

07.06.2017

Postulat

der AL-Fraktion

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und des Gleichstellungsplans der Stadtpolizei Bericht zu erstatten. Im Bericht soll aufgezeigt werden, mit welchen Massnahmen der Frauenanteil im Bestand der Mitarbeitenden und in Kaderpositionen erhöht, der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund den Verhältnissen in der Bevölkerung angenähert und die Zahl der Beschäftigten mit einem starken Bezug zur Stadt erhöht werden können. Ferner soll der Bericht aufzeigen, wie der Anteil anderer Minderheiten (z. B trans* Menschen, homo- und bisexuelle Personen, Mitglieder einer minoritären Glaubensgemeinschaft, etc.) innerhalb des Sicherheitsdepartements gesteigert werden kann. Im Bericht sind die quantitativen Ziele für diese Schwerpunktthemen zu definieren.

Begründung:

Im Kapitel 6.10. des Strategischen Plans des Sicherheitsdepartements geht es um die Personalpolitik. Darin heisst es: „Das Sicherheitsdepartement und seine Dienstabteilungen nutzen in ihrer Personalpolitik die Vorteile und das Potenzial von Diversity Management. Der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll sich den Verhältnissen in der Bevölkerung annähern. Der Frauenanteil im Mitarbeiterbestand und in Kaderpositionen nimmt zu. Bei der Rekrutierung ist verstärkt darauf zu achten, dass einerseits Personen mit einem starken Bezug zur Stadt und dass andererseits Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Zur Förderung einer angemessenen Geschlechtervertretung ergreift das Sicherheitsdepartement verschiedene Massnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans.“

In der Stadtpolizei konnten die personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements nach ersten positiven Erfahrungen im letzten Jahr nicht mehr erreicht werden. Die Zahl der am 31. März vereidigten Polizistinnen war sehr tief, das Offizierskorps wurde mit einem weiteren Mann ergänzt. Eine grössere Zahl von Frauen konnten hingegen für den nicht bewaffneten Polizeilichen Assistenzdienst vereidigt werden.

Im Bericht soll aufgezeigt werden, ob neben Anpassungen beim Rekrutierungsprozess auch weitergehende Massnahmen in den Bereichen öffentlicher Auftritt, Image und Strukturen geprüft werden müssen, um die personalpolitischen Ziele erreichen zu können.

