

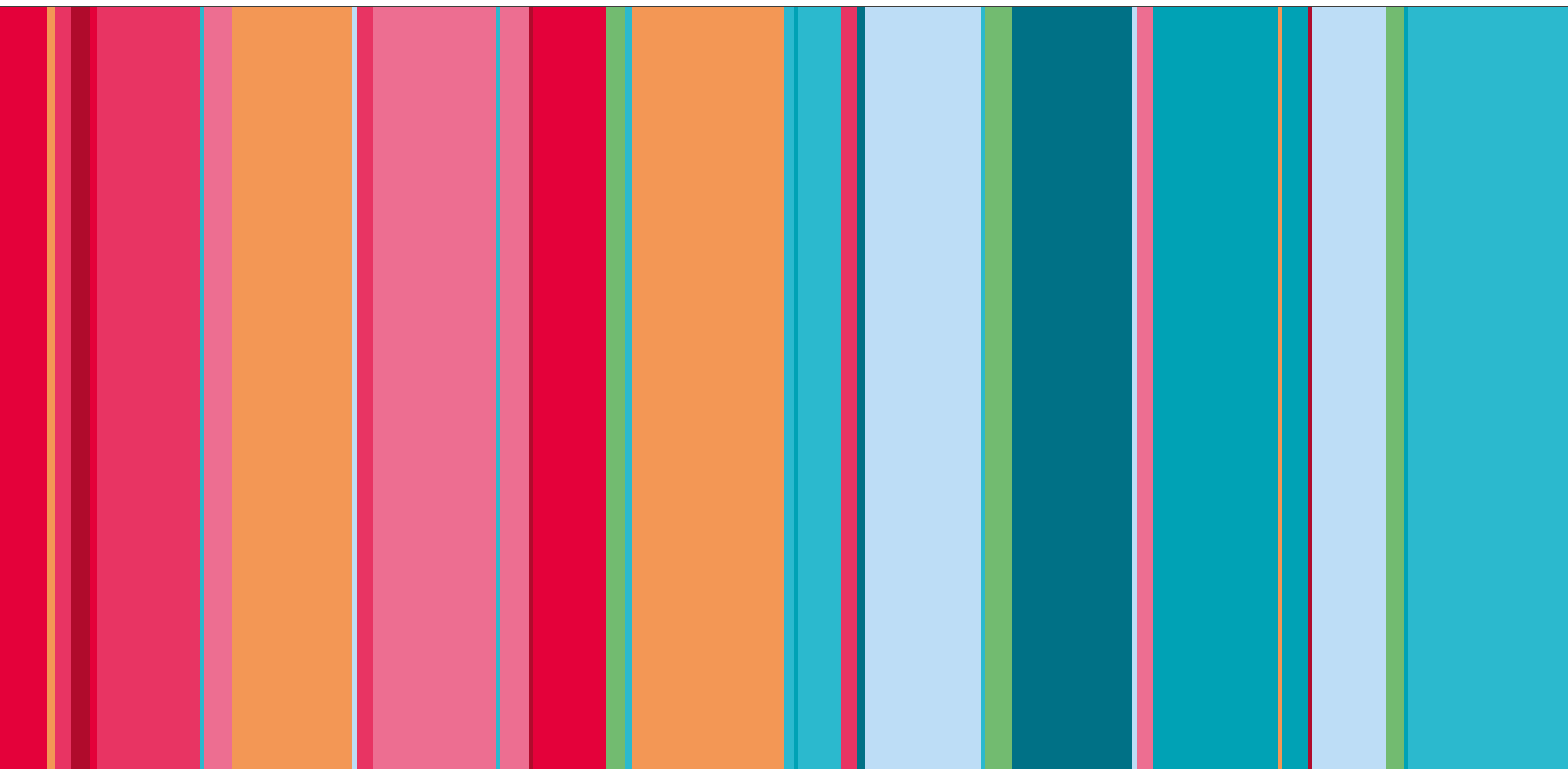


# **Gleichstellungsplan**

## **Stadt Zürich**

2014–2018

Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen



# Impressum

---

Genehmigung durch den Stadtrat mit Stadtratsbeschluss (STRB)  
vom 19. August 2015

## **Herausgeberin und Verfasserin**

Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

## **Mitarbeit**

Kontaktpersonen Gleichstellungsplan:

Pius Landolt, Präsidialdepartement (PRD)

Rebekka Hofmann, Finanzdepartement (FD)

Christoph Lienhard, Polizeidepartement (PD)

Thomi Jourdan, Gesundheits- und Umweltdepartement (GUD)

Christian Scherrer, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (TED)

Jeannette Jetter, Hochbaudepartement (HBD)

Susanne Eberle, Departement der Industriellen Betriebe (DIB)

Esther Hossli-Lussy, Schul- und Sportdepartement (SSD)

Stéphanie Zeier, Sozialdepartement (SD)

## **Bezugsadresse**

Fachstelle für Gleichstellung, Stadthaus, Stadthausquai 17, 8001 Zürich

Telefon 044 412 48 68, [gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch)

[www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)

Zürich, im August 2015

## Vorwort

---

Gleichstellung ist ein Prozess mit hoher Dynamik, der Veränderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen nach sich zieht. Verändert sich die Stellung von Männern oder Frauen auf dem Arbeitsmarkt, wirkt sich dies etwa auf die familiäre Rollenteilung, die Kinderbetreuung, die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen oder auf die Löhne aus.

Durch die demografische Entwicklung entstehen zudem neue Herausforderungen, beispielsweise im Bereich der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit. Sie wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet.

