

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 26. Februar 2020

142.

Fachstelle für Gleichstellung, Gleichstellungsplan 2019–2022 Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen

IDG-Status: öffentlich

1. Ausgangslage

Der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich ist ein strategisches Instrument, um den Verfassungsauftrag zur Förderung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung auf kommunaler Ebene umzusetzen. Das Gebot zur tatsächlichen Gleichstellung ist sowohl in der Bundesverfassung als auch im Gleichstellungsgesetz verankert. Art. 8 Abs. 3 Satz 2 Bundesverfassung hält fest: Das Gesetz sorgt für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, v. a. in Familie, Ausbildung und Arbeit. So nimmt denn auch Art. 11 Abs. 2 und 3 der Zürcher Kantonsverfassung (LS 101) die Gemeinden in die Pflicht, zur tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen beizutragen. Dem Diskriminierungsverbot wird ebenbürtig ein Gleichstellungsgebot als Gesetzesauftrag zur Seite gestellt. Es geht somit für die Stadt Zürich nicht nur darum, Geschlechterdiskriminierung zu unterbinden, sondern gleichermassen darum, positiv und mit entsprechenden Massnahmen die faktische Gleichstellung zu fördern.

2. Der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich

Seit 2009 setzt der Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre Schwerpunkte und Ziele und bündelt die Aktivitäten, die die Stadt für die Förderung und Umsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter unternimmt, und zwar als

- Dienstleisterin für die Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt,
- Auftraggeberin für Unternehmen und Institutionen, die mit der Stadt zusammenarbeiten,
- Arbeitgeberin für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung.

Hinter dem Gleichstellungsplan steht das Bestreben, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern der Verwaltung zu verankern. Alle neun Departemente sind an der Umsetzung beteiligt, mit Massnahmen in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet. Die Fachstelle für Gleichstellung leitet den Gleichstellungsplan im Auftrag des Stadtrats und begleitet und unterstützt die Departemente bei der Umsetzung ihrer Massnahmen. Nach der Umsetzung der Gleichstellungspläne 2009–2013 und 2014–2018 legt die Stadt Zürich nun den dritten Gleichstellungsplan vor.

3. Der Gleichstellungsplan 2019–2022 Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen

Der Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018 zeigt auf, welche Fortschritte in den letzten Jahren erreicht wurden und wo weitere Lücken zu schliessen sind (STRB Nr. 425/2019). Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2019–2022 nimmt diese unter Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen auf. Er orientiert sich dabei auch an den Strategien Zürich 2035 des Stadtrats, an der von der Stadt unterzeichneten Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor», am UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und an der kürzlich vom Bundesrat ratifizierten Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

Der Stadtrat beauftragte die ZFG, dem Stadtrat die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen des Gleichstellungsplans 2019–2022 zur Genehmigung vorzulegen und den Prozess gemäss Konzeption zu steuern (STRB Nr. 425/2019).

Die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen wurden von den Departementen in Zusammenarbeit mit der ZFG erarbeitet. In einer Standortbestimmung der ZFG mit den Departementen wurden Handlungsfelder und Kernthemen definiert. Nach deren Genehmigung durch die Departementsvorsteherinnen und -vorsteher wurden die Massnahmen in Zusammenarbeit mit den Dienstabteilungen erarbeitet.

Die Massnahmen des Gleichstellungsplans 2019–2022 lassen sich sechs inhaltlichen Schwerpunkten und 13 strategischen Zielen zuordnen:

- Erwerbsleben
- Kinder, Jugendliche, Familie
- Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit
- Gewalt
- Partizipation und Repräsentation
- Gesundheit

Eine Übersicht über die sechs inhaltlichen Schwerpunkte, die strategischen Ziele und Beispiele für Massnahmen aus den Departementen gibt der Bericht «Gleichstellungsplan 2019–2022 Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen» in der Beilage.

4. Umsetzung

Der Gleichstellungsplan 2019–2022 wird in mehreren Phasen erarbeitet und umgesetzt.



Die einzelnen Projektphasen und die Projektorganisation sind in der vom Stadtrat bereits verabschiedeten Konzeption des Gleichstellungsplans 2019–2022 detailliert dargelegt (vgl. STRB Nr. 425/2019 Beilagen 2 und 3).

