

Gleichstellungsplan

Stadtpräsidentin Corine Mauch, Anja Derungs, die Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung und Jan Capol, Departementssekretär im Tiefbau- und Entsorgungsdepartement präsentierten die Ergebnisse des Gleichstellungsplans, der von 2009 bis 2013 lief. Eines voraus: Die Ergebnisse sind nicht überwältigend, aber sie gehen doch so eindeutig in die richtige Richtung, dass der Stadtrat beschloss, den Gleichstellungsplan weiter zu ziehen. Der Plan enthält zwei Grundkomponenten: Es wurden sechs Gebiete (gute Datengrundlage, Gleichstellung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt, Unterstützung von jungen Menschen bei einer Berufswahl ohne Geschlechterstereotypen, Früherkennung von häuslicher Gewalt, verbesserte Stellung von Migrantinnen und die Stadt als Arbeitgeberin) mit 154 Massnahmen definiert. Die Definition und vor allem die Durchführung der Massnahmen überliess man indes den einzelnen Abteilungen. Es bestehen nämlich riesige Unterschiede zwischen einem Spital und etwa Grün Zürich oder einer Verwaltungsabteilung bei den Finanzen.

Jan Capol zeigte dies anhand von Grün Zürich sehr einleuchtend. Zumindest teilweise zu Hause arbeiten etwa, lässt sich bei der Verwaltung mit gutem Willen deutlich mehr als heute realisieren. Beim Baggern und Gärtnern ist dies unmöglich. Sehr wohl möglich sind indes Teilzeit und Arbeitszeiten und -schichten, die den Bedürfnissen von Angestellten mit Kindern entgegenkommen. Und vor allem sind eine Werbung und ein Klima möglich, in dem Frauen als Mitarbeiterinnen angesprochen werden – hier auf allen Ebenen. Im Gegensatz zu den Gesundheitsberufen, wo die Frauen oben und die Männer unten gefördert werden sollten. Betrachtet man die Ergebnisse, so zeigt sich, dass sich bei der Stadt der prozentuale Anteil der Frauen im Kader vergrösserte, wenn auch noch längst nicht im gewünschten Ausmass. Die Anzahl der Schwangerschaften der Angestellten nahm zu, aber prozentual auch die Rückkehr nach dem mitunter verlängerten Mutterschaftsurlaub. Erfreulich für die Stadt: Durch Familienfreundlichkeit wird sie gerade bei jungen mangelnden Fachkräften (etwa Ingenieuren) als Arbeitgeberin attraktiv. kl.