väter haben seit dem 1. Januar 2021 Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Um eine tatsächliche Aufteilung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Familie zwischen Mutter und Vater zu ermöglichen und dadurch die berufliche Situation der jungen Mutter nicht zu verschlechtern, **ist ein Elternurlaub notwendig.** Dieser müsste ausgewogen zwischen den Eltern aufgeteilt werden, wobei ein grosser Teil dieser Urlaubszeit nicht übertragbar ist und nicht frei verteilt werden darf. An der Erfahrung der Länder, die einen Elternurlaub ohne Vorgaben vorgesehen haben, sieht man immer wieder, dass die Mutter den Elternurlaub bezieht.

Ziele 1.3 und 8.5

4.3.1 Nationale strategische Stossrichtung (a) Armut verhindern und bekämpfen sowie die soziale und berufliche Integration fördern

**Im Bereich der Sozialversicherungen stützen sich einige gesetzliche Bestimmungen auf ein stereotypes und überholtes Modell der Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern, das nicht mehr der heutigen Realität entspricht.** Dies führt zu diskriminierenden und schwierigen Situationen für die betroffenen Männer und Frauen. Der Anspruch auf Witwen-/Witwerrente ist zum Beispiel für Männer und Frauen nicht gleich, obwohl sich der Anspruch eigentlich auf die Rollenverteilung in der konkreten Situation stützen sollte (vgl. Urteil EGMR Fall B. gegen die Schweiz vom 20. Oktober 2020). Gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) hat eine Person, die im Unternehmen der Ehegattin/des Ehegatten mitarbeitet keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (der Bundesrat hat in der ersten COVID-Welle eine Ausnahme gemacht). Diese Ungleichbehandlungen im Gesetz müssen durch Gesetzesänderungen beseitigt werden.

Ziele 5.1 und 5.5

4.3.3 Nationale strategische Stossrichtung (b) Angemessene Vertretung in den Entscheidungsgremien fördern

Auf Bundes- und Kantonebene sind mehr Massnahmen zur Unterstützung einer **tatsächlichen Gleichstellung im Beruf und einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (vgl. oben) nötig, um die Beteiligung von Frauen** in Entscheidungs- und Führungspositionen und in der Politik zu begünstigen.

Ziel 5.2

4.3.2 Nationale strategische Stossrichtung (e) Regionale Disparitäten vermindern

#### 4.3.3. Nationale strategische Stossrichtung (c) Sexismus und Gewalt abschaffen und Geschlechterstereotypen bekämpfen

**Sensibilisierungs- und Präventionsprojekte für junge Menschen**, insbesondere Jugendliche, sind wichtig, um diese dabei zu unterstützen, missbräuchliches Verhalten zu erkennen und gesunde Grundlagen für die ersten Liebesbeziehungen zu legen. Das ist das Ziel des Programms «Sortir Ensemble et Se Respecter / Herzsprung», das in mehreren Kantonen in unterschiedlichem Ausmass umgesetzt wird. Das Programm könnte in das obligatorische Programm aufgenommen werden, damit alle Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II in der Schweiz davon profitieren können.

Es ist **notwendig, die Hilfe für alle von häuslicher Gewalt betroffenen Personen (Opfer, Kinder, Täter/innen) auf dem ganzen Gebiet zu verbessern**. Das derzeitige Angebot ist sehr uneinheitlich. Die Kantone haben einen grossen Spielraum, um über die Höhe ihrer Unterstützung an die bestehenden Strukturen zu entscheiden. In Anbetracht der schwerwiegenden Folgen für Kinder, die ehelicher Gewalt ausgesetzt sind, muss ihre spezifische Unterstützung in allen Kantonen abgestimmt weiterentwickelt und gestärkt werden. Auch hier ist die Ausbildung der Fachpersonen in allen betroffenen Bereichen im Hinblick auf die Eigenheiten der häuslichen Gewalt unabdingbar, um die Qualität der Leistungen und die Konsistenz der Entscheidungen sicherzustellen. Zu den möglichen Massnahmen zur Verbesserung der Situation zählen:

- Die Einrichtung einer nationalen Hotline für Opfer von Gewalt, die rund um die Uhr erreichbar ist, wird schon lange diskutiert. Einige Fachstellen für häusliche Gewalt sind der Ansicht, dass dies nicht nötig ist, weil es in allen Kantonen bereits kantonale Hotlines gibt (entweder spezifische Angebote oder die Notfallnummern 117, 144). Diese Leistungen werden durch Informations- und Beratungsangebote online ergänzt, die unterstützt und weiterentwickelt werden könnten. Im Übrigen mindern die Komplexität und Vielfalt der in den Kantonen angebotenen Leistungen den Mehrwert einer solchen nationalen Hotline.

- ein eidgenössisches Gesetz über häusliche Gewalt, um in allen Kantonen einen einheitlichen Rahmen in Sachen Hilfe, Unterkunft, Finanzierung, Ausbildung der Fachpersonen und interdisziplinäre Zusammenarbeit zu gewährleisten

- im Rahmen des OHG Unterstützungsmassnahmen für Kinder, die häuslicher Gewalt ausgesetzt sind, entwickeln

In der Vorlage verpflichtet sich der Bund, «*sich für eine Verschärfung der einschlägigen zivil- und strafrechtlichen Bestimmungen*» einzusetzen (S. 27). **Mehrere Gesetzesbestimmungen in der Schweiz oder ihre Umsetzung verhindern einen besseren Schutz vor Gewalt gegen Frauen**. Artikel 190 des Strafgesetzbuches (StGB) definiert Vergewaltigung noch immer als die Nötigung einer weiblichen Person zur Duldung des Beischlafs. Eine Vergewaltigung ist deshalb nur denkbar, wenn die handelnde Person ein Mann und das Opfer eine Frau ist, die zur Duldung genötigt wird. Wenn aber beispielsweise Analverkehr oder Fellatio erzwungen werden, fällt dies unter Artikel 189 StGB der sexuellen Nötigung. In keiner der beiden Bestimmungen wird der Aspekt Zustimmung genannt. Im Übrigen liegt die Mindeststrafe bei sexueller Nötigung tiefer und Männer und Jungen können nach geltendem Recht nicht Opfer einer Vergewaltigung sein. Artikel 36 der Istanbul-Konvention, die 2018 in Kraft getreten ist, definiert die Vergewaltigung unabhängig vom Geschlecht. Derzeit ist ein Entwurf zur Revision dieser Strafbestimmungen in Vernehmlassung.

Im heutigen schweizerischen Recht sind leichte Formen von **sexueller Belästigung** keine Straftaten. Die schlimmsten Formen sexueller Übergriffe fallen unter spezifische Strafbestimmungen (Vergewaltigung, sexuelle Nötigung) und nach Artikel 198 StGB werden «Sexuelle Belästigungen» geahndet, insbesondere, wenn eine Person tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt wird. Die Formulierung dieses Artikels schafft aber einen Graubereich, in dem unangebrachte, belästigende Verhaltensweisen als nicht schlimm genug betrachtet werden, um eine Straftat darzustellen, insbesondere schriftliche Belästigungen (SMS, Posts, E-Mails, Briefe). Bei einer Umformulierung von Artikel 198 StGB könnten diese Formen der sexuellen Belästigung besser erfasst werden.

Ziele 5.2 und 10.7

4.3.2 Nationale strategische Stossrichtung (c) Die Integration von Migrantinnen und Migranten ermöglichen und den Schutz von vulnerablen Personen sicherstellen

4.3.3. Nationale strategische Stossrichtung (c) Sexismus und Gewalt abschaffen und



## Geschlechterstereotypen bekämpfen

Artikel 50 des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (AIG) soll es ermöglichen, ausländische Opfer von ehelicher Gewalt zu schützen, indem ihnen im Fall einer Trennung eine Aufenthaltsbewilligung gewährt wird. In diesem Artikel wurde jedoch der besonderen Verletzbarkeit der Migrantinnen nicht Rechnung getragen, da der Anwendungsbereich und die Bedingungen zu eingeschränkt sind. Artikel 50 Absatz 1 Buchstabe b AIG enthält keine Angaben über die Schwere der erlittenen Gewalt. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts muss allerdings bewiesen werden, dass diese «eine gewisse Intensität» erreicht hat. Die Tatsache, dass man Hilfe gesucht hat, lange Zeit psychosozial betreut wurde sowie als Opfer im Sinn des Opferhilfegesetzes (OHG) anerkannt wurde, führen nicht immer dazu, dass die Behörde anerkennt, dass die verlangte «Intensität» erreicht wurde. Entsprechend haben Migrantinnen, die Opfer ehelicher Gewalt werden, keine wirkliche Garantie für ihren weiteren Aufenthalt in der Schweiz und wagen es oft nicht, anzuzeigen, was sie erleiden, oder sich von ihrem Mann zu trennen, obwohl sie dieser Art Gewalt verstärkt ausgesetzt sind. Der Staat bietet ihnen also faktisch nicht den gleichen Schutz wie Schweizer Frauen und Männern. Eine solche Diskriminierung ist durch die Istanbul-Konvention verboten. Es ist notwendig, dass die Anwendung von Artikel 50 AIG in den Kantonen vereinheitlicht wird und dass auf Bundesebene eine Kontrolle ausgeübt wird.

## **5. Treiber für Nachhaltige Entwicklung / Les moteurs du développement durable / Motori per lo sviluppo sostenibile**

### **5.1 Beitrag der Wirtschaft / Contribution de l'économie / Contributo dell'economia**

### **5.2 Nachhaltigkeit im Finanzmarkt / Durabilité sur le marché financier / Sostenibilità nel mercato finanziario**

### **5.3 Bildung, Forschung und Innovation / Formation, recherche et innovation / Formazione, ricerca e innovazione**

## **6. Der Bund als Vorbild / Exemplarité de la Confédération / La Confederazione come esempio da seguire**

### **6.1 Der Bund als Beschaffer / La Confédération comme acheteuse / La Confederazione come acquirente**

### **6.2 Der Bund als Eigner von verselbständigten Einheiten / La Confédération comme propriétaire d'entités autonomes / La Confederazione come proprietario di unità autonome**

### **6.3 Der Bund als Anleger / La Confédération comme investisseuse / La Confederazione come investitore**

<b>6.4 Der Bund als Arbeitgeber / La Confédération comme employeuse / La Confederazione come datore di lavoro</b>
<b>6.5 Der Bund als Verbraucher von natürlichen Ressourcen / La Confédération comme utilisatrice de ressources naturelles / La Confederazione come consumatore di risorse naturali</b>
<b>7. Zusammenarbeit und Partnerschaften zur Umsetzung der Strategie / Coopération et partenariats pour la mise en œuvre de la stratégie / Collaborazione e partenariati per la realizzazione della Strategia</b>
<b>7.1 Organisation innerhalb der Bundesverwaltung / Organisation au sein de l'administration fédérale / Organizzazione all'interno dell'Amministrazione federale</b>
<b>7.2 Zusammenarbeit mit Kantonen und Gemeinden / Coopération avec les cantons et les communes / Collaborazione con i Cantoni e i Comuni</b>
<b>7.3 Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft / Coopération avec la société civile, l'économie et les sciences / Collaborazione con la società civile, l'economia e la scienza</b>
<b>7.4 Kommunikation / Communication / Comunicazione</b>
<b>8. Monitoring und Berichterstattung / Monitoring et compte rendu / Monitoraggio e rendicontazione</b>
<b>8.1 Monitoring der nachhaltigen Entwicklung / Monitoring du développement durable / Monitoraggio dello sviluppo sostenibile</b>

## 8.2 Berichterstattung / Compte rendu / Rendicontazione

--