Die ZFG steuert im Auftrag des Stadtrats den Gesamtprozess. Primäre Ansprechpersonen für die ZFG sind die Kontaktpersonen in den Departementen. Diese unterstützen die Umsetzung in ihrem Departement. Für die konkrete Umsetzung der Massnahmen ernennen die Departemente und Dienstabteilungen in Absprache mit der Departementsvorsteherin oder dem Departementsvorsteher Massnahmen-Verantwortliche. Die ZFG begleitet und berät die Dienstabteilungen bei der Umsetzung der Massnahmen. Zusammen mit den Kontaktpersonen ist die ZFG verantwortlich für das Reporting und die Evaluation des Gleichstellungsplans an den Stadtrat.

Stadtrat	<ul style="list-style-type: none"> – ist Auftraggeber – verabschiedet Konzeption – entscheidet über weiteres Vorgehen nach jeder Laufzeit
DepartementsvorsteherInnen	<ul style="list-style-type: none"> – genehmigen Kernthemen und Massnahmen ihres Departements – ernennen die Kontaktperson – erteilen Aufträge an die Dienstabteilungen
Fachstelle für Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> – steuert den Gesamtprozess – begleitet und berät Departemente und Dienstabteilungen bei der Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen – setzt eigene Massnahmen um – erstellt Entscheidungsgrundlagen zuhanden des Stadtrats – ist verantwortlich für Evaluation und Berichterstattung – fördert den fachlichen Austausch zwischen den Beteiligten
Kontaktpersonen	<ul style="list-style-type: none"> – sind die primären Ansprechpersonen der Fachstelle für Gleichstellung – ermitteln zusammen mit der Fachstelle für Gleichstellung und weiteren Beteiligten den Handlungsbedarf in den Departementen – unterstützen die Umsetzung im Departement
Dienstabteilungen / Massnahmenverantwortliche	<ul style="list-style-type: none"> – erarbeiten Massnahmen und setzen diese um – berichten den Kontaktpersonen regelmässig über den Stand der Umsetzung der Massnahmen

Wo sinnvoll und inhaltlich notwendig, stellt die Fachstelle für Gleichstellung den Einbezug von und die Zusammenarbeit mit Zuständigen für andere Diskriminierungsformen wie der Integrationsförderung oder den Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sicher.

Für die Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Sicherung der Grundrechte von trans Menschen findet eine Zusammenarbeit und ein Austausch mit Transgender Network Switzerland TGNS statt.

Mit dem Einsitz der ZFG in der HR-Konferenz und in der Fachgruppe Mitarbeitendenbefragung sowie dem jährlichen Treffen mit dem Finanzvorstand und dem gesamtstädtischen HR ist eine gute Abstimmung mit den strategischen HR-Schwerpunkten der Stadt sichergestellt.

Die Kosten für die Umsetzung der Massnahmen werden den laufenden Rechnungen der Fachstelle für Gleichstellung sowie den jeweiligen Departementen und Dienstabteilungen belastet bzw. sind in die Budgetplanprozesse einzubeziehen und/oder durch einen Verpflichtungskredit von der zuständigen Instanz bewilligen zu lassen.

Den Departementen wurde der beiliegende Bericht via Kontaktpersonen zur Kenntnis gebracht. Die Rückmeldungen aus den Departementen sind im Rahmen der Vernehmlassung im Wesentlichen in den Bericht eingeflossen.

Auf Antrag der Stadtpräsidentin beschliesst der Stadtrat:

1. Der von der Fachstelle für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit den departementalen Kontaktpersonen verfasste Bericht «Gleichstellungsplan 2019–2022 Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen» (Beilage Februar 2020) wird genehmigt.
2. Die Departemente und Dienstabteilungen werden mit der Umsetzung der Massnahmen beauftragt. Sie ernennen in Absprache mit der Departementsvorsteherin oder dem Departementsvorsteher Massnahmen-Verantwortliche, die für das Reporting an die Kontaktpersonen verantwortlich sind.

3. Die Fachstelle für Gleichstellung ist für die Gesamtsteuerung und die Berichterstattung an den Stadtrat zuständig; sie wird dabei unterstützt von den departementalen Kontaktpersonen. Sie wird beauftragt, dem Stadtrat Anfang 2021 einen Zwischenbericht und Anfang 2023 einen Bericht über den Stand der Umsetzung der Ziele und Massnahmen mit Empfehlungen zum weiteren Vorgehen vorzulegen.
4. Mitteilung je unter Beilage an die Departementsvorstehenden und die Dienstabteilungen, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten und die Fachstelle für Gleichstellung.

Für getreuen Auszug
die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti