

Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 22. Mai 2019

Fachstelle für Gleichstellung, Bericht Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung

1. Ausgangslage

Im Jahr 2013 überwies der Gemeinderat eine Motion von Min Li Marti (SP) und Isabel Garcia (GLP), welche den Stadtrat aufforderte, eine Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in den Kaderpositionen der städtischen Verwaltung einzuführen (GR Nr. 2012/389). Dabei forderte die Motion, dass die Zielvorgabe mindestens vorsehen soll, dass zumindest Männer und Frauen je mit 35 Prozent im Kader vertreten sind. Der Stadtrat setzte diesen Auftrag um, in dem er im Gleichstellungsplan 2014–2018 eine angemessene Geschlechtervertretung im Kader als departmentsübergreifendes Handlungsfeld definierte (STRB Nr. 618/2014). Als Zielvorgabe definierte der Stadtrat eine Geschlechtervertretung im Kader von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts. Sodann schrieb der Gemeinderat mit Beschluss vom 8. Juli 2015 die Motion ab und forderte den Stadtrat auf, im Jahr 2018 Bericht über die Fortschritte bei der Umsetzung der Zielvorgabe zu erstatten und dabei insbesondere Angaben zu den auf Stufen Dienstabteilung und Departement ergriffenen Massnahmen sowie über den Stand der Umsetzung und der Zielerreichung zu machen (GR Nr. 2015/40).

Mit dem nun vorliegenden Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018 kommt der Stadtrat der vom Gemeinderat angeforderten Berichterstattung zur Geschlechtervertretung im Kader der Verwaltung nach.

2. Berichterstattung über die Umsetzung und den Stand der Zielvorgabe von 35 Prozent bei der Geschlechtervertretung im Kader

Der vorliegende Bericht zum Gleichstellungsplan dokumentiert den Stand der Umsetzung der Zielvorgabe von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts im Kader auf den Seiten 9–13 (siehe Beilage). Die Mehrjahresvergleiche zu den Entwicklungen des Geschlechteranteils im Kader verdeutlichen: Der Frauenanteil im Kader der Stadtverwaltung ist weiter gestiegen. Über alle Stufen hinweg betrug er Ende 2018 39 Prozent. Im obersten Kader stieg er, verglichen mit August 2015 von 22,7 auf 27,5 Prozent. Bezogen auf die einzelnen Departemente sind weiterhin grosse Unterschiede festzustellen, zumal die Ausgangslagen in den Departementen sehr unterschiedlich sind. Den grössten Aufholbedarf gibt es weiterhin im obersten Kader (Funktionsstufen 16–18) und im oberen Kader (Funktionsstufen 14–15). Das Ziel sind 35 Prozent pro Kaderebene (Funktionsstufen 18–16; Funktionsstufen 15–14; Funktionsstufen 13–12) und pro Departement. Diesem ist die Stadt näher gekommen, doch ist es noch nicht erreicht.

3. Weiteres Vorgehen

Die Ergebnisse aus dem Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018 verdeutlichen, dass die angemessene Geschlechtervertretung im Kader ein längerfristiges Ziel ist. Die Departemente sind weiterhin gefordert mit der Umsetzung, dem Controlling und der Weiterentwicklung ihrer Massnahmen zur Erreichung der Zielvorgabe von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts im Kader. Dementsprechend wird auch im Gleichstellungsplan 2019–2022 an dieser Zielsetzung weitergearbeitet.

In den nächsten 10–15 Jahren werden über 40 Prozent der Kadermänner pensioniert. Dies bietet die Chance, freiwerdende Stellen vermehrt mit Frauen zu besetzen. Mit dem Gleichstellungsplan hat die Stadt Zürich ein sinnvolles Instrument, um verbindliche Ziele und Massnahmen für eine fortschrittliche Gleichstellungspolitik zu setzen, auch in Bezug auf die Zielvorgabe von 35 Prozent Frauen bzw. Männer im Kader der Stadtverwaltung.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

Vom Bericht über die Umsetzung und den Stand der Zielvorgabe von 35 Prozent bei der Geschlechtervertretung im Kader (Beilage Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018) wird Kenntnis genommen.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist der Stadtpräsidentin übertragen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti



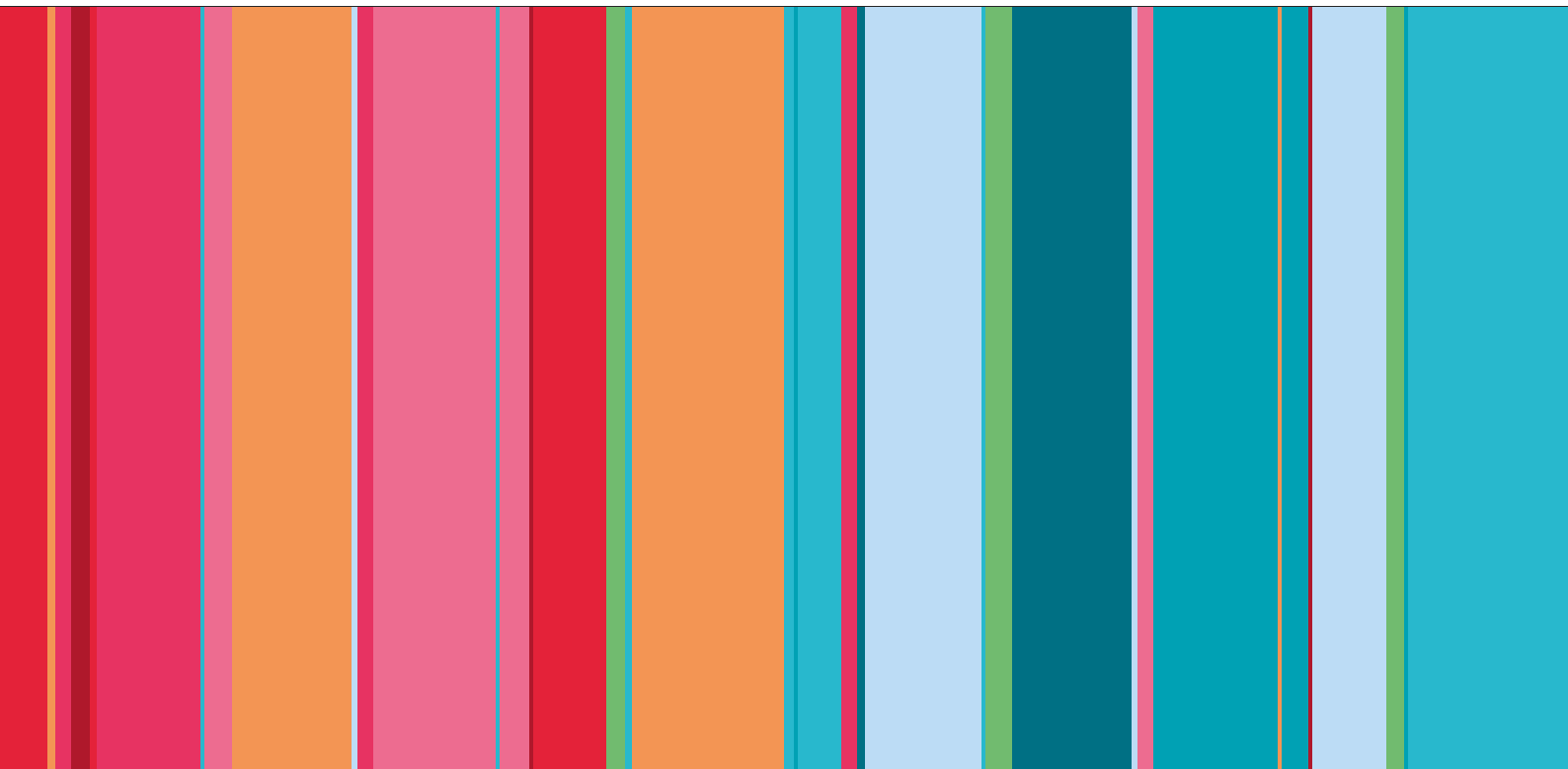
Beilage zu GR Nr. 2019/210

Gleichstellungsplan

Stadt Zürich

2014–2018

Bericht



Impressum

Redaktion

Anja Derungs und Antonia Dürig, Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

Mitarbeit

Kontaktpersonen Gleichstellungsplan:

Pius Landolt, Präsidialdepartement (PRD)

Elke Frost, Finanzdepartement (FD)

Dayana Mordasini, Sicherheitsdepartement (SID)

Gabriele Schmid-Riedo, 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)

Bea Troxler, Sozialdepartement (SD)

Bezugsadresse

Fachstelle für Gleichstellung, Stadthaus, Stadthausquai 17, 8001 Zürich

Telefon 044 412 48 68, gleichstellung@zuerich.ch, www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Der Gleichstellungsplan 2014–2018: Schwerpunkte und Ziele	5
3. Stand der Umsetzung	6
Schwerpunkt 1: Zahlen und Fakten zur Gleichstellung	6
Schwerpunkt 2: Lohnleichheit von Frau und Mann	6
Schwerpunkt 3: Frauen und Männer im Kader der Stadtverwaltung	9
Schwerpunkt 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	13
Schwerpunkt 5: Geschlechterrollen, Familien- und Lebensformen	15
Schwerpunkt 6: Geschlechtsspezifische Gewalt	18
4. Zusammenfassung und Ausblick	20
5. Anhang: Ausgewählte HR-Kennzahlen	22

1. Einleitung

Zürich ist eine offene und tolerante Stadt. Sie setzt sich für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben ein. Ihre Bewohnerinnen und Bewohner sollen alle dieselben Rechte und Chancen haben – ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sozialen und kulturellen Herkunft.

Für dieses Engagement der Stadt Zürich steht der «Gleichstellungsplan»¹. Er bündelt die Aktivitäten, die die Stadt Zürich für die Förderung und Umsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter unternimmt, und zwar als

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

Hinter dem Gleichstellungsplan steht das Bestreben, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Stadtverwaltung zu verankern. Alle neun Departemente sind an der Umsetzung beteiligt, mit Massnahmen in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet. Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich leitet den Gleichstellungsplan im Auftrag des Stadtrats.

Der Gleichstellungsplan setzt seit 2009 für jeweils vier Jahre Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung in der Stadt Zürich. Zentral sind dabei gemäss Evaluation des Gleichstellungsplans 2009–2013 die Autonomie der Departemente bei der Ausarbeitung der konkreten Massnahmen sowie das Engagement der Führungskräfte bei der Umsetzung der Massnahmen. Der Stadtrat gab 2014 aufgrund der positiven Bilanz der ersten Laufzeit grünes Licht für die Fortsetzung des Gleichstellungsplans um weitere vier Jahre.²

Der Gleichstellungsplan 2014–2018 knüpfte an seinen Vorgänger an: In sechs Schwerpunkten definierten die Departemente Massnahmen zu insgesamt 15 Zielen. Dabei wurden auch nicht umgesetzte Massnahmen aus den ersten vier Jahren weitergeführt oder Folge-massnahmen aufgegleist.

Ende 2018 ging die zweite Laufzeit des Gleichstellungsplans zu Ende. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über das Geleistete. Er berichtet über Fortschritte und konkrete Massnahmen. Gleichzeitig formuliert er Empfehlungen, woran in den nächsten vier Jahren im Rahmen des Gleichstellungsplans 2019–2022 weitergearbeitet werden soll und welche neuen Themen einfließen sollen.

¹ Der Gleichstellungsplan gründet auf der «Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene». Diese hat der Stadtrat 2007 unterzeichnet und sich damit verpflichtet, einen Massnahmenplan zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung zu erarbeiten. Siehe dazu www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan > Europäische Charta.

² Stadtratsbeschluss STRB 2/2014.

2. Der Gleichstellungsplan 2014–2018: Schwerpunkte und Ziele

Die Massnahmen des Gleichstellungsplans lassen sich sechs Schwerpunkten und insgesamt 15 Zielen zuordnen.³

Schwerpunkte	Ziele
1. Zahlen und Fakten zur Gleichstellung	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.
2. Lohngleichheit von Frau und Mann	Ziel 2: Die Stadt Zürich unterstützt Unternehmen und Arbeitnehmende bei der Realisierung der Lohngleichheit von Frau und Mann. Ziel 3: Die Stadt Zürich garantiert die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung.
3. Frauen und Männer im Kader der Stadtverwaltung	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.
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	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.
5. Geschlechterrollen, Familien- und Lebensformen	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.
6. Geschlechtsspezifische Gewalt	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.

5 —

Die Massnahmen zu den 15 Zielen wurden von den Departementen in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung erarbeitet und umgesetzt. Der Stadtrat hiess die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmenpläne der Departemente im August 2015 gut.⁴ Damit erfolgte der Startschuss für die konkrete Umsetzung der Massnahmen.

³ Eine detaillierte Beschreibung der Schwerpunkte und Ziele findet sich in der Broschüre «Gleichstellungsplan Stadt Zürich 2014–2018 – Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen».
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan > 2014–2018 > Schwerpunkte, Ziele & Massnahmen

⁴ Stadtratsbeschluss STRB 697/2015.

3. Stand der Umsetzung

Im Folgenden wird zu jedem Schwerpunkt und Ziel berichtet, was in den letzten vier Jahren geleistet wurde. Es folgen Empfehlungen für die Weiterarbeit und konkrete Beispiele.

Schwerpunkt 1: Zahlen und Fakten zur Gleichstellung

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.

Wer Zahlen zum Stand der Gleichstellung in der Stadt Zürich und in der Stadtverwaltung sucht, findet diese auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung⁵ und in dem von ihr betreuten Fachintranet⁶. Die Zahlen werden von der Fachstelle für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Statistik Stadt Zürich und Human Resources Management der Stadt Zürich aufbereitet, jährlich aktualisiert und kommentiert.

Die Umsetzung der Massnahmen zum Ziel 1 ist zufriedenstellend. Die Kennzahlen zur Gleichstellung werden laufend um aktuelle Themen erweitert. Die Indikatoren werden zudem neu zu einem grossen Teil in einem interaktiven Format veröffentlicht. Wie die Webstatistik der Fachstelle für Gleichstellung zeigt, werden die Zahlen zur Gleichstellung in der Stadt Zürich regelmässig aufgerufen und genutzt.

Empfehlungen und Fazit

Die Berechnung und Veröffentlichung von Zahlen zum Stand der Gleichstellung in der Stadt Zürich ist ein laufender Prozess. Die Kennzahlen werden – abgestimmt auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen – kontinuierlich erweitert.

Es ist geplant, die auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung veröffentlichten Zahlen vollständig in interaktiver Form zur Verfügung zu stellen. Statistik Stadt Zürich prüft zurzeit, ob diese Zahlen auch in ihrem statistischen Informationsportal aufgeschaltet werden können. Dadurch würde ihre Reichweite zusätzlich erhöht.

Die Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung in der Stadt Zürich, zu aktuellen Herausforderungen und

Entwicklungen wurde mit dem Gleichstellungsplan 2014-2018 weiterentwickelt und in die Verwaltungsprozesse implementiert. Die Weiterführung ist sichergestellt und die Zusammenarbeit etabliert.

Massnahmen-Beispiele

- Die Website der Fachstelle für Gleichstellung wurde um verschiedene Indikatoren erweitert, etwa um Daten zur Namenswahl bei der Eheschliessung oder zum steuerbaren Einkommen von verschiedenen Haushaltsformen. Letztere erlauben Rückschlüsse auf die finanzielle Situation von Alleinerziehenden. Diese sind überdurchschnittlich oft von Armut betroffen. Daten, die direkte Aussagen über den Anteil Armutsbetroffener in Zürich ermöglichen, sind nach wie vor schwierig zu erhalten.
- Die Stadtentwicklung befragt die Stadtzürcher Bevölkerung regelmässig zu Zürich als Wohn- und Lebensort und zur Beurteilung von Politik und Verwaltung. Diese Befragung enthält auf Anregung der Fachstelle für Gleichstellung ab 2019 neu auch Fragen zu Belästigungen im öffentlichen Raum.
- Um die Entwicklung der Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung vertiefter auszuwerten, analysierte das Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen im Auftrag der Stadt Zürich 2018 die Personalkennzahlen. Die Auswertung enthält – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter und Nationalität – unter anderem Angaben zu Ein- und Austritten, zu Beförderungen und zur Altersstruktur des Kaderns. Die Ergebnisse liefern den Dienstabteilungen wichtige Anhaltspunkte, um ihre Massnahmen – beispielsweise zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader – noch gezielter auszurichten.

Schwerpunkt 2: Lohngleichheit von Frau und Mann

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

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

Das Präsidialdepartement und das Finanzdepartement setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt

⁵ www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Zahlen & Fakten

⁶ Eine Auswahl der Personalkennzahlen findet sich im Anhang.



um. Am departementsübergreifenden Pilotprojekt «Überprüfung der Lohngleichheit im Einflussbereich der Stadt Zürich» (Ziel 2) sind zudem das Sicherheitsdepartement, das Hochbaudepartement und das Sozialdepartement beteiligt.

In der gesamten Wirtschaft in der Stadt Zürich betrug der Durchschnittslohn der Männer 2016 9 592 Franken, jener der Frauen 7 560 Franken im Monat. Dies ergibt eine Differenz von 2 032 Franken beziehungsweise 21,0 Prozent. Mehr als zwei Drittel (69,3 Prozent) dieser Differenz sind durch Unterschiede in der persönlichen Qualifikation der Beschäftigten, in den besetzten Arbeitsstellen sowie in verschiedenen Branchen zu erklären. 30,7 Prozent sind nicht erklärbar. Für diese nicht-erklärbare Lohndifferenz wird der Begriff «Lohndiskriminierung» verwendet. Bezogen auf den Gesamtlohn beträgt die Lohndiskriminierung in der Gesamtwirtschaft der Stadt Zürich 624 Franken pro Monat zu Ungunsten der Frauen.

Die Stadt Zürich geht in ihrem Einflussgebiet entschlossen gegen Lohnungleichheit vor. Einerseits in ihrer Rolle als Dienstleistungserbringerin und Auftraggeberin (Ziel 2) und andererseits als Arbeitgeberin (Ziel 3). Im September 2016 hat die Stadt Zürich die «Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» unterzeichnet und damit ihr Engagement für die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bekräftigt. Mit der Umsetzung der Massnahmen im Gleichstellungsplan erfüllt die Stadt Zürich die Ziele der Charta.

In ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin führte Human Resources Management der Stadt Zürich 2017 in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung eine Überprüfung des städtischen Lohnsystems durch. Die Fachstelle für Gleichstellung überprüfte in Zusammenarbeit mit drei Pilotdepartementen 2017/2018 zudem stichprobenartig die Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag der Stadt erhalten hatten oder eine Leistungsvereinbarung mit der Stadt haben.

Sowohl die Massnahmen zu Ziel 2 als auch zu Ziel 3 konnten planmässig durchgeführt werden. Die Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen und bei den Leistungsvereinbarungen trug dazu bei, die Sensibilität für das Thema Lohngleichheit bei den beteiligten Stellen in der Stadtverwaltung zu erhöhen. Es ist ein Kompetenzaufbau (Sensibilität, Wissen) erfolgt, und die Beteiligten wollen das Vorhaben regelmässiger Überprüfungen mittragen und gestalten⁷.

Empfehlungen und Fazit

Sowohl die interne Überprüfung der Lohngleichheit als auch die Stichprobenkontrollen im Beschaffungswesen und bei den Leistungsvereinbarungen werden weitergeführt⁸. Die nächste Überprüfung des städtischen Lohnsystems ist für 2020 vorgesehen und wird erneut von Human Resources Management der Stadt Zürich in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung durchgeführt.

Zuständig für die Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen und bei Leistungsvereinbarungen mittels Stichproben ist weiterhin die Fachstelle für Gleichstellung. Vorgehen, Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Pilotprojekt haben sich bewährt und werden beibehalten. Nach vier Jahren wird erneut Bilanz gezogen.

Beide Massnahmen werden in den Gleichstellungsplan 2019–2022 überführt. Wie die Übersicht über den Stand und die Ergebnisse von Lohngleichheitsanalysen in anderen Verwaltungen grösserer Städte zeigt, liegt die totale Lohndifferenz in der Stadtverwaltung Zürich höher als beispielsweise in Basel (10,6 Prozent gegenüber 6,2 Prozent).

⁷ Der Evaluationsbericht zur Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen und bei Leistungsvereinbarungen ist auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung aufgeschaltet: www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung
> Themen > Erwerbsarbeit > Lohngleichheit.

⁸ Siehe dazu die Medienmitteilung des Stadtrates vom 6. Februar 2019.

Lohnvergleichsanalysen in Verwaltungen grosser Städte (Einwohnerzahl \geq 50'000, Reihenfolge gemäss absteigender Einwohnerzahl)

Stadt	Stand	Letzte Analyse	Totale Lohndifferenz	Unerklärter Teil	Mit Dritten?	Massnahmen?
Zürich	Ja	2017	10.6	0.6	Ja	Nein
Genf	Ja	2006	nicht Logib verwendet	Ja	Nein	
Basel	Ja	2016	6.2	2.4	Nein	Ja
Lausanne	Geplant					
Bern	Ja	2017	10.4	1.8	Ja	Ja
Winterthur	Ja	2013	18.6	1.7	Ja	Ja
Luzern	Ja	2017	11.2	4.3	Ja	Ja
St. Gallen	Geplant					
Lugano	Ja	2017	k. A.	k. A.	Nein	Nein
Biel	Ja	2017	13.7	3.1	Ja	Ja

Datenquelle: Ecoplan im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2019

Erläuterung: Mit Dritten sind Überprüfungen oder Massnahmen, die mit externer Unterstützung durchgeführt oder umgesetzt werden, gemeint.

8

Die totale Lohndifferenz ist unter anderem auch abhängig von der Anzahl Frauen in gut entlohnten Positionen. Hier kann die Stadtzürcher Verwaltung ansetzen, indem sie die Erhöhung des Frauenanteils im Kader (Schwerpunkt 3) konsequent weiterverfolgt. Die erneute Überprüfung der Einhaltung der systematischen Lohngleichheit in der Stadtverwaltung sowie eine Analyse der Lohnbestandteile (Prämien, ZBG-Bewertungen, Positionierung im Lohnband bei Neueintritten) ist zudem auch für die geplante Teilrevision des städtischen Lohnsystems⁹ relevant.

Massnahmen-Beispiele

– Human Resources Management der Stadt Zürich überprüfte 2017 mit der Analysemethode «Logib» des Bundes die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in der Stadtverwaltung. Das Resultat ist zufriedenstellend: Im Vergleich zu anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beträgt der unerklärbare Lohnunterschied zu Ungunsten der weiblichen Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung tiefe 0,6 Prozent. Die bei der städtischen Verwaltung angestellten Frauen verdienen im Durchschnitt 10,6 Prozent weniger als die Männer; 10,0 Prozent davon können durch Faktoren wie das jeweilige betriebliche Kompetenzniveau (Anforderun-

gen des Arbeitsplatzes), die berufliche Stellung, die Anzahl Dienstjahre, das Ausbildungsniveau oder die Berufserfahrung erklärt werden. Für 2020 ist eine Wiederholung der Überprüfung geplant.

– Im Rahmen eines Pilotprojekts überprüfte die Stadt Zürich 2017/2018 stichprobenartig die Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag der Stadt erhalten hatten oder eine Leistungsvereinbarung mit der Stadt haben. Die Ergebnisse sind erfreulich: Die meisten kontrollierten Unternehmen beurteilen die Überprüfungen als sinnvoll und den Aufwand als angemessen. Von den 20 in der Pilotphase kontrollierten Unternehmen hielten 19 die im Beschaffungs- und Leistungsvereinbarungswesen gültigen Lohngleichheits-Kriterien ein. Das Projekt wird von allen Beteiligten mitgetragen. Die Stichproben werden um weitere vier Jahre verlängert.

⁹ Stadtratsbeschlüsse STRB 588/2018 und 589/2018.



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

Ziel 4: Im Kader der Stadtverwaltung beträgt der Anteil des untervertretenen Geschlechts in allen Departementen mindestens 35 Prozent.¹⁰

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, mit Fokus auf Ziel 5.

Die Massnahmen setzen bei folgenden Schlüsselthemen an:

- **Personalplanung:** Talent Management, systematische Nachfolgeplanung für Kaderstellen und weitere Schlüsselpositionen, Überprüfung der Stellenbeschriebe im Hinblick auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, Jobsharing.
- **Personalgewinnung:** Stellenausschreibungen optimieren, damit sich beide Geschlechter angesprochen fühlen, Kaderstellen 80 bis 100 Prozent ausschreiben, neue Bewerbungskanäle erschliessen, Plattformen an Absolventinnenkongressen aktiv nutzen, explizite Hinweise im Inserat, dass bei gleichwertiger Qualifikation dem untervertretenen Geschlecht der Vorrang eingeräumt wird.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Möglichkeit von Teilzeitarbeit auf allen Stufen, flexible Arbeits- und Arbeitszeitmodelle (Jobsharing, Home-Office, familienfreundliche Dienst- und Ferienplangestaltung), expliziter Hinweis auf Familienfreundlichkeit in Stelleninseraten (beispielsweise auf das Prädikat UND), beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach einer Familienphase fördern.
- **Mitarbeitendenbindung:** sorgfältige Planung des Aus- und Wiedereinstiegs bei Mutter- oder Vaterschaft, systematische Erfassung und Auswertung der Austrittsgründe, unbezahlte Urlaube.
- **Entlöhnung:** Lohngleichheit garantieren, also regelmässig prüfen, ob die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung eingehalten wird, auch in Bezug auf die Lohnbestandteile (Prämien, Positionierung im Lohnband bei Neueintritt, ZBG-Beurteilungen).

– **Kulturwandel:** Integration von Gleichstellungsthemen in die Führungsausbildung, Vernetzungsgefässe, geschlechtergerechte Text- und Bildsprache, Fortschritte bei der Umsetzung von Massnahmen nach innen und aussen kommunizieren.

– **Personalausritt:** systematische Erfassung und Auswertung der Austrittsgründe, Fluktuationsrate nach Geschlecht analysieren.

Stand Zielvorgabe Ende 2018

Über alle Kaderstufen hinweg beträgt Ende 2018 der Frauenanteil in der Zürcher Stadtverwaltung 39 Prozent. Im obersten Kader (Funktionsstufen 16–18) stieg er, verglichen mit August 2015, von 22,7 auf 27,5 Prozent. Im oberen Kader (FS 14–15) erhöhte sich der Frauenanteil in demselben Zeitraum von 27,3 auf 29,2 Prozent, im mittleren Kader von 41,6 auf 42,9 Prozent.¹¹

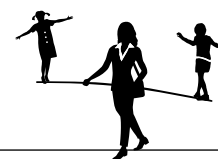
Den grössten Aufholbedarf gibt es weiterhin im obersten Kader (FS 16–18) und im oberen Kader (FS 14–15). Gleichzeitig sind im obersten Kader mit einer Steigerung des Frauenanteils von gut 5 Prozent zwischen August 2015 und Ende 2018 die positivsten Entwicklungen zu verzeichnen.

Bezogen auf die einzelnen Departemente sind weiterhin grosse Unterschiede festzustellen. Einzig im Sozialdepartement sind Ende 2018 Frauen und Männer in allen drei Kaderebenen mit mehr als 35 Prozent pro Geschlecht vertreten. Im obersten Kader (FS 16–18) erreichen das Präsidialdepartement, das Hochbaudepartement sowie das Sozialdepartement per Ende 2018 den Zielwert von (mindestens) 35 Prozent. Den grössten Aufholbedarf auf der obersten Kaderebene haben das Schul- und Sportdepartement mit einem Frauenanteil von 9,1 Prozent sowie das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement mit einem Frauenanteil von 6,7 Prozent.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung von August 2015 bis Ende 2018 gesondert nach Departement und Kaderebene auf.

¹⁰ Die Zielvorgabe von 35 Prozent für das untervertretene Geschlecht im Kader der Stadtverwaltung definierte der Stadtrat in seiner Antwort auf die Motion GR-Nr. 2015/40 im Stadtratsbeschluss STRB 100/2015. Die Zielvorgabe gilt gesondert nach Departement und Kaderstufe (Funktionsstufen 12–13, 14–15 und 16–18).

¹¹ Für weitere Auswertungen und Mehrjahresvergleiche nach Departement und nach Kaderstufengruppen, siehe Anhang, Seiten 25–30, Abbildungen 4.



Entwicklung Zielvorgabe 35 Prozent, August 2015 bis Ende 2018				
	total 12-18	12-13	14-15	16-18
Stadt	✓	✓	+	+
PRD	✓	✓	-	✓
FD	+		++	++
SID		-		++
GUD	✓	✓	++	+
TED		++		--
HBD		-	+	✓
DIB	+	+	++	+
SSD	✓	✓	-	--
SD	✓	✓	✓	✓

Legende		
✓	erreicht	Ziel 35 Prozent gehalten von Aug. 2015 bis Dez. 2018
--	grosse Änderung weg vom Ziel	5 Prozent und mehr weg vom Ziel 35 Prozent
-	kleine Änderung weg vom Ziel	zwischen 1 und 4,9 Prozent weg vom Ziel 35 Prozent
	unverändert	keine Veränderung (weniger als +/- 1 Prozent)
+	kleine Änderung hin zum Ziel	zwischen 1 und 4,9 Prozent hin zum Ziel 35 Prozent
++	grosse Änderung hin zum Ziel	5 Prozent und mehr hin zum Ziel 35 Prozent

Lesebeispiel: Im Hochbaudepartement (HBD) ist der Anteil des untervertretenen Geschlechts in den Funktionsstufen 14 bis 15 von August 2015 bis Ende 2018 zwischen 1 und 4,9 Prozent in Richtung Zielwert 35 Prozent gestiegen. In den Funktionsstufen 12 bis 13 hat sich dieser Anteil im selben Zeitraum zwischen 1 und 4,9 Prozent vom Zielwert entfernt. In den obersten Funktionsstufen 16-18 konnte das Ziel von mindestens 35 Prozent gehalten werden.

Die Departemente sind mit der Umsetzung der Massnahmen insgesamt zufrieden, auch wenn das Ziel von 35 Prozent erst bei einem Departement auf allen Kaderebenen erreicht wird. Als besonders wichtig erachten die Departemente die Akzeptanz und den Erfolg der Massnahmen. Eine Mehrzahl davon soll deshalb weitergeführt werden. Besonders hervorzuheben ist, dass Massnahmen zunehmend in reguläre Abläufe oder übergeordnete Strategien überführt wurden. So wird beispielsweise bei Neubesetzungen von Kaderstellen systematisch überprüft, ob die Stelle auch in einem Teilzeitpensum ausgeführt werden kann. Verschiedene Departemente konnten zudem Kaderstellen mit Co-Leitungen oder im Jobsharing mit Frauen besetzen. Auch wurden befristete oder unbefristete Pensumsreduktionen ermöglicht, um so beispielsweise die Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu erleichtern. Die Einführung von Stellvertretungs-Funktionen erlaubt es zudem, kurzfristige Abwesenheiten zu

überbrücken sowie potentielle Führungskräfte zu fördern. Die Möglichkeit, in Kaderpositionen Teilzeit arbeiten zu können, scheint das Interesse von Frauen an Kaderstellen zu erhöhen. Erfreulich ist zudem, dass auch immer mehr Männer Interesse an Teilzeitstellen anmelden.

Empfehlungen und Fazit

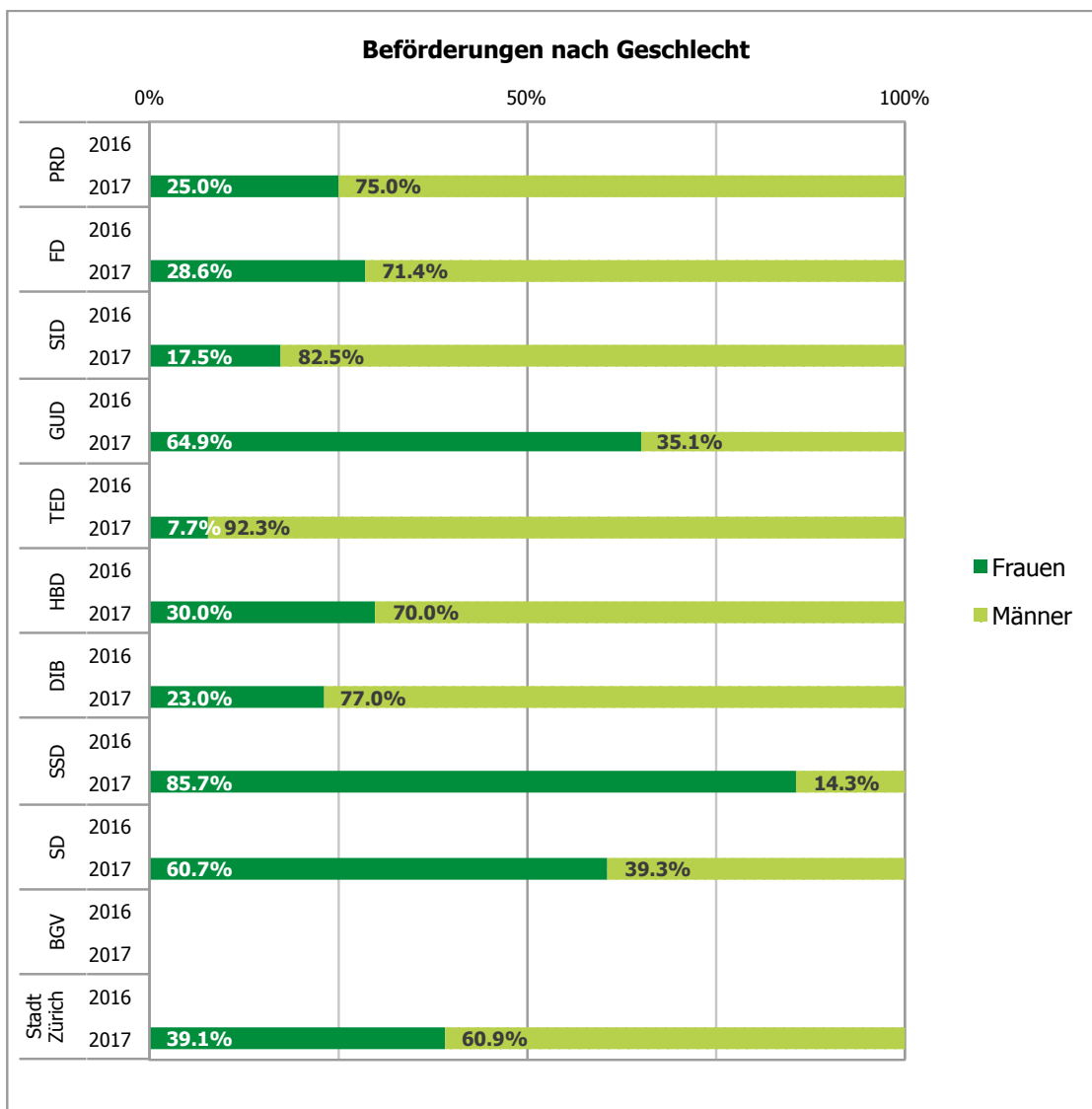
Die Ausgangslage in den einzelnen Departementen und Dienstabteilungen ist sehr unterschiedlich. Veränderungen beim Anteil des untervertretenen Geschlechts hängen von Faktoren ab wie:

- natürliche Fluktuationsquote (Altersstruktur, Pensionierungen)
- Fluktuationsrate (Kündigungen, Austritte)
- Branche (Fachkräftemangel, Marktlage)
- Organisationsgrösse (Anzahl Kaderstellen)
- Tätigkeiten (Berufsfeld)



Diese Faktoren sind nur teilweise beeinflussbar, liefern aber dennoch wichtige Ansatzpunkte für Massnahmen. So zeigt eine Analyse der Altersstruktur, dass in den nächsten 10 bis 15 Jahren über 40 Prozent der Kadermänner pensioniert werden. Dies birgt einerseits die Gefahr von Wissensverlust, bietet aber gleichzeitig die Chance, freiwerdende Stellen vermehrt mit Frauen zu besetzen. Dazu braucht es ein Talentmanagement mit Fokus auf Frauen, ein frühzeitiges Füllen der Pipeline, indem auch in Nicht-Kaderpositionen qualifizierte

Frauen eingestellt werden. Zudem sollte sichergestellt werden, dass Beförderungen auf reflektierten und transparenten Prozessen beruhen. Von Beförderungen und Kader-Neuzutritten (Personen, die den Schritt vom Nicht-Kader ins Kader gemacht haben) innerhalb der Departemente profitierten in den letzten Jahren vor allem Männer. Diese Tatsache muss gesamtstädtisch, aber auch auf Departementebene, genauer analysiert werden, um weitere Fortschritte Richtung Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen.



Quelle: Human Resources Management Stadt Zürich

Erläuterung: Die Beförderungen innerhalb der Departemente fallen 2017 zum grössten Teil zugunsten der Männer aus, wobei das Gesundheits- und Umweltdepartement (GUD), das Sozialdepartement (SD) sowie das Schul- und Sportdepartement (SSD) einen Frauenanteil an den Beförderungen von mehr als 50 Prozent aufweisen. Das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (TED) weist den niedrigsten Wert auf (7,7 Prozent). Bei den Behörden und der Gesamtverwaltung (BGV) gab es 2017 keine internen Beförderungen. Mit Beförderung ist der Wechsel in eine höhere Funktionsstufe einhergehend mit der Anpassung der Stellenbeschreibung gemeint.



Um zu vermeiden, dass sich unbewusste Annahmen über Personengruppen, beispielsweise bezüglich Fähigkeiten und Kompetenzen, auf die Personalgewinnung und Beförderungen auswirken, bieten die Fachstelle für Gleichstellung und Human Resources Stadt Zürich in Zusammenarbeit mit der Hochschule St. Gallen 2019 und 2020 kostenlose «Unconscious Bias Trainings» für Führungskräfte und HR-Verantwortliche an. Es könnte sich zudem lohnen, gesamtstädtische Bestrebungen wie ein Talentmanagement mit Fokus auf Frauen in die HR-Strategie einfließen zu lassen. Des Weiteren sollte der Fokus nicht nur auf der Geschlechtervertretung im Kader liegen, sondern auf dem Frauen- und Männeranteil in der Gesamtbelegschaft. Dies gilt insbesondere für Berufsfelder, in denen Frauen oder Männer untervertreten sind (vgl. Massnahme der Sozialen Dienste sowie Schwerpunkt 5, Ziel 10). Die angemessene Geschlechtervertretung im Kader ist ein längerfristiges Ziel. Die Departemente sind weiterhin gefordert mit der Umsetzung, dem Controlling und der Weiterentwicklung ihrer Massnahmen. Gewisse Massnahmen können zudem nur dann zum Tragen kommen, wenn eine Vakanz eintritt. Die Zielvorgabe von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts in den Kaderstufen der Stadtverwaltung wird im Gleichstellungsplan 2019–2022 weiterverfolgt.

Massnahmen-Beispiele

Im Folgenden wird pro Departement je ein Massnahmen-Beispiel zur Förderung des untervertretenen Geschlechts im Kader vorgestellt:

- **Präsidentendepartement (PRD):** Das oberste Kader ist anzahlmässig sehr klein, jeder personelle Wechsel hat erhebliche Auswirkungen auf das 35-Prozent-Ziel. Das PRD hat daher eine Regel für personelle Wechsel ab Stufe Geschäftsleitung der Dienstabteilungen erlassen, die sicherstellt, dass die Entscheidungen sehr bewusst und gut begründet getroffen werden. Entscheide, die der 35-Prozent-Zielsetzung widersprechen, müssen von der Stadtpräsidentin autorisiert werden.
- **Finanzdepartement (FD):** Liegenschaften Stadt Zürich steigert den Anteil des untervertretenen Geschlechts im Kader durch vorausschauende Personalplanung und Nachwuchsförderung mittels Weiterbildungsmassnahmen und/oder Übergabe von Stellvertretungsaufgaben.
- **Sicherheitsdepartement (SID):** In allen Dienstabteilungen werden die Mitarbeitenden bei den Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächen (ZBG) nach ihren Entwicklungswünschen gefragt. Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich für Führungsfunktionen zu bewerben. Bei Bewerbungen auf zu vergebende Kaderstellen wird bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung dem untervertretenen Geschlecht der Vorrang eingeräumt. Bei vakanten Kaderstellen wird systematisch geprüft, ob ein Teilzeitpensum oder ein Jobsharing möglich ist.
- **Gesundheitsdepartement (GUD):** Das Stadtspital Waid hat sich zum Ziel gesetzt, die Anzahl Kadermitarbeiterinnen insbesondere ab Funktionsstufe 15 zu erhöhen. Da es sich um sehr wenige Stellen handelt, müssen Rekrutierungsprozesse und Nachfolgeplanungen sehr bewusst gestaltet werden. In den Funktionsstufen 13 und 14 ist es bereits gelungen, durch eine frühzeitige Nachfolgeplanung zwei Stellen mit Frauen zu besetzen.
- **Tiefbaudepartement (TED):** Beim Tiefbauamt werden alle Stellen auf ihre Teilzeiteignung hin analysiert und immer als 80- bis 100-Prozent-Stellen geschlechtergerecht ausgeschrieben, ausser wenn dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist (z.B. Werkhöfe). Bewerbungen von Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt.
- **Hochbaudepartement (HBD):** Das Hochbaudepartement hat seinen Rekrutierungsprozess umfassend angepasst. Die Massnahmen reichen von der Überprüfung der Anforderungsprofile über die Optimierung der Stellenausschreibungen bis hin zur Aufdeckung von Geschlechterstereotypen bei den Bewerbungsgesprächen. Die Fortschritte werden mittels Kennzahlen zu den einzelnen Rekrutierungsphasen (Anzahl eingehende Bewerbungsdossiers des untervertretenen Geschlechts, Anzahl eingeladene Personen des untervertretenen Geschlechts zum Vorstellungsgespräch) regelmässig überprüft.
- **Departement der Industriellen Betriebe (DIB):** Das Elektrizitätswerk Stadt Zürich (ewz) hat das Programm «Young Talents» ins Leben gerufen. Zudem wird pro Geschäftsbereich mittels «Nachfolge- und Talentrunden» jährlich besprochen, ob und wo Frauen intern die Möglichkeit haben, im Beruf weiterzukommen.
- **Schul- und Sportdepartement (SSD):** Das Schul- und Sportdepartement hat den Rekrutierungsprozess umfassend angepasst. Bei jeder Ausschreibung wird überprüft, ob die Funktion auch mit einem reduzierten Pensum (z.B. 80 bis 100 Prozent) oder im Jobsharing ausgeschrieben werden könnte. Bei Funktionen des obersten Managements wird der



Rekrutierungsprozess sorgfältig ausgewertet (Anzahl Bewerbungen Männer/Frauen, Einladungen Männer/Frauen). Der Vorsteher, die Führungskräfte und die HR-Verantwortlichen wurden dafür sensibilisiert, dass bei der Besetzung von Top-Positionen Frauen respektive das untervertretene Geschlecht berücksichtigt werden.

- **Sozialdepartement (SD):** Die Sozialen Dienste haben das Projekt «Mehr Männer in Quartierteams und Intakes» realisiert. Das Hauptziel ist, den Männeranteil in den Bereichen Sachbearbeitung und Soziale Arbeit zu erhöhen. Dies wird mit Anpassungen der Stelleninserate, der Website und durch ein Hochschulmarketing erreicht. Dadurch wird der Tatsache begegnet, dass der Arbeitsmarkt im Bereich Soziale Arbeit über weniger männliche Bewerber verfügt. Im August 2017 lag der Männeranteil in den Sozialen Diensten bei 37,3 Prozent, im August 2018 bei 39,5 Prozent.

Schwerpunkt 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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.

Das Präsidialdepartement, das Sicherheitsdepartement, das Gesundheits- und Umweltdepartement, das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, das Hochbaudepartement, das Departement der Industriellen Betriebe und das Sozialdepartement setzen Massnahmen zu diesem Schwerpunkt um.

In der Stadt Zürich lebten 2015 29'371 kleine Kinder¹². Zwei Drittel der Stadtzürcher Familien mit Kindern unter sechs Jahren nutzen familienergänzende Kinderbetreuung. Etwas mehr als die Hälfte nimmt ein formelles Angebot wie eine Kita, Tageseltern oder einen Hort in Anspruch. 10,2 Prozent greifen ausschliesslich auf informelle Betreuungspersonen wie Grosseltern,

Verwandte oder Babysitter, Nannies oder Hausangestellte zurück¹³. Die Stadt Zürich baut als Dienstleistungserbringerin für die Bevölkerung ihr ausserfamiliäres Betreuungsangebot kontinuierlich aus. Sie investiert in bezahlbare Kita-Plätze, unterstützt Tagesfamilien und schafft Tagesschulen.

Damit Eltern neben der Erwerbsarbeit ihre Familienpflichten wahrnehmen können, braucht es nebst bezahlbaren ausserfamiliären Kinderbetreuungsangeboten flexible Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. In der Stadtverwaltung arbeitet die Hälfte der Angestellten auf gesamtstädtischer Ebene Vollzeit (49 Prozent). 30 Prozent arbeiten zu einem Beschäftigungsgrad von 50–89 Prozent (Teilzeit I) und 21 Prozent arbeiten weniger als 50 Prozent (Teilzeit II). Frauen sind unter den Teilzeitarbeitenden auch in der Zürcher Stadtverwaltung in der Mehrheit. Sie sind auch in kleinen Pensen von unter 50 Prozent übervertreten. Am meisten Teilzeit arbeitende Männer finden sich im Sozial- sowie im Schul- und Sportdepartement. Im Sicherheits-, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, im Finanzdepartement sowie im Departement der Industriellen Betriebe ist ihr Anteil am geringsten¹⁴.

Um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu ermöglichen, verfolgen die Departemente der Stadtverwaltung hauptsächlich folgende Bestrebungen:

- flexible Pensen bei Elternschaft
- Anpassung des Stellenbeschriebs (systematische Prüfung und Schaffung von Teilzeitstellen bei Personalwechseln, stufenweiser Einstieg, Kommunikation von familienfreundlichen Angeboten)
- familienergänzende Kinderbetreuung (Unterstützung bei flexiblen Kinderbetreuungslosungen wie Mitgliedschaft bei einem Kinderbetreuungs-Service)

Die Umsetzung der Massnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Stadt Zürich als Arbeitgeberin ist in vielen Fällen herausfordernd, insbesondere in Departementen mit einem hohen Anteil an Teilzeit- oder Schichtarbeitenden. Dass Teilzeitarbeit in gewissen Departementen mittlerweile so verbreitet ist, ist erfreulich. Notwendig ist eine gute Arbeitsorganisation im Betriebsalltag: Wie kann beispielsweise in Teams mit vielen Teilzeitpensen der Informationsfluss sichergestellt werden? Wie lassen sich

¹² Quelle: Statistik Stadt Zürich.

¹³ Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Zusatzmodul «unbezahlte Arbeit und familienergänzende Kinderbetreuung», Statistik Stadt Zürich.

¹⁴ Siehe Personalkennzahlen im Anhang, Seiten 31–41, Abbildungen 5.



Grossprojekte so organisieren, dass sie auch Teilzeitarbeitenden übertragen werden können? Wie lässt sich vermeiden, dass Mitarbeitende mit kleinen Pensen aus Eigenmotivation nicht längerfristig zu viel arbeiten? Und gibt es Tätigkeiten, bei denen Teilzeitarbeit nur bedingt möglich ist?

Gefordert ist Flexibilität. Vorgesetzte müssen gewillt sein, die Arbeitsorganisation entsprechend anzupassen und den eigenen Handlungsspielraum wahrzunehmen. Dies etwa indem An- und Abwesenheiten von Mitarbeitenden klar kommuniziert, Stellvertretungen definiert oder grosse Projekte von Sparringpartnerinnen und -partnern ausgeführt werden. Von Seiten der Mitarbeitenden braucht es die Bereitschaft, in Spitzenzeiten auch einmal einen zusätzlichen Arbeitseinsatz zu leisten, der später kompensiert werden kann.

Die meisten Departemente sind mit den Resultaten zufrieden. Der grösste Teil der bisherigen Massnahmen wird weitergeführt. Entweder, weil das vorgegebene Ziel noch nicht erreicht wurde, oder weil die Massnahme so erfolgreich war und deshalb in Richtlinien einfluss oder gar in den Strukturen der Dienstabteilung verankert wurde.

Empfehlungen

Hausarbeit, die Betreuung von Kindern sowie die Pflege und Unterstützung von betagten Menschen sind für das Funktionieren unserer Gesellschaft unverzichtbar. Damit für diejenigen, die diese Arbeit übernehmen – nach wie vor mehrheitlich Frauen – keine Nachteile entstehen, braucht es entsprechende Voraussetzungen.

Das gegenwärtige Sozialversicherungssystem bestraft Teilzeitarbeitende mit geringeren Renten im Alter. Eine vor zwei Jahren von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) veröffentlichte Studie¹⁵ zeigt, dass sich Teilzeitarbeit bei ungünstigen Voraussetzungen wie beispielsweise einem tiefen Lohn verheerend auf die Altersvorsorge auswirkt: Die ausbezahlte Rente deckt das Existenzminimum nicht. Es lohnt sich, sich frühzeitig mit den Auswirkungen des eigenen Erwerbsmodells auf die zukünftige Rente auseinanderzusetzen. Für Teilzeitarbeitende braucht es daher entsprechende Informationsangebote.

Um die in den nächsten Jahren in der Stadtverwaltung durch Pensionierungen entstehenden Vakanzen ideal besetzen zu können, darf sich Teilzeitarbeit nicht negativ auf die Bewertung der Leistung und eine mögliche Beförderung auswirken. Dazu braucht es ein Umdenken bei den Vorgesetzten und ein Bewusstsein

für mögliche eigene Vorbehalte. Im Intranet der Stadt Zürich ist eine Plattform geplant, auf der die Departemente sich – neben einer spezifischen Beratung bei der Fachstelle für Gleichstellung – über gute Modelle und Lösungen für die Arbeitsorganisation bei Teilzeitarbeit informieren können.

Die Betreuung und Pflege von Kindern und Betagten wird nebst den Angehörigen immer öfters von privat angestellten Nannies und Haushaltshilfen übernommen. Dies bringt die Gefahr von ausbeuterischen Arbeitsbedingungen mit sich. Auf der von der Fachstelle für Gleichstellung 2013 geschaffenen und seither laufend erweiterten Informationsplattform careInfo.ch erhalten Arbeitgebende Antworten zu rechtlichen Fragen. Care-Migrantinnen können sich in einem geschützten Bereich miteinander vernetzen und austauschen. Über die Anzahl Nannies in Zürcher Privathaushalten und deren Arbeitsbedingungen ist bislang wenig bekannt. Die Fachstelle für Gleichstellung klärt gegenwärtig ab, wie hoch die Nachfrage nach Nannies in der Stadt Zürich ist, welche Arrangements zwischen Arbeitgebenden und Nannies existieren und wie die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor sind.

Massnahmen-Beispiele

- Das Sozialdepartement setzte per 1.1.2018 die revidierte Verordnung über die familienergänzende Kinderbetreuung in Kraft, mit der die Lücken in der Kinderbetreuung der Stadt Zürich geschlossen wurden. Damit steht für alle Familien mit Anspruch ein subventionierter Betreuungsplatz in einer Kita zur Verfügung.
- Die Fachstelle für Gleichstellung führte 2018 die öffentliche Veranstaltung «Beruf und Familie vereinbaren – Absicherung inklusive!» durch. Sozialversicherungsexpertinnen und -experten loteten in Inputreferaten und in einer Podiumsdiskussion die gesellschaftspolitischen und persönlichen Spielräume bei der Gestaltung der Altersvorsorge aus.
- Aufgrund einer konstant grossen Nachfrage aktualisierte und erweiterte die Fachstelle für Gleichstellung 2018 den Ratgeber «Haushaltshilfe beschäftigen – Das müssen Sie wissen», der sich an Privathaushalte richtet. Er informiert über rechtliche Aspekte und faire Arbeitsbedingungen für Haushaltshilfen und enthält neu zwei Abschnitte zu Sozialversicherungen sowie Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen.
- Die Zürcher Stadtverwaltung schaffte im Zuge der

¹⁵ Siehe www.equality.ch > Studien & Projekte.



Revision des Bildungsreglements die Voraussetzungen dafür, dass Teilzeitarbeitende von Aus- und Weiterbildungen profitieren, ohne aufgrund des Beschäftigungsgrads benachteiligt zu werden.

- Das Pflegezentrum Käferberg erhielt 2017 den Prix Balance in der Kategorie öffentlich-rechtliche Arbeitgebende, Gesundheit, Stiftungen, NGO/NPO.
- Bei der Wasserversorgung Zürich hat sich der Anteil der Teilzeitarbeitenden in den letzten acht Jahren mehr als verdoppelt; er beträgt aktuell 20 Prozent. Der Anstieg erfolgte sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Es hat ein Kulturwandel stattgefunden, der sich unter anderem darin zeigt, dass eine Mehrheit der Geschäftsleitung Teilzeit arbeitet.
- Die Fachstelle für Gleichstellung führte in Zusammenarbeit mit den Zentralen Diensten des Präsidialdepartements und dem Departementssekretariat des Hochbaudepartements den departementsübergreifenden Workshop «360-Grad-Blick auf Teilzeitarbeit» durch. Der Workshop richtete sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche und hatte zum Ziel, Teilzeitarbeit zu enttabuisieren und den Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Gemeinsam wurden Herausforderungen von Teilzeitarbeit beleuchtet und Tipps für eine gute Arbeitsorganisation erarbeitet.

Schwerpunkt 5: Geschlechterrollen, Familien- und Lebensformen

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

Das Präsidialdepartement, das Finanzdepartement, das Sicherheitsdepartement, das Gesundheits- und Umweltdepartement, das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, das Departement der Industriellen Betriebe, das Sozialdepartement sowie das Schul- und Sportdepartement setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

Der Fokus der Massnahmen zum Ziel 10 liegt auf der gezielten Ansprache des jeweils untervertretenen Geschlechts in der Personalwerbung und -rekrutierung, auf dem Bekanntmachen des Berufsfeldes und auf dem Arbeitgeberinnen-Auftritt. Bei den Marketingaktivitäten wird darauf geachtet, dass Frauen und Män-

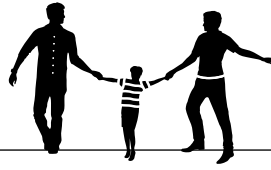
ner ausgewogen vertreten sind und gleichermaßen angesprochen werden. Die Anstellungsinstanzen sind zudem angehalten, bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung dem untervertretenen Geschlecht den Vorrang einzuräumen.

Die Massnahmen zeigen insbesondere im Berufsfeld Kinderbetreuung Wirkung: Der Anteil an männlichen Mitarbeitenden stieg sowohl bei den städtischen Kitas (vorschulische Betreuung) als auch in der schulischen Betreuung der Stadtzürcher Schulen kontinuierlich an. In der vorschulischen Betreuung nahm die Anzahl Lernende «Fachmann Betreuung» innerhalb von sechs Jahren um acht Prozent zu und betrug Ende 2018 21 Prozent; in der schulischen Betreuung steigerte sich der Anteil zwischen 2015 und 2018 von 32 auf 39 Prozent. Die Departemente sind mit der Umsetzung der Massnahmen zufrieden. Als Schwierigkeiten nennen sie vor allem äussere Umstände, insbesondere fehlendes Interesse an den angebotenen Berufslehren, keine geeigneten Bewerbungen sowie einen generellen Mangel an Fachkräften.

Empfehlungen und Fazit

Nebst der Rekrutierung besteht eine Herausforderung darin, einmal angestellte Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen zu halten. Diese Gruppe von Mitarbeitenden kämpft überdurchschnittlich oft mit einer geschlechterstereotypen Aufgabenzuteilung innerhalb des Teams, dem In-Abrede-Stellen ihrer Fachkompetenz oder einem sexistischen Arbeitsklima. Einzelne Departemente haben deshalb damit begonnen, Teams mit geringem Männer- oder Frauenanteil für (unbewusste) Ungleichbehandlungen zu sensibilisieren. Sinnvollerweise wird dieser Prozess von einer Fachperson begleitet. Erst wenn der Anteil des untervertretenen Geschlechts in einem Team ausreichend hoch ist, tritt die Bedeutung des Geschlechts eines Teammitglieds in den Hintergrund.

Die Massnahmen im Bereich Männer in der vorschulischen Betreuung und in der schulischen Betreuung (in Regel- und Tagesschulen) sind längerfristig angelegt. Das Engagement zeigt Wirkung und ist gut eingebettet in den Gleichstellungsplan und die Strategien der jeweiligen Departemente. Es ist deshalb sinnvoll, auf dem bisher Erreichten und dem vorhandenen Knowhow aufzubauen.



Massnahmen-Beispiele

- Der Geschäftsbereich Kinderbetreuung der Sozialen Einrichtungen und Betriebe des Sozialdepartements setzt unter dem Titel «Vielfalt in der Kita» ein ganzes Massnahmenpaket um. Dazu gehört, den Anteil des männlichen Betreuungspersonals zu erhöhen und eine geschlechtergerechte Pädagogik zu etablieren. Der Mitarbeitendenanlass 2018 widmete sich diesem Thema.
- Die Abteilung schulische Betreuung im Schul- und Sportdepartement hat sich zum Ziel gesetzt, den Männeranteil in den Betreuungsbetrieben der städtischen Schulen zu erhöhen. Dazu schulte sie die Leiterinnen und Leiter Betreuung zusammen mit der Fachstelle für Gleichstellung im Frühjahr 2017 mit einem Fachinput zum Thema.
- Die Alterszentren der Stadt Zürich sind regelmässig an der Fachmesse für den Gesundheitsmarkt präsent, mit dem Ziel, Männer für Berufe im Gesundheitsbereich zu gewinnen.
- Die Stadtpolizei Zürich hat die Werbemittel überprüft und die Werbewirksamkeit analysiert und angepasst. Mit der Personalwerbekampagne «Mach Zürich zu deinem Revier – Komm zur Stadtpolizei» werden als Hauptzielgruppe insbesondere in Zürich wohnhafte Personen, Personen mit einem Bezug zur Stadt Zürich sowie Frauen angesprochen. Grund: Der Frauen-Anteil in der Uniformpolizei beläuft sich derzeit auf 16,2 Prozent.
- Die Verkehrsbetriebe Zürich organisieren technische und handwerkliche Schnuppertage für Mädchen und machen Lehrlingswerbung mit Ausrichtung auf junge Frauen.

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

Das Schul- und Sportdepartement sowie das Präsidialdepartement setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

Die zum Ziel 11 formulierten Massnahmen konzentrieren sich darauf, das Schulpersonal mit Weiterbildungen und Unterrichtsmaterialien in einem geschlechtersensiblen Unterricht zu unterstützen.

Die Bilanz der Umsetzung der Massnahmen fällt durchgezogen aus. Der Wille, die Gleichstellung im Schulbereich voranzutreiben, ist bei den Verantwortlichen vor-

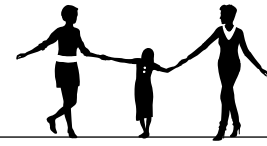
handen, und das Thema wird als wichtig erachtet. Die Rahmenbedingungen – fehlende zeitliche und personelle Ressourcen, personelle Wechsel – erschweren jedoch die Umsetzung der Massnahmen.

Empfehlungen und Fazit

Während der Schulzeit werden wichtige Weichen für die spätere Lebensgestaltung gestellt, beispielsweise bei der Entwicklung von Interessen oder der Berufswahl. Diese sind nach wie vor geprägt von stereotypen Vorstellungen über Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Rollen der jeweiligen Geschlechter. Die Schule kann hier Gegensteuer geben, indem sie bewusst darauf achtet, Kinder unabhängig von ihrem Geschlecht vielfältig in ihren Interessen und Fähigkeiten zu fördern und ihre Entwicklung nicht durch geschlechterstereotype Zuschreibungen einzuschränken.

Massnahmen-Beispiele

- Der Bereich Integration der Fachschule Viventa schulte das Lehrpersonal in einer Weiterbildung in der Anwendung von Unterrichtsmaterialien zum Thema Gleichstellung und Migration. Neue Lehrpersonen werden bei der Einarbeitung auf das vorhandene Material hingewiesen. Zudem werden jährlich Sexualkunde-Workshops durchgeführt, die Themen wie Aufklärung, Rechte, Pflichten, Grenzen und die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter behandeln.
- Die Fachstelle für Gleichstellung zeigte im Herbst 2017 in der PBZ Bibliothek Altstadt die Ausstellung «Mädchen oder Junge – spielt das eine Rolle?» für Kinder zwischen fünf und elf Jahren. Sie thematisierte auf spielerische Weise verschiedene Aspekte von Geschlechterstereotypen. Für Schulklassen, Kindergärten und Horte wurden Führungen angeboten. Die Ausstellung wurde aufgrund des grossen Anklangs beim Publikum und der Nachfrage nach Führungen um einen Monat verlängert.
- Transidentität bei Kindern und Jugendlichen ist für viele Fachleute im pädagogischen Umfeld ein noch unbekanntes Thema. Gemeinsam mit Transgender Network Switzerland organisierte die Fachstelle für Gleichstellung zwei «BiblioTalks» für Eltern und Schulpersonal. Zentrale Fragen waren, welche Unterstützung trans Kinder brauchen und wie Lehrpersonen und Betreuende Verständnis für ihre Situation schaffen können.



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 Sicherheitsdepartement, das Gesundheits- und Umweltdepartement sowie das Sozialdepartement setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

Ein Teil der zu Ziel 12 getroffenen Massnahmen betrifft die Unterstützung von Migrantinnen, die in der Stadt Zürich leben. Ein zweiter Teil befasst sich mit der Schulung der städtischen Mitarbeitenden im Umgang mit Vielfalt im Kontakt untereinander und mit Kundinnen und Kunden. Während in den ersten zwei Jahren des Gleichstellungsplans 2014–2018 die Unterstützung von Migrantinnen im Vordergrund stand¹⁶, wurden seither die Aktivitäten gegen Homo- und Transphobie intensiviert.

Die Departemente sind zufrieden mit der Umsetzung der Massnahmen. Der Grossteil davon ist erfolgreich umgesetzt. Bei einigen Massnahmen handelte es sich um einmalige Aktionen, die abgeschlossen sind.

Empfehlungen und Fazit

Die Beschäftigung mit unterschiedlichen, sich überschneidenden Formen und Dimensionen von Ungleichheit, Differenz, Macht und Privilegien ist für die Gleichstellungsarbeit zentral. 2013 erfolgte die Auftragserweiterung der Fachstelle für Gleichstellung. Sie ist seither auch für die Förderung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen zuständig. Neben dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität wirken sich auch die Hautfarbe, die soziale Schicht, die Religionszugehörigkeit, die Nationalität, Behinderungen oder das Alter auf die Chancengleichheit und den Zugang zu Ressourcen aus. Der Gleichstellungsplan ist noch vermehrt auf das Zusammenwirken verschiedener Faktoren mit Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität auszurichten. Mit der Integrationsförderung der Stadt Zürich pflegt die Fachstelle für Gleichstellung seit vielen Jahren einen regelmässigen Austausch. Seit 2016 gibt es in der Stadtverwaltung

zwei Beauftragte für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Um Fortschritte zu erzielen, ist eine gute Zusammenarbeit zwischen den entsprechenden städtischen Stellen und den in diesem Bereich aktiven Organisationen zentral. Der mit dem Postulat des Gemeinderats¹⁷ überwiesene Auftrag für einen Aktionsplan für die Gleichstellung und Sicherung der Grundrechte von trans Menschen wird in den Gleichstellungsplan 2019–2022 einfließen.

Massnahmen-Beispiele

- Die Beratungsstelle Wohnen im Alter erhält die Lizenz als offizieller Standort der Femmes-Tische in der Stadt Zürich.
- Die Integrationsförderung und die Fachstelle für Gleichstellung führten für die Kursleiterinnen des Integrationskurses für Frauen eine Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz und zu für ihre Arbeit relevanten Gleichstellungsthemen durch.
- Die Fachstelle für Gleichstellung führte im Frühling 2018 gemeinsam mit der OJA und der Beratungsplattform «du-bist-du» der Zürcher Aids-Hilfe den Aktionsmonat gegen Homo- und Transfeindlichkeit in den Zürcher Jugendtreffs durch. Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter eigneten sich im Vorfeld in einer Weiterbildung das dazu nötige Fachwissen an.
- 2018 bekannte sich die Stadt Zürich als erste Schweizer Verwaltung zu einem respektvollen Umgang mit trans Menschen am Arbeitsplatz. Im Berichtsjahr fanden erste Informationsveranstaltungen zu Transidentität am Arbeitsplatz statt, die 2019 weitergeführt werden. Unterstützung bieten auch die drei Informationsblätter für transidente Mitarbeitende, HR-Fachpersonen und Führungskräfte sowie Teamkolleginnen und -kollegen.
- Schutz und Rettung hat ein Diversity-Konzept erarbeitet und verabschiedet. Auf Basis einer internen Analyse wurden getroffene Massnahmen im Bereich Organisationskultur, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung hinsichtlich der Dimensionen Alter/ Generation, Geschlecht, Familie/Lebensphase und Gesundheit zusammengeführt und punktuell weiterentwickelt.
- Mit der Auftragserweiterung der Fachstelle für Gleichstellung im März 2013 hatte der Stadtrat dem Sozialdepartement und der Fachstelle den Prüfungs-

¹⁶ Siehe Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2014–2018: www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan > 2014–2018 > Zwischenbericht.
¹⁷ Postulat GR-Nr. 2017/377.

auftrag erteilt, die finanzielle Unterstützung von in diesem Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen und Vereinen zu klären, ausgehend vom bereits existierenden städtischen Leistungsauftrag mit der HAZ.¹⁸ Das Sozialdepartement unterstützt 2019 bis 2021 die Beratungen und die Gruppenarbeit in der Stadt Zürich von Transgender Network Switzerland mit jährlichen Starthilfebeiträgen von je 40 000 Franken.

Schwerpunkt 6: Geschlechtsspezifische Gewalt

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

Das Präsidialdepartement, das Sicherheitsdepartement, das Gesundheits- und Umweltdepartement sowie das Sozialdepartement setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

Die Massnahmen zu Ziel 13 wurden zu einem grossen Teil bereits im ersten Gleichstellungsplan aufgegleist. Sie wurden seither institutionalisiert und weitergeführt. Es handelt sich dabei insbesondere um Wissenssicherung, Netzwerkpflege und Fachaustausch. Dazu gehört beispielsweise die Weiterbildung des im medizinischen, sozialen oder schulischen Bereich tätigen Fachpersonals im Umgang mit Opfern von Häuslicher Gewalt oder Zwangsheirat.

Die Verantwortlichen sind zufrieden mit der Umsetzung. Sie weisen darauf hin, dass die Themen nichts von ihrer Aktualität eingebüsst haben und die Massnahmen weitergeführt werden sollen. Ein Teil der Massnahmen wurde institutionell verankert, etwa in Form eines jährlichen Updates, durch regelmässige Berichterstattung in der Geschäftsleitung oder durch die Etablierung eines institutionalisierten Austauschgefässes.

Empfehlungen und Fazit

Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen, ist es wichtig, die erarbeiteten Grundlagen regelmässig zu aktualisieren und bekannt zu machen und die aufgebauten Netzwerke und Fachgefässe weiterzuführen. Dazu sind entsprechende Ressourcen nötig. Zentral ist auch ein klares Bekenntnis der Führungsebene, dass die Auseinandersetzung mit den Themen häusliche Gewalt und Zwangsheirat zum Auftrag der jeweiligen Organisation gehört. In diese Richtung gehen auch die Empfehlungen der

von der Schweiz ratifizierten und 2018 in Kraft getretenen Istanbul-Konvention.¹⁹

Massnahmen-Beispiele:

- Die Sozialberaterinnen und Sozialberater der Asylorganisation Zürich (AOZ) besuchten eine von der Fachstelle für Gleichstellung angebotene Weiterbildung zum Thema Zwangsheirat. Sie vermittelte Grundlagenwissen zu verschiedenen Formen und zum Ausmass von Zwangsheirat sowie zur rechtlichen Situation in der Schweiz.
- Die Stadtpolizei Zürich hat eine städtische Rechtsgrundlage für das Bedrohungsmanagement bei Fällen von Häuslicher Gewalt erarbeitet. Das Bedrohungsmanagement hat zum Ziel, Fälle von Häuslicher Gewalt rechtzeitig zu erkennen und Massnahmen zu deren Verhinderung zu ergreifen. Dazu führte die Stadtpolizei Analyseinstrumente für polizeiliche Entscheidungsträgerinnen und -träger ein; sie stärkt ihre Spezialkräfte in personeller und fachlicher Hinsicht und arbeitet in interdisziplinären Fachgremien mit.

