



Reglement über die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Zürich (Gleichstellungsreglement, GIR)

Stadtratsbeschluss vom 17. Juli 1996 (1433)¹

Gestützt auf das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann, Art. 2 der Verordnung vom 15. Juli 1993 über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Zürich (Personalrecht, PR) sowie Art. 2 der Ausführungsbestimmungen vom 10. November 1993 zur Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Zürich (AB PR) wird folgendes Reglement erlassen:

Art. 1 Zweck

Dieses Reglement bestimmt die Organisation, Steuerung, Realisierung, Evaluation und das Controlling von Frauenförderungsprogrammen und Gleichstellungsprojekten im Sinne von Art. 2 PR und Art. 2 AB PR.

Es bezweckt die Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der bei der Stadtverwaltung Zürich beschäftigten Frauen und Männer und damit die Verbesserung der Vertretung und beruflichen Stellung der Frauen.

Angestrebt wird die paritätische Vertretung der Geschlechter in allen Bereichen, Funktionen und auf allen Hierarchiestufen, in den Ausbildungsplätzen sowie in Projekt- und Arbeitsgruppen. Solange gesamtstädtisch keine paritätische Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht ist, sind Frauenanteile von über 50 Prozent in den einzelnen Organisationseinheiten zulässig.

Art. 2 Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für alle Departemente, Dienstabteilungen und Betriebe der Stadtverwaltung Zürich, die Allgemeine Verwaltung, die Vormundschaftsbehörde, die Stadtmannämter, die Friedensrichterämter sowie für die Kreisschulpflegen, nachstehend Organisationseinheiten genannt.

Für kleine Organisationseinheiten gilt das Reglement nur sinn- gemäss und nur im Rahmen der Verhältnismässigkeit.

Art. 3 Strategisches Ziel Gleichstellung

Alle Organisationseinheiten verankern die Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren strategischen Zielen.

Zur Erreichung dieses Ziels planen, realisieren und evaluieren sie für jeweils eine Periode von vier Jahren Frauenförderungsprogramme mit konkreten mess- und beobachtbaren Zielen.

Art. 4 Frauenförderungsprogramme

Die Frauenförderungsprogramme umfassen sämtliche Massnahmen und Projekte, die der Förderung der beruflichen Stellung der Frauen und damit der Gleichstellung der Geschlechter in der Stadtverwaltung dienen und die Untervertretung der Frauen in höheren Funktionen und Besoldungsklassen abbauen.

Dazu gehören namentlich die Bereiche Personalwerbung, Auswahlverfahren, Anstellung, Besetzung von Ausbildungsstellen, Entlohnung im Rahmen der Besoldungsverordnung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aufgabenzuteilung, Nachwuchs-, Kader- und Laufbahnplanung, Beförderung, beruflicher Wiedereinstieg, Zielvorgaben für eine bessere Vertretung von Frauen insbesondere in höheren Besoldungsklassen, Massnahmen zur Förderung von Teilzeitstellen und flexiblen Arbeitszeiten insbesondere im Kader sowie die Prävention gegen sexistische und sexuelle Belästigung.

Art. 5 Projektorganisation

Die Organisation und Steuerung des Gleichstellungsprozesses richten sich nach den Grundsätzen des Projektmanagements und der Organisationsentwicklung.

In den verschiedenen Organen und Gruppen der Projektorganisation ist eine möglichst paritätische Vertretung der Geschlechter zu gewährleisten. Solange in den einzelnen Projektgremien insgesamt noch keine paritätische Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht ist, sind Frauenanteile von über 50 Prozent pro Gremium zulässig.

Die oberste Leitung der Organisationseinheit legt die Projektorganisation und das Informationskonzept fest, genehmigt das Frauenförderungsprogramm und erteilt die für dessen Umsetzung notwendigen Aufträge, Ressourcen und Kompetenzen.

Die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher koordiniert departementsintern die Projektorganisation und -abwicklung.

Art. 6 Projektunterstützung

Die Fachstelle für Frauenfragen berät und unterstützt die Organisationseinheiten bei der Ausarbeitung, Umsetzung und Auswertung der Frauenförderungsprogramme.

Sie stellt Instrumente und Materialien bereit, bietet in Koordination mit der Personal- und Organisationsentwicklung des Personalamtes gleichstellungsspezifische Weiterbildung an und stellt departements- und dienstabteilungsübergreifend die Information und den Erfahrungsaustausch über den Gleichstellungsprozess in der Stadtverwaltung sicher.

Art. 7 Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Organisationseinheiten informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich über den Stand der Gleichstellung und die konkreten Massnahmen zur Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Frauen und Männer in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Art. 8 Berichterstattung, Evaluation der Frauenförderungsprogramme

Die Organisationseinheiten leiten die Frauenförderungsprogramme an die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher zur Kenntnisnahme weiter und erstatten dieser oder diesem jährlich Bericht über die Erfüllung ihrer Frauenförderungsprogramme, über allfällige Hindernisse bei der Realisierung und deren Gründe sowie über zusätzliche Massnahmen.

Die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher leiten die Frauenförderungsprogramme und die jährlichen Berichte an die Fachstelle für Frauenfragen weiter.

Nach Ablauf jeder Vierjahresperiode werten die Organisationseinheiten die Wirksamkeit der Frauenförderungsprogramme aus und leiten daraus die Ziele und Massnahmen für die nächste Vierjahresperiode ab. Darüber erstatten sie der Departementsvorsteherin oder dem Departementsvorsteher Bericht.

Die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher leitet diese Berichte an die Fachstelle für Frauenfragen weiter, welche die gesamtstädtische Auswertung zuhanden des Stadtrates vornimmt.

Art. 9 Information der Personalverbände

Die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher informieren die Personalverbände jährlich über den Stand der Gleichstellung und die konkreten Massnahmen zur Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Departement.

Art. 10 Personalstatistiken, Controlling

Die für das Controlling der Frauenförderungsprogramme zu erhebenden personalstatistischen Daten werden vom Personalamt im Einvernehmen mit der Fachstelle für Frauenfragen bestimmt bzw. gesamtstädtische ausgewertet.

Art. 11 Inkrafttreten, Fristen

Dieses Reglement tritt rückwirkend auf den 1. Juli 1996 in Kraft.

Damit beginnt die Frist der vierjährigen Periode für die Erstellung und Umsetzung der Frauenförderungsprogramme.

Die Frauenförderungsprogramme für die erste Periode sind innert einem Jahr nach Inkrafttreten dieses Reglements zu erstellen.

¹ AS 42, 268.