



Gleichstellungsplan Stadt Zürich

Schwerpunkte und Ziele

Inhalt

Einleitung	3
1 Eine gute Datengrundlage ermöglicht es der Stadt Zürich, eine gezielte Gleichstellungspolitik zu betreiben.	5
2 Die Stadt Zürich fördert die Gleichstellung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt.	7
3 Die Stadt Zürich unterstützt junge Menschen dabei, frei von Geschlechterstereotypen ihre Lebensentwürfe gestalten zu können.	9
4 Die Stadt Zürich verstärkt die Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt.	11
5 Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine verbesserte rechtliche Stellung von Migrantinnen sowie für den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung.	13
6 Die Stadt Zürich positioniert sich auf dem Arbeitsmarkt als die fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin.	15

Legende:

L = Laufende Tätigkeit

N = Zielerreichung bedarf neuer Massnahmen

L/N = Laufende Tätigkeit muss ausgebaut werden, resp. bedarf zusätzlicher Massnahmen

U = Zielerreichung bedarf neuer Massnahmen, die z. T. bereits in Umsetzung sind

Einleitung

Vom Gleichstellungsbericht zum Gleichstellungsplan

Im Januar 2009 hat die Fachstelle für Gleichstellung den ersten Gleichstellungsbericht für die Stadt Zürich veröffentlicht. Anstoss dazu gab die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die der Stadtrat im Sommer 2007 unterzeichnet hat. Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichtete sich die Stadt Zürich, einen Massnahmenplan zu erarbeiten. Der Stadtrat hat die Fachstelle für Gleichstellung damit beauftragt.

Der Gleichstellungsbericht war eine wichtige Grundlage für die vorliegenden «Schwerpunkte und Ziele». Diese geben vor, in welchen Bereichen die Stadt Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung entwickeln und welche Ziele sie damit erreichen will. Die Schwerpunkte und Ziele sind ein weiterer Schritt zum Gleichstellungsplan, der Anfang 2011 vorliegen wird.

Lücken schliessen, Bestehendes stärken und weiterentwickeln

Die «Schwerpunkte und Ziele» knüpfen zu einem grossen Teil an bereits bestehende Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung in der Stadt Zürich und bei der Stadtverwaltung an. Mit dem Gleichstellungsplan soll das bisherige Engagement verstärkt, koordiniert und ergänzt werden. Mit relevanten nichtstaatlichen AkteurInnen wird eine gute Zusammenarbeit gepflegt. Um neue Themen und Ziele ergänzt wird die städtische Gleichstellungsarbeit dort, wo grosser Handlungsbedarf besteht und wo in Zukunft Entwicklungen mit Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann zu erwarten sind. In diesem Papier nicht erwähnte laufende Aktivitäten der Stadt Zürich werden weitergeführt.

Die Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan

Um eine breite Abstützung und Verankerung in der Stadtverwaltung sicherzustellen, hat der Stadtrat die Interdepartementale Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan eingesetzt. Diese hatte den Auftrag, zusammen mit der Fachstelle für Gleichstellung die Schwerpunkte und Ziele des Gleichstellungsplans zu Handen des Stadtrats zu erarbeiten. Die Arbeitsgruppe hat an drei Sitzungen und aufgrund von internen Gesprächen und eingeholten Stellungnahmen das vorliegende Papier erstellt.

Die Rolle der Fachstelle für Gleichstellung

Die Fachstelle für Gleichstellung steuert im Auftrag des Stadtrats den Gesamtprozess zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans. Sie betrachtet die Erarbeitung und Umsetzung des Gleichstellungsplans als einen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit in den kommenden Jahren. Sie koordiniert und vernetzt ihre laufenden Aktivitäten mit den Zielen und Schwerpunkten des Gleichstellungsplans.

Entwicklung von Massnahmen im 2010

In einem nächsten Schritt werden bis Ende 2010 in Zusammenarbeit mit den Departementen die Massnahmen für den Gleichstellungsplan entwickelt. Über die dafür einzurichtende Projektorganisation entscheidet die Stadtpräsidentin. Über die definitiv umzusetzenden Massnahmen entscheidet der Stadtrat Anfang 2011.

1 Eine gute Datengrundlage ermöglicht es der Stadt Zürich, eine gezielte Gleichstellungspolitik zu betreiben.

Daten sind wichtig, um feststellen zu können, wo Ungleichheiten bestehen und wie sich diese beheben lassen können. Erst aufgrund einer kontinuierlichen Datenanalyse können Aussagen zur Wirksamkeit von Massnahmen gemacht werden. Es bestehen noch immer Lücken bei der städtischen Datenlage: Zum einen sollte SAP noch besser für das Personal- und Lohncontrolling genutzt werden. Zum anderen sollen Wissenslücken geschlossen werden, um eine gezielte Gleichstellungspolitik zu ermöglichen. Die Stadt wird sich weiterhin dafür einsetzen müssen, dass auf Bundesebene Datenerhebungen gemacht werden, die für die Stadt Zürich aussagekräftig sind. Sie wird aber auch eigene Erhebungen durchführen müssen, um über ausreichende Datengrundlagen zu verfügen.

1.1 Die Stadtverwaltung Zürich schafft eine umfassende Datengrundlage für die Umsetzung einer zielgerichteten geschlechtergerechten Personalpolitik		
L	Die Möglichkeiten von SAP werden genutzt, um alle relevanten Informationen vergleichend auswerten zu können.	HRZ
N	Die Bildungs- und Berufsabschlüsse aller Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung werden erfasst. Personalfluktuationen inkl. Lehrabbrüche beim städtischen Personal werden regelmässig analysiert um geschlechtsspezifische Berufslaufbahnen nachzuvollziehen.	HR-Abteilungen in Departementen, HRZ
N	Die vorhandenen Daten werden zukunftsweisend ausgewertet, um Herausforderungen für die Personalpolitik der Stadtverwaltung frühzeitig zu erkennen und gezielt Gegensteuer geben zu können (Bsp. Arbeitskräftemangel im Gesundheitsbereich).	HRZ / Statistik Stadt Zürich (STAT)
1.2 Der Stand der Gleichstellung in allen Bereichen (Privatwirtschaft, Familie, Öffentlichkeit, Staat) ist «messbar».		
U	Die Stadt Zürich ist daran beteiligt, geeignete Indikatoren zu definieren, die einen Schweiz weiten Vergleich ermöglichen.	STAT / Fachstelle für Gleichstellung (ZFG)
U	Die Stadt Zürich setzt sich mit ihren Städtepartnerinnen dafür ein, dass in nationalen Erhebungen genügend grosse sample Auswertungen auf kommunaler Ebene zulassen.	STAT
L/N	Die Stadt Zürich sorgt ergänzend mit eigenen Erhebungen für eine ausreichende Datengrundlage.	STAT / ZFG

L/N	Bei allen gesellschaftlich relevanten Erhebungen ist eine konsequente Aufschlüsselung nach Geschlecht möglich.	STAT
1.3 Die Stadt Zürich schafft eine gute Datengrundlage für eine geschlechtergerechte Sozialpolitik.		
N	Wissenslücken zur Lebenssituation der Bevölkerung (z.B. Einelternfamilien, working poor) werden geschlossen.	STAT / ZFG / SD
L/N	Die Datenerhebungen ermöglichen zukunftsgerichtete Aussagen und zeigen Tendenzen auf, um der Politik frühzeitig Entscheidungsgrundlagen zu bieten.	STAT / ZFG

2 Die Stadt Zürich fördert die Gleichstellung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt.

Der Arbeitsmarkt in der Stadt Zürich zeigt ein äusserst heterogenes Bild: Hochlohnbranchen mit einem beträchtlichen Anteil von hochqualifizierten (ausländischen) Mitarbeitenden prägen dieses Bild genauso wie Niedriglohnbranchen, in denen hauptsächlich Migrantinnen unter teils prekären Arbeitsbedingungen tätig sind. Eine gesicherte Erwerbsarbeit unterstützt Migrantinnen in ihrer ökonomischen Unabhängigkeit und kann damit auch zu einer Stärkung ihrer familiären Position beitragen. Massnahmen müssen die Gleichstellung von Frauen im qualifizierten Arbeitsmarkt wie auch eine bessere Existenzsicherung von Frauen in unqualifizierten Tätigkeiten zum Ziel haben.

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt in der Stadt Zürich in privatwirtschaftlichen Unternehmen 28 Prozent, er ist damit höher als in der übrigen Schweiz. Die Stadtverwaltung kann als grosse Auftraggeberin via Submissionen die Lohngleichheit in der Privatwirtschaft fördern. Die Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz bieten Unternehmen ausserdem die Möglichkeit, für ihre Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit Unterstützung vom Bund zu erhalten.

Mutterschaft und Familienarbeit erschweren Frauen die berufliche Gleichstellung und Chancengleichheit. Von grosser Bedeutung ist deshalb ein lückenloses ausserfamiliäres Kinderbetreuungsangebot. Migrantinnen nehmen dieses Angebot weniger in Anspruch als die einheimische Bevölkerung.

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist in Zukunft mit einer Zunahme betreuungsbedürftiger Personen zu rechnen, parallel dazu steigt der Spardruck auf allen Ebenen der Gesundheitsversorgung. Ein Fünftel der über 80-Jährigen in der Schweiz verbringt den Lebensabend im Alters- oder Pflegeheim, sechs von zehn werden zu Hause von Angehörigen betreut, in der überwiegenden Mehrheit sind dies Frauen. Diese Entwicklungen dürfen den Bestrebungen zur Gleichstellung von Frau und Mann nicht zuwiderlaufen, in der bezahlten ebenso wie in der unbezahlt geleisteten Arbeit.

2.1 Die Stadt Zürich fördert und überprüft die Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag von der Stadt bekommen oder einen Leistungskontrakt mit der Stadt haben.		
L/N	Zürcher Unternehmen erhalten Unterstützung zur Umsetzung der Lohngleichheit.	ZFG
N	Die Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt des Kantons Bern zur Überprüfung der Lohngleichheit bei Privaten werden von der Stadt Zürich genutzt, um bei Auftragsvolumen und Leistungskontrakten ab Fr. 250'000.- den Nachweis der Lohngleichheit einzufordern und dazu ein Controlling zu entwickeln.	Beschaffungsstelle FD / alle Departemente / ZFG

2.2 Die Stadt Zürich bietet den in der Stadt lebenden Migrantinnen Unterstützung an bei der Integration in den Arbeitsmarkt.		
N	Die Stadt Zürich macht eine Bestandesaufnahme der beruflichen Situation von Migrantinnen und prüft, ob die bestehenden (Arbeitsmarkt-)Integrationsangebote für diese Zielgruppe genügend greifen.	Laufbahnzentrum / Integrationsförderung (IF) / Viventa / AOZ
2.3 Die Stadt Zürich beobachtet Entwicklungen im Gesundheits- und Betreuungswesen, insbesondere auch bei privaten Anbietern, die Ausländerinnen in Privathaushalten vermitteln.		
N	Die Stadt Zürich engagiert sich dafür, dass die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Vermittlungsagenturen für Ausländerinnen in Privathaushalten kontrolliert werden.	ZFG / GUD
N	Die Stadt Zürich beteiligt sich an der Diskussion zum Thema «Pflegearbeit in der Zukunft»: Von wem wird diese Arbeit geleistet und wie wird sie entlohnt? Wie kann die bezahlte und die unbezahlte Arbeit gerecht auf Frauen und Männer verteilt werden?	ZFG
2.4 Der Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung wird fortgesetzt und noch bestehende Lücken werden geschlossen.		
L	Der Ausbau des Angebotes an subventionierten Plätzen wird gemäss Massnahmenplan Kinderbetreuung 2006 – 2010 für Kinder im Vorschulalter weitergeführt.	SD
L	Das Zusammenspiel der Kinderbetreuung auf allen Stufen (Säuglings-, Kleinkind-, Schulbereich) wird verbessert (nahtlose Übergänge).	SSD / SD
L	Das Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung wird in der Migrationsbevölkerung besser bekannt gemacht und dessen Vorzüge (Chancengleichheit für Kinder) werden aufgezeigt.	SD / IF / SSD

3 Die Stadt Zürich unterstützt junge Menschen dabei, frei von Geschlechterstereotypen ihre Lebensentwürfe gestalten zu können.

Das Rollenspektrum hat sich für Mädchen und Jungen, trotz rechtlicher Gleichstellung der Frauen, nicht massgeblich erweitert. Sie sind in ihrer Entwicklung, insbesondere der sexuellen Identität, geprägt von Geschlechterstereotypen, die in unserer Gesellschaft immer noch tief verankert sind. Diese Bilder und Zuschreibungen werden von den Medien reproduziert und verstärkt.