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

Das Präsidialdepartement setzt Massnahmen zu diesem Ziel um.

Die Fachstelle für Gleichstellung lancierte 2015 das Präventionsprogramm «Herzprung – Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt». Es basiert auf einem Programm, das in der Westschweiz bereits seit einiger Zeit eingesetzt wird. Es wurde von der Fachstelle für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der Bildungsdirektion des Kantons Zürich und der Pädagogischen Hochschule Zürich inhaltlich und methodisch weiterentwickelt. Das Präventionsprogramm richtet sich an junge Menschen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren. Es orientiert sich an den Kompetenzbeschrieben des Lehrplans 21 und besteht aus fünf Modulen, die Themen wie Beziehungswünsche, Erwartungen an Partnerinnen und Partner, stereotype Rollenbilder, Eifersucht, Grenzverletzungen und sexuelle Gewalt behandeln.

Empfehlungen und Fazit

Die Nachfrage der Zürcher Schulen nach dem Präventionsprogramm entwickelt sich zögerlich, obwohl der

¹⁸ Stadtratsbeschluss STRB 2013/94.
¹⁹ Siehe www.istanbulkonvention.ch.



Bedarf nach präventiven Massnahmen erwiesenermassen besteht. Es gilt, den Gründen dafür nachzugehen und das Programm auch weiterhin breit zu bewerben.

Massnahmen-Beispiele

- Die Fachstelle für Gleichstellung aktualisiert zur Zeit die DVD «Flirt, Anmache oder Übergriff?», die sie vor zehn Jahren entwickelt hat und die von den Schulen nach wie vor nachgefragt wird. Sie unterstützt Lehrpersonen darin, mit den Schülerinnen und Schülern über Gewalt, Grenzüberschreitungen und Rollenbilder zu diskutieren.
- Das von der Fachstelle für Gleichstellung lancierte Präventionsprojekt «Herzsprung, Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt» steht für die Umsetzung in den Zürcher Schulen bereit. Anfang 2018 konnte es an die Gesundheitsstiftung RADIX für die Verbreitung in der ganzen Deutschschweiz übergeben werden.

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

Alle Departemente setzen Massnahmen zu diesem Ziel um.

Die Massnahmen zum Ziel 15 bestehen aus der Erarbeitung und Durchführung von Angeboten zur Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Gleichzeitig wurde auch das Beratungsangebot für Betroffene ausgebaut.

Der von der Fachstelle für Gleichstellung entwickelte interaktive Workshop für Führungskräfte und Personalverantwortliche stösst sowohl verwaltungsintern als auch bei externen Unternehmen auf grosses Interesse. Die Weiterbildung besteht aus fachlichen Inputs, gespielten Szenen und Diskussion, die auf die spezifischen Herausforderungen des jeweiligen Tätigkeitsfelds abgestimmt werden.

Zwischen den Vertrauenspersonen, die in den Departementen als Anlaufstelle für die von sexueller und sexistischer Belästigung Betroffenen tätig sind, und den Führungskräften wurden unter Anleitung der Fachstelle für Gleichstellung sogenannte «institutionalisierte Gespräche» eingeführt. Sie dienen der Früherkennung, indem die Vertrauenspersonen die Führungskräfte über das Vorkommen von sexueller und sexistischer Belästigung im jeweiligen Departement informieren – ohne jedoch ihre Schweigepflicht zu verletzen. Zudem wurde mit

der Online-Plattform [belästigt.ch](#) ein niederschwelliges Erstberatungsangebot geschaffen.

Das Bewusstsein für die Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz ist spürbar gestiegen, sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Stadtverwaltung. Das zeigt die grosse Nachfrage nach Weiterbildungen. Auch das Online-Portal [belästigt.ch](#) wird genutzt. Pro Woche bearbeitet das Beratungsteam im Schnitt zwei Anfragen. Eine Herausforderung bleibt die Sicherstellung der Finanzierung des Portals.

Empfehlungen und Fazit

Trotz des gestiegenen Bewusstseins ist sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor ein Tabu. Aus Scham und Angst vor negativen Folgen getrauen sich belästigte Personen oft nicht, sich zu wehren. Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz ist für alle Arbeitgebenden Pflicht. Das Engagement in diesem Bereich wird weitergeführt.

In der öffentlichen Auseinandersetzung werden vor allem sexistische und sexuelle Belästigungen in Ausbildung und Beruf, in Institutionen und am Arbeitsplatz thematisiert. Belästigungen kommen jedoch auch im öffentlichen Raum vor. Dazu gibt es bislang verhältnismässig wenig Forschung und Informationen. Um eine Basis für künftige Aktivitäten gegen sexuelle und sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum zu schaffen, hat die Fachstelle für Gleichstellung eine Recherche zu «Good Practice-Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben» in Auftrag gegeben. Darauf aufbauend sollen im Gleichstellungsplan 2019–2022 in Zusammenarbeit mit internen und externen Partnerinnen und Partnern Massnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Massnahmen-Beispiele

- Das Online-Beratungsportal [belästigt.ch](#) wurde im August 2017 aufgeschaltet. Es bietet Betroffenen niederschwellig und auf Wunsch anonym erste Hilfe und informiert Arbeitgebende über ihre Pflichten und Möglichkeiten, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen. Das Online-Portal wurde von der Fachstelle für Gleichstellung mitinitiiert und -umgesetzt.
- Die Fachstelle für Gleichstellung bietet für verschiedene Zielgruppen – Jugendliche, Mitarbeitende, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Unternehmen – ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz an.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Bericht zeigt: Auch in der zweiten Laufzeit des Gleichstellungsplans wurde die Gleichstellung in der Stadt Zürich und der Stadtverwaltung weiter vorangetrieben. Die Erfolge schlagen sich auch in den Zahlen nieder: Der Frauenanteil in den Kaderpositionen der Stadtverwaltung steigt kontinuierlich an, und der Männeranteil in den Kitas und Horten der Stadt Zürich konnte weiter gesteigert werden.

Die definierten Ziele verfolgen längerfristige Entwicklungen. Erfreulich ist, dass viele Massnahmen mittlerweile in bestehende Strukturen und Regelabläufe überführt werden konnten, was die Nachhaltigkeit sicherstellt. Um auf dem Erreichten aufzubauen, sind bei einigen Massnahmen auch bereits Nachfolgemassnahmen geplant.

Gleichstellungsplan wird als strategisches Instrument geschätzt

Auch die Vernetzung zwischen den am Gleichstellungsplan Beteiligten und der Austausch in Fachgremien wurden weiter verstärkt. Der Gleichstellungsplan hat sich in der Stadtverwaltung etabliert und wird von den Beteiligten als strategisches Instrument geschätzt. Die Projektorganisation sowie die Definition der Rollen und Aufgaben haben sich bewährt.

Die Befragung der Massnahmenverantwortlichen im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsplans 2014–2018 ergab, dass eine Mehrheit von ihnen ihre Rolle gut ausfüllen konnte. Die Zusammenarbeit mit den Kontaktpersonen, den Vorgesetzten und der Fachstelle für Gleichstellung erachten sie dabei als zentral, ebenso die Unterstützung, die sie von diesen erhielten. Die Arbeit mit dem Gleichstellungsplan wurde grossmehrheitlich positiv eingeschätzt und als sinnvoll empfunden. Die eigene Arbeit wird in einem grösseren Kontext gesehen und dadurch gestärkt.

Die Fachstelle für Gleichstellung befragte für die Evaluation des Gleichstellungsplans 2014–2018 auch die Kontaktpersonen in den einzelnen Departementen, um zu erfahren, wie sich die übergeordneten Ziele und Arbeitsprinzipien²⁰ bewährt haben und wo Verbesserungsbedarf besteht. Die Kontaktpersonen beurteilten das gewählte Vorgehen mehrheitlich positiv. Als zentral wird der Gestaltungsspielraum der einzelnen Departemente gewertet. Die Kontaktpersonen sprachen sich dafür aus, dass zu den Schwerpunkten und Zielen des gesamtstädtischen Plans weiterhin ein Massnahmenplan pro Departement erstellt wird. Damit kann eine höhere Verbindlichkeit in den Departementen geschaffen werden. Sie sprachen sich weiter dafür aus,

Schnittstellen des Gleichstellungsplans beispielsweise mit dem Rassismusbericht der Stadt Zürich oder der Strategieplanung der einzelnen Departemente noch stärker zu berücksichtigen.

Mehrfachdiskriminierungen stärker berücksichtigen

Bei der Evaluation war der Fachstelle für Gleichstellung ausserdem ein Aussenfeedback zum Gleichstellungsplan 2014–2018 wichtig. Um Hinweise auf «tote Winkel» zu erhalten, hat sie im Sommer und Herbst 2018 Fokusgruppengespräche mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Gleichstellungsarbeit, der Wissenschaft sowie der Zivilgesellschaft durchgeführt. Im Gespräch wurden die Befragten jeweils nach ihren Einschätzungen des Gleichstellungsplans sowie nach aktuellen Herausforderungen gefragt. Von den Befragten gab es Lob und Kritik. Gelobt wurden unter anderem die breite Palette an wichtigen Themen der Gleichstellung, die klare Zieldefinition, die gute Verankerung in den Departementen und die transparente Berichterstattung. Bemängelt wurde, dass unklar ist, wie verbindlich die Massnahmen sind. Vermisst wurden Dienstanweisungen und Gesetze mit Vorgaben beispielsweise zur Unternehmenskultur. Es zeigte sich ausserdem, dass im nächsten Plan die verschiedenen, miteinander verschränkten Diskriminierungsformen stärker berücksichtigt werden sollten. Neben dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität sind das beispielsweise die Hautfarbe, die soziale Schicht, die Religionszugehörigkeit, die Nationalität, Behinderungen oder das Alter. Als aktuelle Herausforderungen und anzugehende Themen wurden insbesondere Geschlechterrollen und -erwartungen, Alltagssexismus, prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen und die Folgen der Digitalisierung auf die Gleichstellung angeführt. Als eine der zentralen Zielgruppen nannten die Befragten Jugendliche, die Erwachsenen von morgen.

Gestützt auf die Empfehlungen des vorliegenden Berichts, der Aussenperspektive auf den Gleichstellungsplan und mit Blick auf neue gesellschaftliche und politische Entwicklungen wird die Fachstelle für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit den Departementen die Schwerpunkte und Ziele des Gleichstellungsplans 2019–2022 konkretisieren. Einige Schwerpunkte sind

²⁰ Die übergeordneten Ziele und Arbeitsprinzipien sind im Bericht «Gleichstellungsplan 2014–2018. Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen» definiert: www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan > 2014–2018 > Schwerpunkte, Ziele & Massnahmen.

bereits vorgespurt. Dazu gehören – ausgehend von einem Postulat des Gemeinderats²¹ – der Aktionsplan zur Gleichstellung und zur Sicherung der Grundrechte von trans Menschen, der in den Gleichstellungsplan einfließen wird.

Augenmerk auch auf besonders verletzte Zielgruppen richten

Im Zuge der Ratifizierung der Istanbul-Konvention durch den Bundesrat im Jahr 2017²² wird auch geschlechtsspezifische Gewalt im nächsten Gleichstellungsplan ein wichtiges Handlungsfeld bleiben. Dazu gehört beispielsweise sexuelle und sexistische Belästigung im öffentlichen Raum. Das Augenmerk soll zudem vermehrt auch auf Zielgruppen liegen, die besonders verletzlich sind und deren Zugang zu Hilfsangeboten erschwert ist: Frauen und Mädchen mit Behinderungen, asylsuchende Frauen, Lesben, Schwule, trans und intergeschlechtliche Menschen.