Gleichstellungsthemen finden sich in praktisch allen Politikbereichen, vom Gesundheitswesen über die Sicherheit und die Polizei bis hin zum Finanzbereich. Die Stadt Zürich ist Arbeitgeberin, Auftraggeberin und Dienstleisterin und hat in all diesen Funktionen die Möglichkeit und die Pflicht, sich für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung einzusetzen. Die gute Lebensqualität in Zürich hängt auch davon ab, dass alle Frauen und alle Männer, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität und ihrer Lebens- oder Familienform, gleichen Zugang zu Ressourcen, gleiche Rechte und gleiche Chancen haben. So können sie alle das gute Zusammenleben in unserer Stadt gemeinsam gestalten.

Der Stadtrat setzt Schwerpunkte und definiert entsprechende Projekte und Aktivitäten. Deren Umsetzung ist allerdings nur zusammen mit der gesamten Verwaltung, mit ihrem Know-how und ihren Ressourcen möglich. Der Gleichstellungsplan ist ein wirkungsvolles Instrument, um gemeinsam etwas zu bewirken.

Die Umsetzung und der Erfolg des Gleichstellungsplans bedingt eine breite Abstützung und den Einsatz aller Beteiligten. Ich möchte ihnen allen meinen Dank aussprechen. Auch in Zukunft wollen wir die Gleichstellung mit vereinten Kräften voranbringen.



Corine Mauch, Stadtpräsidentin



# Inhalt

---

<b>1. Gleichstellungsplan: Mit vereinten Kräften zum Erfolg</b>	5
<b>1.1. Der Gleichstellungsplan als Instrument zur Gestaltung der Gleichstellungspolitik</b>	5
<b>1.2. Gleichstellungsplan 2009–2013: Erfahrungen, Fortschritte und Erfolge</b>	5
<b>1.3. Gleichstellungsplan 2014–2018: Bestehendes konsolidieren und Neues anstreben</b>	6
<b>2. Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen 2014–2018</b>	7
<b>2.1. Handlungsfelder und Kernthemen der Departemente</b>	7
<b>2.2. Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans 2014–2018</b>	8
Schwerpunkt 1: <b>Zahlen und Fakten zur Gleichstellung</b>	8
Schwerpunkt 2: <b>Lohngleichheit von Frau und Mann</b>	8
Schwerpunkt 3: <b>Frauen und Männer im Kader der Stadtverwaltung</b>	9
Schwerpunkt 4: <b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	10
Schwerpunkt 5: <b>Geschlechterrollen, Familien- und Lebensformen</b>	11
Schwerpunkt 6: <b>Geschlechtsspezifische Gewalt</b>	12
<b>3. Umsetzung</b>	13
<b>3.1. Schritt für Schritt zum Ziel</b>	13
<b>3.2. Zusammenarbeit der Fachstelle für Gleichstellung mit den Departementen</b>	13
<b>3.3. Aufbau von Genderkompetenz und Wissenstransfer</b>	13
<b>3.4. Ressourcen</b>	13
<b>3.5. Kommunikation</b>	13

# 1. Gleichstellungsplan: Mit vereinten Kräften zum Erfolg

## 1.1. Der Gleichstellungsplan als Instrument zur Gestaltung der Gleichstellungspolitik

Aktionspläne zur Förderung der Gleichstellung ermöglichen ein zielgerichtetes und breit abgestütztes Vorgehen. Sie bieten zudem die Chance, Gleichstellungsthemen in die verschiedensten Aufgabenbereiche einer Verwaltung zu integrieren und eine breite Mitwirkung der Beteiligten sicherzustellen.

*«Aktionspläne sind weder der neue Zauberstab der Gleichstellungspolitik, mit dem sich alle Herausforderungen und Widerstände aus dem Weg räumen lassen. Noch sollten sie einfach als ein vorübergehender Modetrend betrachtet werden, mit dem sich die Gleichstellungsarbeit kostümiert, ohne dass sie an der beschwerlichen Aufgabe, tatsächliche Gleichstellung zu realisieren, etwas verändern. Tatsächlich bieten Aktionspläne einen ziemlich flexiblen Rahmen, in dem sich einige der Herausforderungen der Gleichstellungspolitik leichter angehen lassen.*

*Sie haben das Potential, die Gleichstellungspolitik aufzuwerten und ihrer Marginalisierung und Abwertung entgegenzuwirken. Vor allem die verbindliche Festlegung von Schwerpunkten oder Prioritäten bietet die Chance, Gleichstellungsthemen in die «Mainstream»-Strategie einer Gemeinde (oder sonstigen politischen Einheit) einzubinden.»*

Jochen Geppert, Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien Berlin, anlässlich der Tagung «Aktionspläne» der Fachstelle für Gleichstellung, 2014

Die Stadt Zürich nennt ihren Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung kurz «Gleichstellungsplan». Gleichstellung ist eine Querschnittmaterie. Zentrale Voraussetzungen für den Erfolg eines Gleichstellungsplans sind deshalb die Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle für Gleichstellung mit den Sachverständigen in den verschiedensten Aufgabenbereichen der Stadt und die Unterstützung des Plans durch die Führungskräfte. Konkrete Resultate lassen sich nur mit einem koordinierten Vorgehen erreichen, das durch die politische Behörde und die oberste Führungsebene legitimiert und mitgetragen wird.

Mit der Unterzeichnung der «Europäischen Charta für die Gleichstellung auf lokaler Ebene» hat sich die Stadt Zürich 2007 verpflichtet, einen Massnahmenplan zur Förderung der Gleichstellung auf lokaler Ebene zu erarbeiten und damit die Umsetzung der Gleichstellung zu beschleunigen. Die Stadt Zürich arbeitet deshalb seit 2009 mit einem Gleichstellungsplan. Ausgangspunkt für den Gleichstellungsplan 2009–2013 war der Gleichstellungsbericht der Stadt Zürich der Fachstelle für Gleichstellung. Diese wurde vom Stadtrat mit der Projektleitung des Gleichstellungsplans beauftragt.

## 1.2. Gleichstellungsplan 2009–2013: Erfahrungen, Fortschritte und Erfolge

Der Gleichstellungsplan 2009–2013 wurde mit dem Anspruch gestartet, «neuen Schub» in die Gleichstellungsarbeit der Stadt Zürich zu bringen. Die Gleichstellungsbestrebungen innerhalb der Stadtverwaltung sollten gebündelt, die Departemente und Verwaltungsabteilungen vermehrt darin eingebunden und all diese Bestrebungen besser sichtbar gemacht werden. Bei der Definition der entsprechenden Massnahmen hatten die Departemente und Dienstabteilungen grossen Spielraum. Wichtig waren dabei Realisierbarkeit, Praxisnähe, Anschlussfähigkeit an bisherige Bestrebungen und Nutzen vor Ort.

Die Fachstelle für Gleichstellung wirkte bei der Entwicklung und Umsetzung der Massnahmen beratend und unterstützend mit. Vernetzungstreffen, Workshops zu verschiedenen Themen und regelmässige Info-mails motivierten die Beteiligten dazu, sich weiterhin zu engagieren.

Im Herbst 2013 wurde der Gleichstellungsplan 2009–2013 extern evaluiert. Das Resultat ist erfreulich: In vielen Bereichen geht es in die gewünschte Richtung<sup>1</sup>. Der Gleichstellungsplan hat sich für die Stadt als gutes Instrument erwiesen, um eine zielorientierte, unbürokratische und breit abgestützte Gleichstellungspolitik zu betreiben.

1 Der Bericht «Gleichstellungsplan Stadt Zürich – Aktivitäten und Ergebnisse» kann bei der Fachstelle für Gleichstellung bestellt werden oder als PDF auf der Seite [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan) → 2009–2013 → Projektevaluation heruntergeladen werden.

Aufgrund der positiven Bilanz und der Akzeptanz bei den Beteiligten entschied der Stadtrat im Januar 2014, weitere vier Jahre mit dem Gleichstellungsplan zu arbeiten.<sup>2</sup>

### 1.3. Gleichstellungsplan 2014–2018: Bestehendes konsolidieren und Neues anstreben

Die Evaluation des Gleichstellungsplans 2009–2013 zeigte, dass die Arbeit mit einem Gleichstellungsplan Vorteile bringt und bei den Beteiligten auf Akzeptanz stösst. Der Stadtrat beauftragte die Fachstelle deshalb mit der Konzipierung des Gleichstellungsplans für weitere vier Jahre. Die Konzeption des Plans basiert auf den im Projektbericht 2013 formulierten Empfehlungen, hält klare Prioritäten fest und legt die Aufgaben, Zuständigkeiten sowie die Zusammenarbeit verbindlich fest. Die Autonomie der Departemente und die Praxisnähe der Massnahmen werden beibehalten, die Führungskräfte sollen noch besser eingebunden werden. Am 9. Juli 2014 gab der Stadtrat grünes Licht für die Weiterführung des Gleichstellungsplans, indem er der Konzeption für die Jahre 2014–2018 zustimmte.<sup>3</sup>

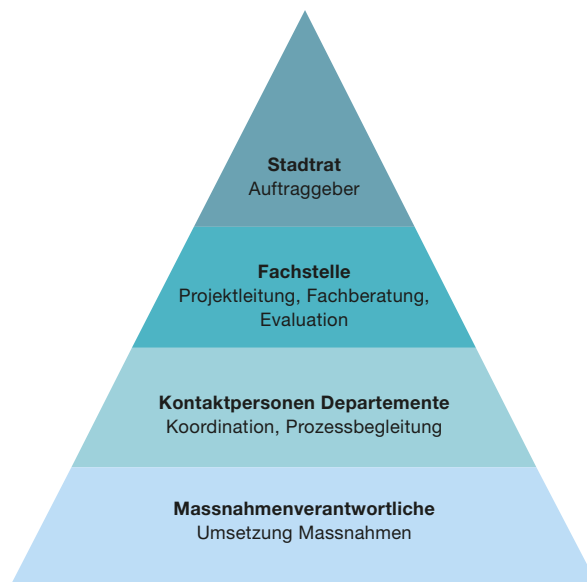
Für den Gleichstellungsplan 2014 – 2018 wurden die folgenden Zielsetzungen und Arbeitsprinzipien formuliert:

- Der Gleichstellungsplan setzt Prioritäten, bündelt Aktivitäten, stellt ein koordiniertes, konzentriertes und massgeschneidertes Vorgehen sicher und stärkt damit die Gleichstellungsarbeit der Stadt Zürich.
- Die Inhalte des Gleichstellungsplans beziehen sich sowohl auf externe und interne Politikfelder wie auch auf die verschiedenen Rollen der Stadt als Leistungserbringerin, Auftraggeberin und Arbeitgeberin.
- Die Departemente legen die Handlungsfelder/Kernthemen und Massnahmen weitgehend autonom fest, so sind Praxisnähe und Nutzen vor Ort gewährleistet. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungsplans ist das Engagement der Führungskräfte zentral, sie werden deshalb in den Prozess miteinbezogen.

- Der Gleichstellungsplan 2014–2018 schliesst an den bisherigen Gleichstellungsplan an, nimmt gemäss den Prioritäten der Departemente und der Fachstelle für Gleichstellung neue Handlungsfelder und Massnahmen auf und konzentriert sich auf das Wesentliche.
- Der Gleichstellungsplan fördert Good Practice in der Stadtverwaltung, knüpft – wo möglich – an bereits bestehende Projekte und Aktivitäten an (z. B. Departementsstrategien) und vermeidet Parallelprozesse.

Als neues und einziges departementsübergreifendes Handlungsfeld, zu dem alle Departemente Massnahmen erarbeiten müssen, definierte der Stadtrat in seinem Beschluss vom Juli 2014 das Ziel einer angemessenen Geschlechtervertretung im Kader.<sup>4</sup>

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten für den Gleichstellungsplan:



<sup>2</sup> Stadtratsbeschluss STRB 2/2014.

<sup>3</sup> Stadtratsbeschluss STRB 618/2014.

<sup>4</sup> Vgl. Stadtratsbeschluss STRB 618/2014. Dieses Handlungsfeld ergibt sich aus der Motion GR-Nr. 2012/389 bzw. GR-Nr. 2015/40 «Definierung einer Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung».

## 2. Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen 2014–2018

### 2.1. Handlungsfelder und Kernthemen der Departemente

Für den Gleichstellungsplan 2014–2018 hat die Fachstelle für Gleichstellung gemeinsam mit den Departementen eine Standortbestimmung vorgenommen. Dabei wurde analysiert, welche Massnahmen aus dem bisherigen Gleichstellungsplan noch nicht umgesetzt worden sind, welche weitergeführt werden sollen und an welche Massnahmen Folgemassnahmen angeschlossen werden sollen. Ausserdem wurde geprüft, wie das Ziel «angemessene Geschlech-

tervertretung im Kader» unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen der Dienstabteilungen angegangen werden kann. Danach nahmen die Departemente Priorisierungen vor, stimmten diese mit ihrer strategischen Planung ab und legten fest, zu welchen Themen konkrete Massnahmen erarbeitet werden sollen.

Die folgende Übersicht zeigt, in welchen Bereichen die Departemente Massnahmen treffen werden. Die Themen wurden sechs Schwerpunkten zugeordnet, die in Kapitel 2.2 ausführlich vorgestellt werden.

Schwerpunkte	Themen	Beteiligte Departemente
1. Zahlen und Fakten zur Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gleichstellungsindikatoren</li> <li>– Datenauswertungen nach Geschlecht</li> <li>– Erhebung von gleichstellungsrelevanten Daten</li> </ul>	Präsidialdepartement Finanzdepartement
2. Lohngleichheit von Frau und Mann	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilisierung von Arbeitgebenden und Öffentlichkeit</li> <li>– Lohngleichheitsanalyse Stadtverwaltung</li> </ul>	Präsidialdepartement Finanzdepartement
3. Frauen und Männer im Kader der Stadtverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nachwuchsförderung</li> <li>– Personalgewinnungsprozess</li> <li>– Nachfolgeplanung</li> <li>– Teilzeitarbeit</li> <li>– Betriebskultur</li> <li>– Personalkennzahlen zu den Kaderfunktionen</li> </ul>	Alle Departemente
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teilzeit für Männer und Frauen</li> <li>– Flexible Arbeitszeiten, Home Office</li> <li>– Arbeitspläne und Schichtplanung</li> <li>– Weiterbildungsregelungen für Teilzeitangestellte</li> <li>– Mutterschaft/Vaterschaft/Wiedereinstieg</li> <li>– Betriebskultur</li> <li>– Familienergänzende Kinderbetreuung</li> <li>– Arbeitsbedingungen Care-Arbeit</li> </ul>	Alle Departemente
5. Geschlechterrollen, Familien- und Lebensformen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Geschlechterstereotype und -rollen</li> <li>– Berufswahl</li> <li>– Vielfältige Familienformen</li> <li>– Mehrfachdiskriminierungen</li> <li>– Migration und Gleichstellung</li> </ul>	Präsidialdepartement Polizeidepartement Gesundheits- und Umweltschutzdepartement Hochbaudepartement Departement der Industriellen Betriebe Schul- und Sportdepartement Sozialdepartement
6. Geschlechtsspezifische Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zwangsheirat</li> <li>– Gewalt in jugendlichen Partnerschaften</li> <li>– Früherkennung/Prävention von häuslicher Gewalt</li> <li>– Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</li> </ul>	Präsidialdepartement Polizeidepartement Gesundheits- und Umweltschutzdepartement Schul- und Sportdepartement Sozialdepartement

---

## 2.2. Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans 2014 – 2018

Die Themen, die mit dem Gleichstellungsplan 2014–2018 angegangen werden, lassen sich sechs verschiedenen Schwerpunkten zuordnen. Ein Teil dieser Themen hat sich aus den Massnahmen des Gleichstellungsplans 2009–2013 ergeben, die weiterverfolgt werden. Dazu kommen neue Themen, die sich aufgrund der Standortbestimmungen und dem Bedarf der Departemente und Dienstabteilungen ergeben haben.

Zu den einzelnen Schwerpunkten wurden insgesamt 15 strategische Ziele formuliert. Sie geben die Stossrichtung vor und sind handlungsleitend für die Festlegung der Massnahmen.

Im Folgenden werden die Schwerpunkte und Zielsetzungen einzeln vorgestellt. Dabei finden sich jeweils Beispiele für Massnahmen und Aktivitäten der Departemente und der Fachstelle für Gleichstellung.

### Schwerpunkt 1: Zahlen und Fakten zur Gleichstellung

---

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist seit 1981 in der schweizerischen Verfassung verankert. Aufgabe des Gesetzes ist es, für die Gleichstellung in Familie, Ausbildung und Arbeit zu sorgen. Darin ist auch der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit enthalten. Seit Juli 1996 ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft, das insbesondere jegliche Form der Diskriminierung im Bereich der Erwerbsarbeit verbietet.

Die Geschlechterverhältnisse sind kontinuierlich im Wandel. Viele Veränderungen sind erfreulich und zeigen, dass sich Gleichstellungsarbeit auszahlt. Auf rechtlicher Ebene ist in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann in den letzten Jahren viel erreicht worden, in Bezug auf die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität bestehen weiterhin auch rechtliche Lücken.

Statistische Erhebungen und Studien zu Kernthemen der Gleichstellung unterstützen eine zielgerichtete Gleichstellungsarbeit in der Stadt Zürich: Zahlen und Fakten zeigen auf, wo die Chancengleichheit umgesetzt wurde, wo noch Ungleichheiten bestehen und

angegangen werden müssen. Erst aufgrund einer kontinuierlichen Datenanalyse können Entwicklungen beobachtet und Aussagen zur Wirksamkeit von Massnahmen gemacht werden.

**Ziel 1:** Die Stadt Zürich schafft eine gute Datengrundlage zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und macht die erhobenen Daten und Auswertungen für die Gleichstellungsarbeit nutzbar.

Das Präsidialdepartement und das Finanzdepartement setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt um.

#### Massnahmen-Beispiel

– Für die Stadt Zürich werden Gleichstellungsindikatoren definiert, soweit möglich in Analogie zu den Indikatoren «Auf dem Weg zur Gleichstellung» des Bundesamts für Statistik und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung. Daten zu den Themen Armut, Bildung, Erwerbsarbeit, Familie und Beruf, Gewalt und Politik werden hinsichtlich Unterschiede nach Geschlecht ausgewertet und allfälliger Handlungsbedarf wird eruiert. (Präsidialdepartement)

### Schwerpunkt 2: Lohngleichheit von Frau und Mann

---

Der Lohnunterschied nach Geschlecht ist ein wichtiger Indikator für den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Er weist darauf hin, dass Frauen häufig Berufe ausüben, die schlecht entlohnt werden, und dass sie weniger oft Karriere machen als Männer. Gemäss der Lohnstrukturerhebung 2012 beträgt der Durchschnittslohn in der Privatwirtschaft bei den Zürcherinnen 7239 Franken und bei den Zürchern 10550 Franken. Dies entspricht einem Lohnunterschied von 31.4%. Gut zwei Drittel dieses Lohnunterschiedes kann mit objektiven Faktoren wie der beruflichen Stellung, den Anforderungen des Arbeitsplatzes, dem Dienstalter, der Branche oder der Ausbildung erklärt werden. Für knapp einen Drittel (31.2%) des Lohnunterschiedes gibt es keine objektive Erklärung, dieses Drittel gilt als Lohndiskri-





minierung. Gemessen am Gesamtlohn beträgt dieser Teil der Differenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen 9.8 % (31.2 % von 31.4 %).<sup>5</sup>

Auch bei der Stadtverwaltung sind die Lohntüten der Frauen weniger gut gefüllt als die der Männer. Dies liegt in erster Linie daran, dass die Frauen bei den besser bezahlten Funktionsstufen untervertreten sind. Mögliche Diskriminierungsquellen gibt es bei der Einstufung, bei der Positionierung im Lohnband, bei der lohnwirksamen Beurteilung und bei der Ausschüttung von Prämien. Ob es eine nicht erklärbare Lohn Differenz zwischen den Löhnen der Frauen und der Männer in der Stadtverwaltung gibt und wenn ja, wie hoch diese ist, soll systematisch analysiert werden.

**Ziel 2:** Die Stadt Zürich unterstützt Unternehmen und Arbeitnehmende bei der Realisierung der Lohn gleichheit von Frau und Mann.

**Ziel 3:** Die Stadt Zürich garantiert die Lohn gleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung.

Das Präsidialdepartement und das Finanzdepartement setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt um.

#### Massnahmen-Beispiele

- Die Stadt Zürich prüft Massnahmen zur Kontrolle der Lohn gleichheit bei Firmen, die einen Auftrag von der Stadt bekommen oder einen Leistungskontrakt mit der Stadt haben. (Präsidialdepartement, Finanzdepartement)
- Die Fachstelle für Gleichstellung zeigt in Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann im Jahr 2016 die Wanderausstellung «Lohnmobil» in Zürich und organisiert praxisnahe Begleitveranstaltungen und -aktionen für Arbeitgebende. (Präsidialdepartement)
- Das Human Resources Management (HRZ) führt eine Lohn gleichheitsanalyse durch, daraus wird der allfällige Handlungsbedarf abgeleitet. Die Führungskräfte werden für die Thematik sensibilisiert. (Finanzdepartement)

### Schwerpunkt 3: Frauen und Männer im Kader der Stadtverwaltung

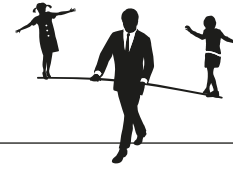
In der Stadtverwaltung arbeiten 28 465 Personen (Stand Dezember 2014). Davon sind 15 818 Frauen (55,5 Prozent) und 12 647 Männer (44,5 Prozent). Je nach Departement und Funktionsstufen variieren die Frauen- und Männeranteile zum Teil beträchtlich. Ein Blick auf die Frauen- und Männeranteile auf den verschiedenen Stufen zeigt: Je höher die Funktionsstufe, umso kleiner der Frauenanteil. Insbesondere im obersten und oberen Kader ist der Frauenanteil tief. Ende 2014 betrug er im obersten Kader (Funktionsstufen 16 bis 18) 21 Prozent. 2007 waren es 10 Prozent. Mit seiner Antwort auf eine Motion aus dem Gemeinderat bekräftigte der Stadtrat 2015 sein Engagement in diesem Bereich und legte als verbindliche Zielvorgabe einen Frauen- beziehungsweise Männeranteil von 35 Prozent im obersten, oberen und mittleren Kader fest. Dieser Zielwert gilt auch für die einzelnen Departemente. Der Stadtrat beauftragte die Departemente und Dienstabteilungen, im Rahmen des Gleichstellungsplans Massnahmen zur Erreichung dieses Ziels zu erarbeiten. Die Auswirkungen dieser Vorgabe wie auch das gewählte Vorgehen werden 2018 evaluiert. Je nach Ergebnis dieser Evaluation wird das Vorgehen angepasst.

**Ziel 4:** Im Kader der Stadtverwaltung beträgt der Anteil des untervertretenen Geschlechts in allen Departementen mindestens 35 Prozent.

**Ziel 5:** Alle Departemente und Dienstabteilungen treffen geeignete Massnahmen, um den Anteil des untervertretenen Geschlechts im Kader zu steigern.

**Ziel 6:** Die Teilprojekte der HR-Strategie und die Massnahmen des Gleichstellungsplans sind aufeinander abgestimmt.

Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt um.



## Massnahmen-Beispiele

### *Departementsübergreifende Massnahmen*

- Das oberste Kader wird über die Zielvorgabe und das geplante Vorgehen informiert. (Präsidialdepartement)
- Es werden Trimester- und Jahresauswertungen zum Stand der Umsetzung der Zielvorgabe von 35 Prozent erstellt und den Departementen zur Verfügung gestellt. (HRZ Personalcontrolling in Zusammenarbeit mit Fachstelle für Gleichstellung)
- An der jährlich stattfindenden Konferenz der HR-LeiterInnen der Departemente (HR-Konferenz) wird über den Stand der Umsetzung berichtet. Begleitend dazu findet ein regelmässiger Austausch über Good Practice aus den einzelnen Departementen/Dienstabteilungen statt. (Fachstelle für Gleichstellung, Finanzdepartement)
- Der Stadtrat und die Spezialkommission Präsidialdepartement des Gemeinderats erhalten jährlich einen Bericht zum Stand der Umsetzung. (Fachstelle für Gleichstellung)

### *Massnahmen einzelner Departemente*

- Es wird ein Vorgehen zur Nachfolgeplanung für obere und oberste Kaderfunktionen erarbeitet. (Präsidialdepartement)
- Bei Neubesetzungen von Kaderstellen wird auf die flexiblen Arbeitszeitmodelle (Home-Office, flexible Arbeitszeiten, Jahresarbeitszeit) hingewiesen. Bereits angestellte Kadermitarbeitende profitieren weiterhin von diesen Arbeitszeitmodellen. (Finanzdepartement)
- Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich für Führungsfunktionen zu bewerben. Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung werden Bewerbungen von Frauen bevorzugt, solange der Zielwert von 35 Prozent nicht erreicht ist. (Polizeidepartement)
- In Bereichen mit tiefem Frauenanteil wird eine vertiefte Analyse durchgeführt. Für die Bereiche Rekrutierung, Nachfolgeplanung und Anstellungsbedingungen/Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden Massnahmen definiert. (Gesundheits- und Umweltdepartement)

- Der Rekrutierungsprozess wird auf die Zielsetzung von 35 Prozent Frauen- beziehungsweise Männeranteil ausgerichtet. Zu Interviews sollen 50 Prozent Frauen eingeladen werden. (Tiefbau- und Entsorgungsdepartement)
- Rekrutierungsprozesse werden überprüft und optimiert; Kaderstellen werden mit einem Pensum von 80–100 Prozent ausgeschrieben. (Hochbaudepartement)
- Kritische Überprüfung der Betriebskultur in den Dienstabteilungen, Verminderung und Eliminierung von unsichtbaren Barrieren. (Departement der Industriellen Betriebe)
- Durch gezielte Förderung von Frauen mit dem entsprechenden Potential wird eine umsichtige Nachfolgeplanung im obersten Management durchgeführt. (Schul- und Sportdepartement)
- Der Zielwert von 50 Prozent pro Geschlecht im Kader wird gehalten. (Sozialdepartement)

## Schwerpunkt 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben ist eine zentrale Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und in der Familienarbeit. Zürich hat sich seit den 1990er-Jahren zu einer Familienstadt entwickelt. Fast die Hälfte der Paare mit Kindern in Zürich wählen das Erwerbsarbeits-Modell «Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit». In jedem vierten bis fünften Paarhaushalt ist die Partnerin nicht erwerbstätig, und bei einem von 8 bis 9 Paaren sind beide Elternteile in Vollzeit erwerbstätig.

In den letzten zehn Jahren gab es nur leichte Veränderungen bei der innerfamiliären Aufteilung der Kinderbetreuung. Nicht immer ist das Modell frei gewählt. So möchte denn auch ein Drittel der berufstätigen Zürcher Eltern von unter 13-jährigen Kindern gerne den Beschäftigungsgrad ändern. Von den Müttern wie von den Vätern wird meistens eine Reduktion der Stellenprozente gewünscht, um mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Eine Aufstockung der Stellenprozente hingegen wird insbesondere von Frauen gewünscht.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Das angegebene Zahlenmaterial beruht auf den Resultaten der Studie «Am Puls der Familie. Ergebnisse zur Stadt Zürich der thematischen Erhebung Familien und Generationen», 2013 (Statistik Stadt Zürich, 2015) sowie auf den SAKE-Daten 2013.



Die Mitarbeitendenumfragen 2008 und 2013 zeigen, dass es im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei der Stadtverwaltung noch Handlungsbedarf gibt. Mit der demografischen Entwicklung wird zudem die Betreuung und Pflege von Angehörigen zunehmend zu einem wichtigen Vereinbarkeitsthema. 12,3 Prozent der Angestellten der Stadtverwaltung betreuen ältere und/oder pflegebedürftige Angehörige.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zudem eine Voraussetzung, um die bei Schwerpunkt 3 gesetzten Ziele zu erreichen.

**Ziel 7:** Die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schafft die dazu notwendigen Rahmenbedingungen.

**Ziel 8:** Teilzeitarbeit ist bei der Stadtverwaltung grundsätzlich möglich für Mitarbeitende aller Stufen und führt zu keinen Benachteiligungen gegenüber Anstellungen in Vollzeit.

**Ziel 9:** Die Stadt Zürich engagiert sich für faire Arbeitsbedingungen für die Care-Arbeit im Arbeitsmarkt Privathaushalt.

Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt um.

#### Massnahmen-Beispiele

- Alle Dienstabteilungen halten oder optimieren den erreichten Stand. Die notwendigen Massnahmen zur Beibehaltung oder zur Erlangung des Prädikats «UND» werden durchgeführt. (Hochbaudepartement)
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei der Erstellung der Arbeitspläne und der Schichtplanung einbezogen. (Departement der Industriellen Betriebe)
- Erhalt von bestehenden Teilzeitstellen und flexiblen Arbeitszeiten für Mütter und Väter sowie Berücksichtigung der Betreuungstage von Kindern bei der Planung von Arbeitseinsätzen. (KESB)
- Die Qualität der Säuglingsbetreuung in den KITAS wird vorangetrieben. (Sozialdepartement)

## Schwerpunkt 5: Geschlechterrollen, Familien- und Lebensformen

Mit Geschlechterrollen sind Erwartungen und Regeln verbunden, wie Frauen und Männer sein sollen und wie wir uns selbst «als Frau» und «als Mann» zu verhalten haben. Diese Rollen haben erstaunlich vielseitige und vielschichtige Konsequenzen in allen Lebensbereichen. Sie können Frauen und Männer, Jungen und Mädchen in ihrer individuellen Entfaltung behindern. Sie führen zu Vorurteilen und Diskriminierung und sind (mit)entscheidend für die Berufswahl von jungen Menschen und die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Schweiz.

In den letzten Jahrzehnten haben sich nebst der traditionellen Kleinfamilie (Mutter, Vater, Kinder) auch zahlreiche andere, alternative Familienformen etabliert, wie etwa Eineltern- oder Patchworkfamilien. Dass Kinder mit gleichgeschlechtlich oder transident empfindenden Eltern, in so genannten Regenbogenfamilien aufwachsen, ist auch in Zürich eine zunehmende Realität. Die gegenwärtigen rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen tragen dieser bestehenden Vielfalt der Familienformen jedoch in ungenügender Art und Weise Rechnung. Ausserdem ist abwertendes Verhalten gegenüber anderen Lebens- und Familienformen in unserer Gesellschaft nach wie vor keine Seltenheit.

**Ziel 10:** In der Stadtverwaltung nimmt der Frauenanteil bei den technisch-handwerklichen Berufen zu, bei den Sozial- und Pflegeberufen nimmt der Männeranteil zu.

**Ziel 11:** Die Volksschule sowie die familienergänzenden Betreuungseinrichtungen sensibilisieren die Lehrkräfte sowie das Betreuungspersonal für Geschlechterstereotype und einengende Rollenbilder.

**Ziel 12:** Zur Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von (Mehrfach-)Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität pflegen die zuständigen Anlaufstellen einen fachlichen Austausch, koordinieren ihre Aktivitäten und verstärken die projektbezogene Zusammenarbeit.

Das Präsidialdepartement, das Polizeidepartement, das Gesundheits- und Umweltschutzdepartement, das Hochbaudepartement, das Departement der Industriellen Betriebe, das Schul- und Sportdepartement und das Sozialdepartement setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt um.

### Massnahmen-Beispiele

- Im Jahr 2016 wird der «International Family Equality Day» (IFED) in Zusammenarbeit mit dem Dachverband Regenbogenfamilien in Zürich durchgeführt. (Präsidialdepartement)
- Zur Steigerung des Männeranteils wird ein spezifischer Auftritt für die Rekrutierung im Ausbildungsbereich geschaffen. (Gesundheits- und Umweltdepartement)
- Für Pädagoginnen und Pädagogen werden Weiterbildungsmodulare zur Genderthematik angeboten (Fachwissen, Methoden zur praxisnahen Anwendung); für die Schülerinnen und Schüler werden Unterrichtslektionen zu dieser Thematik ausgearbeitet. (Schul- und Sportdepartement, Präsidialdepartement)
- KESB-Mitarbeitende werden zum Thema vielfältige Familienformen (insbesondere Regenbogenfamilien) sensibilisiert. (Sozialdepartement)

## Schwerpunkt 6: Geschlechtsspezifische Gewalt

Frauen und Männer sind auf unterschiedliche Art von Gewalt betroffen. Gewalt findet häufig in nahen Beziehungen statt und nicht selten über einen längeren Zeitraum. Der Früherkennung von Häuslicher Gewalt kommt eine grosse Bedeutung zu, insbesondere im Gesundheitsbereich und in der Schule.

Bereits in jugendlichen Paarbeziehungen ist Gewalt ein weit verbreitetes Phänomen. Buben üben häufiger sexuelle Gewalt aus, Mädchen vor allem mildere Formen von körperlicher Gewalt. Sowohl Buben als auch Mädchen neigen in einer Partnerschaft eher zu Gewalt, wenn sie in traditionellen Rollenbildern verhaftet sind, bei denen Männern in der Beziehung eine dominierende Stellung zukommt. Wenden Eltern Gewalt an, wächst – insbesondere für Buben – das Risiko, selbst gewalttätig zu werden.

Auch bei der Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung besteht weiterhin Handlungsbedarf.

**Ziel 13:** Die Stadt Zürich verstärkt die Früherkennung von Häuslicher Gewalt und geht gegen Zwangsheirat vor.

**Ziel 14:** Zur Prävention von Gewalt in jugendlichen Paarbeziehungen werden geeignete Massnahmen entwickelt und eingeführt.

**Ziel 15:** Die Bemühungen zur Verhinderung von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung werden intensiviert.

Das Präsidialdepartement, das Gesundheitsdepartement, das Schul- und Sportdepartement und das Sozialdepartement setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt um.

### Massnahmen-Beispiele

- Das Präventionsprogramm «Herzprung – Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt» wird auf Basis der Evaluationsergebnisse von Dezember 2015 weiterentwickelt und in den städtischen Schulen eingesetzt. (Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement)
- Die oberste Führung der Stadtverwaltung wird für das Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert und in ihrer Handlungskompetenz gestärkt. (Präsidialdepartement)
- Die Stadtpolizei optimiert das Bedrohungsmanagement im Bereich «Häusliche Gewalt und andere Formen von schwerer, zielgerichteter Gewalt». Schwere Fälle – insbesondere von angedrohter Gewalt – sollen rechtzeitig erkannt und mit geeigneten Massnahmen verhindert werden. (Polizeidepartement)
- Best Practice im Umgang mit Häuslicher Gewalt bei Patientinnen und Patienten der Stadtspitäler wird definiert, erforderliche Massnahmen werden erarbeitet und lanciert, weiterentwickelt und verankert. (Gesundheits- und Umweltdepartement, Präsidialdepartement)
- Die Sozialen Einrichtungen und Betriebe (SEB) führen Informationsveranstaltungen zum Thema Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt durch. (Sozialdepartement)

## 3. Umsetzung

### 3.1. Schritt für Schritt zum Ziel

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2014–2018 erfolgt in mehreren Phasen und wird 2018 mit einem Bericht abgeschlossen.



*Der Stadtrat trifft die Meilenstein-Entscheidung:*

Juli 2014	Genehmigung Konzeption Gleichstellungsplan 2014–2018
August 2015	Genehmigung der Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen
Ende 2016	Kenntnisnahme des Zwischenberichts
2018	Abnahme des Projektberichts

### 3.2. Zusammenarbeit der Fachstelle für Gleichstellung mit den Departementen

Die Fachstelle für Gleichstellung steuert im Auftrag des Stadtrats den Gesamtprozess. Sie begleitet und berät die Departemente und Dienstabteilungen bei der Entwicklung und Umsetzung der Massnahmen. Dazu ist jedem Departement eine Ansprechperson bei der Fachstelle für Gleichstellung zugeordnet.

Die Departemente haben je eine Kontaktperson ernannt, die die Umsetzung des Gleichstellungsplans im Departement koordiniert und unterstützt. Die Fachstelle für Gleichstellung organisiert regelmässige Arbeitstreffen mit den Kontaktpersonen, die dem fachlichen Austausch und der Planung der einzelnen Projektphasen dienen.

Die Dienstabteilungen arbeiten bei der Ausarbeitung der Massnahmen mit und sind verantwortlich für deren Umsetzung. Sie ernennen in Absprache mit der Departementsvorsteherin beziehungsweise dem Departementsvorsteher Massnahmenverantwortliche, die für das Reporting an die Kontaktpersonen verantwortlich sind.

Gemeinsam mit den Kontaktpersonen ist die Fachstelle für Gleichstellung verantwortlich für das Reporting und die Evaluation des Gleichstellungsplans.

Zur Vermeidung von Parallelprozessen mit der HR-Strategie ist die ZFG in der HR-Konferenz vertreten.

### 3.3. Aufbau von Genderkompetenz und Wissenstransfer

Die Fachstelle für Gleichstellung fördert mit geeigneten Angeboten die Vernetzung aller Projektbeteiligten und sichert den Austausch von Information und Erfahrung. Sie bereitet die nötigen Grundlagen praxisnah auf und stellt geeignete Arbeitshilfen zur Verfügung. Einmal jährlich organisiert sie ein Vernetzungstreffen, das in der Regel von der Stadtpräsidentin eröffnet wird. Es dient dem Vorstellen von Best Practice, vermittelt fachliche Impulse und fördert den interdepartementalen Austausch.

### 3.4. Ressourcen

Für das Projekt Gleichstellungsplan werden keine zusätzlichen personellen und finanziellen Ressourcen bereitgestellt. Die Kosten für die Umsetzung von Massnahmen werden den laufenden Rechnungen der Fachstelle für Gleichstellung sowie den jeweiligen Departementen/Dienstabteilungen belastet beziehungsweise sind in die Budgetplanungsprozesse einzubeziehen.

### 3.5. Kommunikation

Die Evaluation des Gleichstellungsplans 2009–2013 hat gezeigt, dass abteilungs- und departementsübergreifende Vernetzung und Kommunikation als Erfolgsfaktoren bezeichnet werden können. Die Fachstelle für Gleichstellung unterstützt diesen Prozess mit verschiedenen Bildungs- und Kommunikationsmassnahmen (Workshops, Info-Mails, Vernetzungstreffen) und holt bei den Projektbeteiligten aktiv Rückmeldungen ein.