Auch in der Schule und bei der Berufswahl untergraben starre Männlichkeits- und Weiblichkeitsnormen die Chancengleichheit. Jungen haben tough zu sein, Mädchen schön. Es braucht Mut und Selbstbewusstsein, diese Zuschreibungen zu hinterfragen und sich geschlechtsuntypisch zu verhalten.

Der Entscheid für die Berufswahl hängt nach wie vor stark vom Geschlecht ab. Mädchen wählen oft einen so genannten Frauenberuf, der wenig Aufstiegschancen und schlechte Lohnperspektiven bietet. Zudem ist das Spektrum, aus dem sie ihren Beruf wählen, kleiner als dasjenige der Jungen. Junge Männer hingegen haben noch immer kaum positive Vorbilder von familienorientierten Vätern. In einer späteren Lebensphase setzt sich sehr häufig eine stereotype Rollenteilung in der Familie fort.

Im Zürcher Bildungswesen gelten seit 2002 Qualitätsstandards zur Gleichstellung in der Schule. Im neuen Volksschulgesetz ist zudem der Grundsatz verankert: «Die Volksschule fördert Mädchen und Jungen gleichermaßen». Die Resultate der Schülerbefragung 2007/2008 zu Gesundheit und Lebensstil haben sehr eindrücklich gezeigt, dass Mädchen und Jungen unterschiedliche Schwierigkeiten und Bedürfnisse haben. Geschlechterdifferenzierte Ansätze sind deshalb zu fördern. Da die Lehrkräfte bereits mit vielen Neuerungen in andern Bereichen konfrontiert sind, sollen ihnen möglichst einfache und anwendungsorientierte Angebote und Instrumente zur Verfügung gestellt werden, die innerhalb des bestehenden Lehrplans umgesetzt werden können.

3.1 Junge Frauen und Männer werden dabei unterstützt, sich an einer Vielfalt an Berufen zu orientieren.

N	Die Gründe geschlechtsspezifischer Berufswahl werden eruiert. Die Schlussfolgerungen daraus fliessen in die Berufsberatung des Laufbahnzentrums, in die Angebote der städtischen Schulen sowie der Brückenangebote und in die Lehrlingsrekrutierung der Stadt ein.	Laufbahnzentrum / Vi- venta / ZFG
L/N	Die Stadtverwaltung unternimmt als Lehrbetrieb Anstrengungen, um junge Frauen und Männer für geschlechtsuntypische Berufe zu gewinnen.	HRZ / alle Departemen- te

N	Die Stadt Zürich sucht Möglichkeiten, den Impulstag «Profil+» für Zürcher LehrabgängerInnen und solche aus der Verwaltung als festes Angebot zu realisieren (allenfalls über das Angebot «Übergang 2» des Laufbahnzentrums).	Laufbahnzentrum / HRZ / ZFG
3.2 Sowohl Mädchen als auch Jungen können in der Schule als Teil der Persönlichkeitsentwicklung ihr Rollenspektrum erweitern.		
L/N	Bestehende Massnahmen zur Stärkung der Sozialkompetenz werden weitergeführt, resp. ausgebaut.	SSD / ZFG
L/N	Die Genderkompetenz der Lehrkräfte und anderer schulnaher Fachkräfte wird erhöht.	SSD / ZFG
N	Es liegen klare, einfache und praxistaugliche Leitfäden und Instrumente zur «gendergerechten» Gestaltung des Unterrichts vor.	ZFG / SSD

4 Die Stadt Zürich verstärkt die Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt.

Die im Jahre 2003 von der Fachstelle für Gleichstellung und der Frauenklinik Maternité durchgeführte Studie hat gezeigt, dass jede zehnte von 1770 befragten Patientinnen der Frauenklinik im Jahr vor der Befragung körperliche und/oder sexuelle Gewalt durch eine nahe Bezugsperson erlebt hat. In den meisten Fällen ging die Gewalt vom aktuellen oder früheren Partner aus. Die Stadtpolizei Zürich befasst sich fast täglich mit Fällen von Häuslicher Gewalt (2008: 330 Mal). In rund der Hälfte der betroffenen Haushalte leben Kinder.

Gewaltbetroffene wenden sich jedoch häufig nicht als erstes an die Polizei, sondern sind in Kontakt mit Stellen des Gesundheits- oder Sozialwesens. Diese Berufsgruppen haben demnach eine grosse Chance, Häusliche Gewalt frühzeitig zu erkennen und Hilfe zu vermitteln, aber es fehlt zum Teil noch an den nötigen Kenntnissen, um Häusliche Gewalt überhaupt zu erkennen und kompetent zu reagieren.

Gewalt in der Paarbeziehung der Eltern kann die kindliche Entwicklung längerfristig einschneidend beeinträchtigen. Nebst Lernschwierigkeiten und andern psychischen Auswirkungen kann Häusliche Gewalt insbesondere bei Buben dazu führen, dass sie selbst auch Gewalt ausüben – aktuell, als Jugendliche oder in späteren Paarbeziehungen. Die Schule sowie familienergänzende Betreuungseinrichtungen haben deshalb eine wichtige Rolle bei der Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt.

Eine spezifische Problematik stellt Zwangsheirat dar. Es handelt sich um ein bisher ungenügend erforschtes Thema mit gewissen Parallelen zur Situation von Opfern von Häuslicher Gewalt. Häufig sind die Betroffenen junge Frauen, die in die Schweiz verheiratet werden und die nicht selten in der Ehe und seitens der Familie des Mannes Gewalt erleben. Oder es handelt sich um junge Frauen und Männer, die hier aufgewachsen sind und denen eine Zwangsverheiratung droht. Kompetente Beratung und Unterstützung sind dringlich nötig, wenn sie sich aus einer solchen Drucksituation befreien sollen.

4.1 Die gesundheitlichen und sozialen Folgen von Häuslicher Gewalt sind bekannt. Das städtische Sozial- und Gesundheitswesen stärkt seine Rolle bei der Früherkennung und Frühintervention.		
U	Für die von der Thematik betroffenen Berufsgruppen im sozialen und im Gesundheitsbereich existieren bedarfsgerechte Schulungsangebote und Leitfäden für das Erkennen von und das Vorgehen bei Häuslicher Gewalt.	GUD / SD / ZFG
N	Der Auftrag der Mütter- und Väterberatung bei der Früherkennung / Frühintervention bei Häuslicher Gewalt wird ausgebaut.	SD

4.2 Die Volksschule sowie die familienergänzenden Betreuungseinrichtungen übernehmen eine wichtige Rolle bei der Prävention und Früherkennung.		
U	Die Schulbehörden, die pädagogischen MitarbeiterInnen der Volksschule und die schulnahen Fachkräfte sowie die Mitarbeitenden in Kinderbetreuungseinrichtungen sind zum Thema Häusliche Gewalt sensibilisiert.	ZFG / SSD / SD
N	Häusliche Gewalt ist Bestandteil der Präventionsmassnahmen an Schulen. Die Primärprävention wird intensiviert.	ZFG / SSD
4.3 Die Stadt Zürich geht gegen Zwangsheirat vor und nutzt Synergien zu den Massnahmen im Bereich Häusliche Gewalt.		
U	Das Wissen über Zwangsheirat in der Stadt Zürich wird erweitert und in der Öffentlichkeit differenziert übers Thema informiert.	ZFG
N	Fachpersonen aus dem pädagogischen und sozialen Bereich sind ausreichend zum Thema Zwangsheirat geschult und wissen, wo Betroffene Unterstützung finden.	ZFG / SSD / SD
N	Die Stadt Zürich sensibilisiert die Migrationsbevölkerung zum Thema und informiert über die Unrechtmässigkeit und Folgen dieser Praxis sowie über das bestehende Unterstützungsangebot.	ZFG / IF
4.4 Die Stadt Zürich engagiert sich in der Bekämpfung von Genitalverstümmelung.		
N	Der Handlungsbedarf wird genauer eruiert und die nötigen Massnahmen in die Wege geleitet.	GUD / ZFG / IF

5 Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine verbesserte rechtliche Stellung von Migrantinnen sowie für den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

In Zürich hat sich der Frauenanteil an der ausländischen Wohnbevölkerung dem Männeranteil angenähert. Besonders zugenommen hat der Anteil der Frauen an der selbständigen Migration (nicht im Rahmen von Familiennachzug). Die Schweizer Migrationspolitik sieht für Personen aus Drittstaaten kaum Einreisemöglichkeiten vor. Dennoch fördert der auch in der Stadt Zürich ausgewiesene Bedarf an privaten Pflege- und Betreuungsdienstleistungen sowie im Bereich Raumpflege die Migration von Frauen aus diesen Staaten.

In der Stadt Zürich schätzt man rund 10'000 AusländerInnen ohne gültige Papiere, die meisten davon sind Frauen. Sie verrichten Arbeiten in Privathaushalten und Gastgewerbe, für die sich auf dem legalen Arbeitskräftemarkt (zu diesen Bedingungen) keine Arbeitskräfte finden. Sie und ihre Familien leben oft jahrelang in Zürich, fallen nicht auf, sind finanziell unabhängig, leiden aber unter der ständigen Angst, aufzufliegen, und sind daher auch besonders anfällig für ausbeuterische und missbräuchliche Praktiken. Auch für Frauen, die regulär einreisen, kann der Aufenthalt in der Schweiz sehr prekär werden.

Die Schweizer Rechtssetzung und die kantonale Rechtsanwendung bieten zu wenig Schutz für ausländische Frauen, die Opfer von Häuslicher Gewalt werden. Wollen sie sich vom Täter trennen, verlieren sie unter Umständen die Aufenthaltsgenehmigung. Auch Frauen, die im Sexgewerbe arbeiten, sind meist regulär eingereist. Doch werden sie oft ausgebeutet oder sind gar Opfer von Menschenhandel.

Migrantinnen sind nicht per se Opfer, Schwache und Abhängige. Es ist wichtig, in der Öffentlichkeit auf die Vielfalt und die vielfältigen Ressourcen von Zugezogenen (Frauen) hinzuweisen.

Gleichstellung wird nicht selten als Argument gegen Zuwanderung genutzt. Pauschalurteile erschweren jedoch die Integration. Migration und die von ihr verursachte Verunsicherung kann im Einzelfall dazu führen, dass sich zugewanderte Personen stärker auf starre traditionelle Haltungen besinnen. Im Falle von frauendiskriminierendem Verhalten dürfen die Augen nicht verschlossen werden – weder bei der zugezogenen noch bei der einheimischen Bevölkerung.

5.1 Die Stadt Zürich setzt sich bei Kanton und Bund dafür ein, dass die rechtliche Situation von Migrantinnen verbessert wird.		
N	Die Stadt Zürich macht sich beim Kanton stark dafür, dass die Härtefallregelung bei Migrantinnen, die Opfer von Häuslicher Gewalt oder Menschenhandel geworden sind, zum Zug kommt.	StR / ZFG / IF
L/N	Die Stadt Zürich gewährleistet eine gute Rechtsberatung für Migrantinnen in schwierigen Lebenssituationen.	IF / SD
5.2 Der Ausbeutung von Migrantinnen wird entgegengewirkt.		
U	Im Rahmen des «Projekts Rotlicht» der Stadt Zürich werden in enger Zusammenarbeit mit den spezialisierten Beratungsstellen Massnahmen gegen die Ausbeutung von Frauen im Sexgewerbe getroffen.	PD / ZFG
N	Die Stadt Zürich informiert die Bevölkerung bezüglich fairer Anstellungsbedingungen für Migrantinnen in Privathaushalten.	ZFG / IF / GUD
5.3 Die Stadt Zürich engagiert sich in der Diskussion um Gleichstellung und Integration.		
L/N	Die Stadt Zürich wirkt Tendenzen zu Retraditionalisierung in der Migrationsbevölkerung, welche die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren, entgegen.	ZFG / IF
L/N	Die Stadt Zürich wirkt in der Öffentlichkeit auf eine differenzierte Haltung gegenüber der Migrationsbevölkerung hin. Durch Information und Aufklärung werden Pauschalierungen entkräftet.	ZFG / IF

6 Die Stadt Zürich positioniert sich auf dem Arbeitsmarkt als *die* fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin.

Die Stadtverwaltung hat aufgrund ihrer Grösse als Arbeitgeberin für in der Stadt ansässige Firmen und über die kommunalen Grenzen hinaus eine Vorbildfunktion. Gut die Hälfte der städtischen Mitarbeitenden sind Frauen. Grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen jedoch in Bezug auf das Arbeitspensum (Teilzeit / Vollzeit) sowie die berufliche Stellung. Frauen sind in Führungsfunktionen untervertreten. Als wichtiges Mittel zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader gelten familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Wenn es möglich ist, eine Leitungsfunktion in Teilzeit auszuüben, ist die Chance höher, dass sich vermehrt auch Frauen für solche Positionen bewerben. Teilzeit macht es auch für Männer möglich, sich mehr in der Familienarbeit zu engagieren. Das wirkt sich positiv auf die Gleichstellung in der Familie und – indirekt – auf die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben aus.

Es ist für die Stadt aus HR-strategischer Sicht wichtig, das Potenzial ihrer Mitarbeitenden optimal auszuschöpfen und dank guter Arbeitsbedingungen qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren und halten zu können. Gleichstellungs- und integrationspolitische Massnahmen garantieren, dass die Vielfalt der Qualifikationen auf allen Funktionsstufen genutzt wird. Insbesondere sollen Migrantinnen gefördert werden, die aufgrund einer starken Doppelbelastung kaum die Möglichkeit haben, sich ausserbetrieblich weiterzubilden.

Zentraler Bestandteil einer gleichstellungsfördernden Personalpolitik ist auch, die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu garantieren. Mit einer diskriminierungsfreien Anwendung von SLS und ZBG können Lohnungleichheiten behoben werden. Mit SAP hat die Stadt Zürich heute die Möglichkeit, ein umfassendes Controlling zu gewährleisten.

6.1 Teilzeitarbeit ist verwaltungsintern ein anerkanntes Mittel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und den Frauenanteil im Kader zu erhöhen. Teilzeit im Kader wird als primäres HR-Thema positioniert und gezielt gefördert.

L/N	Führungskräfte und HR Verantwortliche werden für die Thematik Teilzeitarbeit in Kaderfunktionen / Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert und geschult.	Alle Departemente / HRZ / ZFG
L/N	Das «Talent-Management» berücksichtigt die Anforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Teilzeitbeschäftigte werden in Kaderplanungs- und Entwicklungsmassnahmen gleich einbezogen wie Vollzeitbeschäftigte.	HRZ
L/N	Die Departemente/Dienstabteilungen verabschieden verbindliche Ziele und Massnahmen zur Förderung / Erhaltung von Teilzeitstellen im Kader.	Alle Departemente / ZFG

6.2 Die Stadtverwaltung Zürich intensiviert ihre Bemühungen, ihren Angestellten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.		
N	Die bestehenden Grundlagen (PR und Ausführungsbestimmungen, Reglemente etc.) sind überprüft; die Regelungen betr. Teilzeitarbeit sind verbindlich formuliert.	HRZ / ZFG
L/N	Abteilungen der Stadtverwaltung mit Schichtarbeit unternehmen besondere Anstrengungen, um ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.	PD / GUD / TED / DIB
L/N	Die Unternehmenskultur und die Rahmenbedingungen ermöglichen es mehr Mitarbeiterinnen, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.	Alle Departemente
6.3 Die Stadtverwaltung Zürich garantiert die Lohngleichheit von Frau und Mann und fördert die Lohntransparenz.		
N	Der Abgleich von Funktionsketten und -stufen innerhalb des gesamten Funktionsrasters nach dem Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist erfolgt.	HRZ
L	Ein umfassendes Lohncontrolling unter Einbezug der Neuanstellungen (Leistungsprognosen) und Prämienauschüttungen ist aufgebaut, die jährliche Berichterstattung an den Stadtrat ist institutionalisiert.	HRZ / ZFG
N	Die Stadtverwaltung Zürich führt eine Lohngleichheitsanalyse durch und informiert intern und extern über die Ergebnisse.	HRZ / ZFG
6.4 Die Stadtverwaltung Zürich bietet Migrantinnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.		
L/N	Das Angebot «Deutsch lernen am Arbeitsplatz» wird reaktiviert und auf weitere Departemente ausgeweitet.	GUD / weitere Departemente / ZFG
N	Die Stadtverwaltung Zürich eruiert gezielt Qualifikationswünsche von angestellten Migrantinnen und unterstützt diese mittels Weiterbildung.	Alle Departemente