Die Zielvorgabe von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts im Kader der Stadtverwaltung wird im Gleichstellungsplan 2019–2022 weiterverfolgt. Handlungsbedarf besteht auch weiterhin in Berufsfeldern im Gesundheitsbereich sowie in den pädagogischen und sozialen Bereichen, wo der Männeranteil nach wie vor tief ist.

Im Mai 2019 nahm der Stadtrat vom Bericht zum Gleichstellungsplan Kenntnis. Als nächsten Schritt wird die Fachstelle für Gleichstellung in einem fachlichen Austausch mit den Kontaktpersonen und weiteren Schlüsselpersonen in den Departementen den aktuellen Handlungsbedarf in den einzelnen Departementen eruieren.

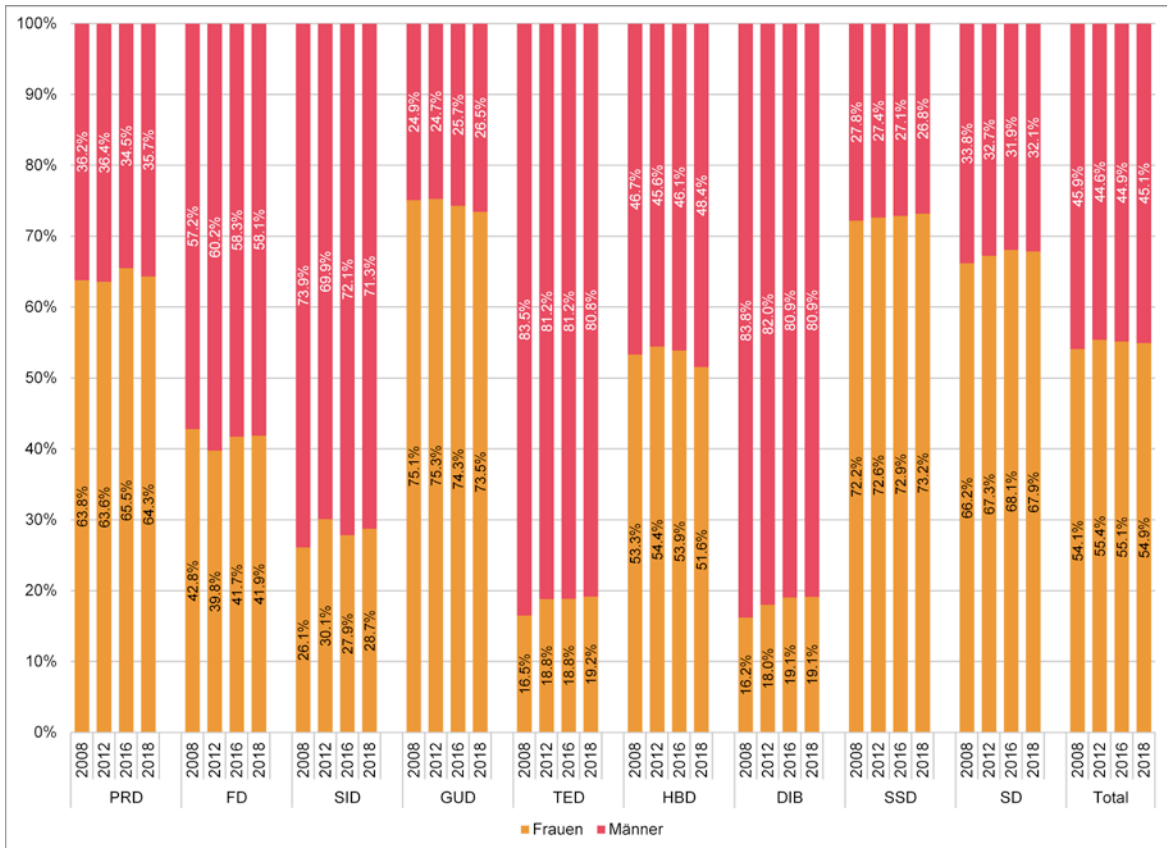
21 Postulat GR-Nr. 2017/377.

22 Siehe www.istanbulkonvention.ch.

5. Anhang: Ausgewählte HR-Kennzahlen

Quelle: Human Resources Management Stadt Zürich¹

Abbildung 1: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile nach Departement, 2008, 2012, 2016, 2018

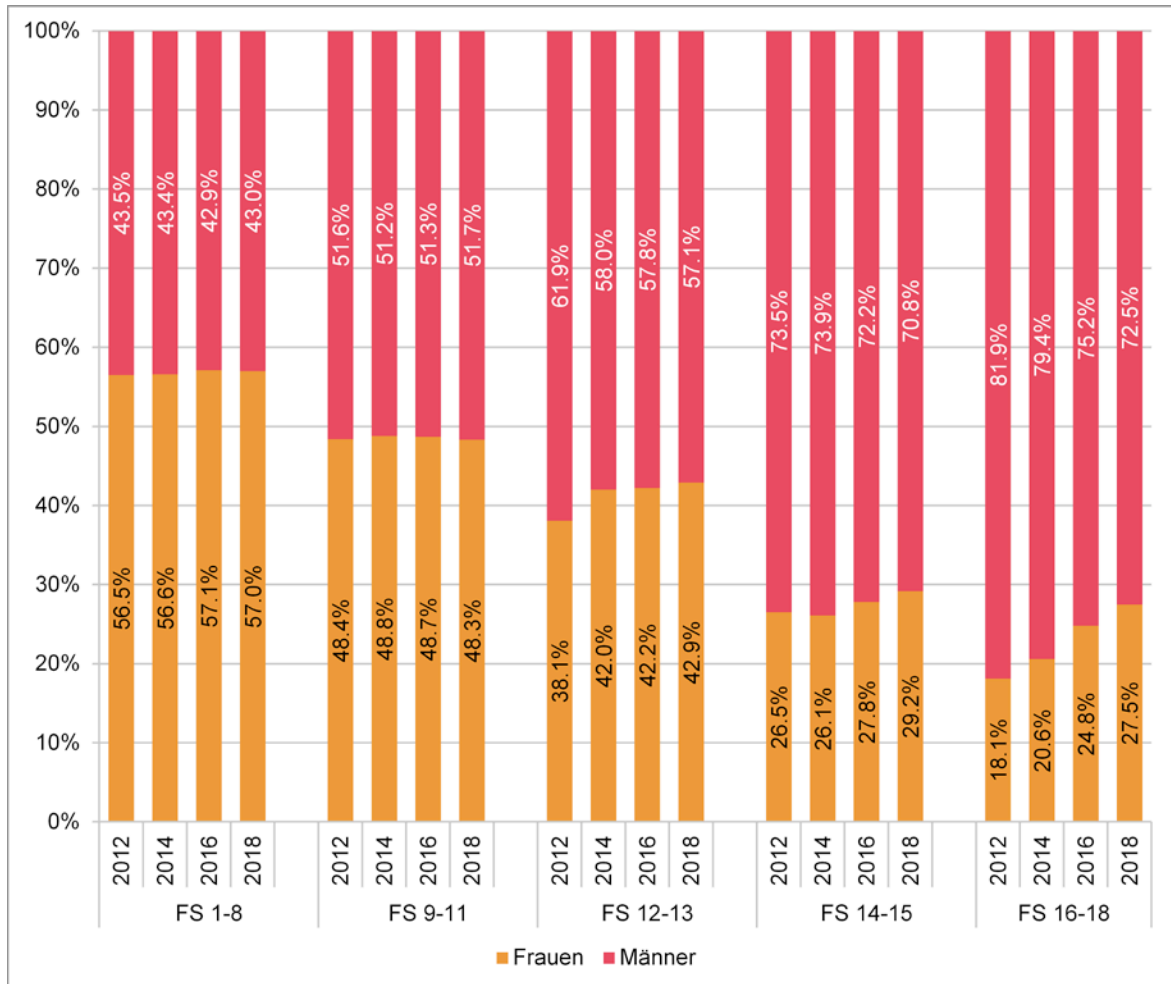


Abkürzungen

- PRD Präsidialdepartement
- FD Finanzdepartement
- SID Sicherheitsdepartement
- GUD Gesundheits- und Umweltdepartement
- TED Tiefbau- und Entsorgungsdepartement
- HBD Hochbaudepartement
- DIB Departement der Industriellen Betriebe
- SSD Schul- und Sportdepartement
- SD Sozialdepartement

¹ In den Totalzahlen sind neben den neun Departementen auch die unter «Behörden und Gesamtverwaltung» geführten Mitarbeitenden der Stadt (2008: 339 Personen, 2012: 363 Personen, 2016: 281 Personen, 2018: 289) ausgewiesen.

Abbildung 2: Frauen- und Männeranteile in den Funktionsstufen, 2012, 2014, 2016, 2018²

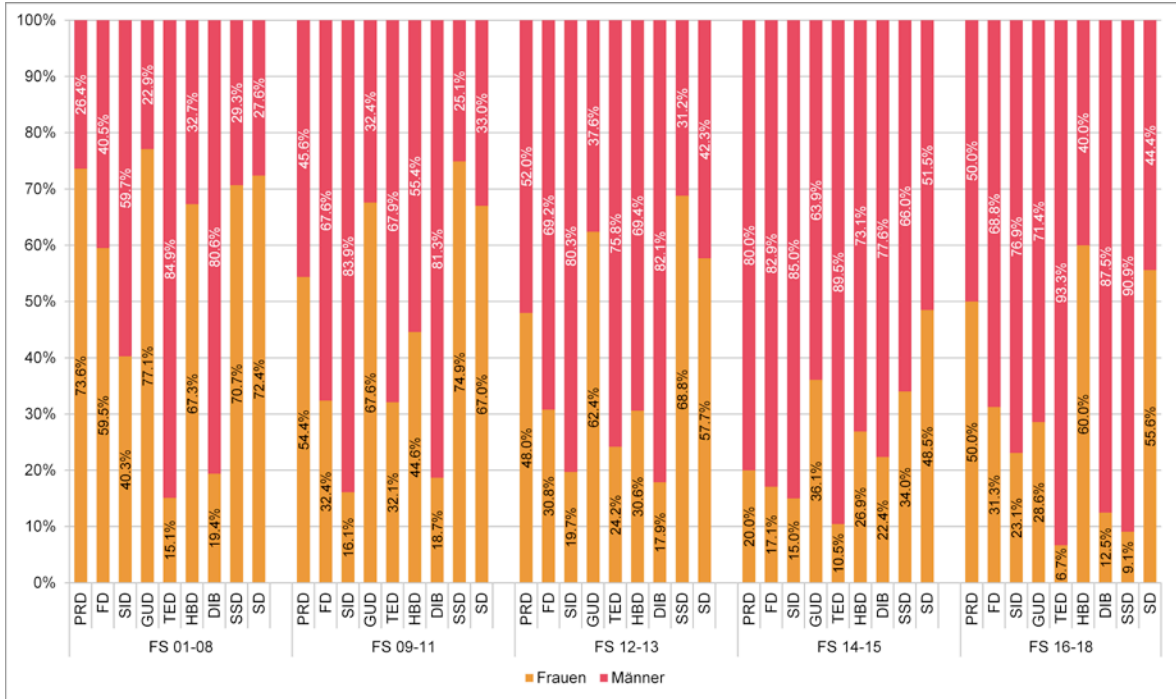


Abkürzung:

FS = Funktionsstufe (1 ist die niedrigste Funktionsstufe, 18 die höchste)

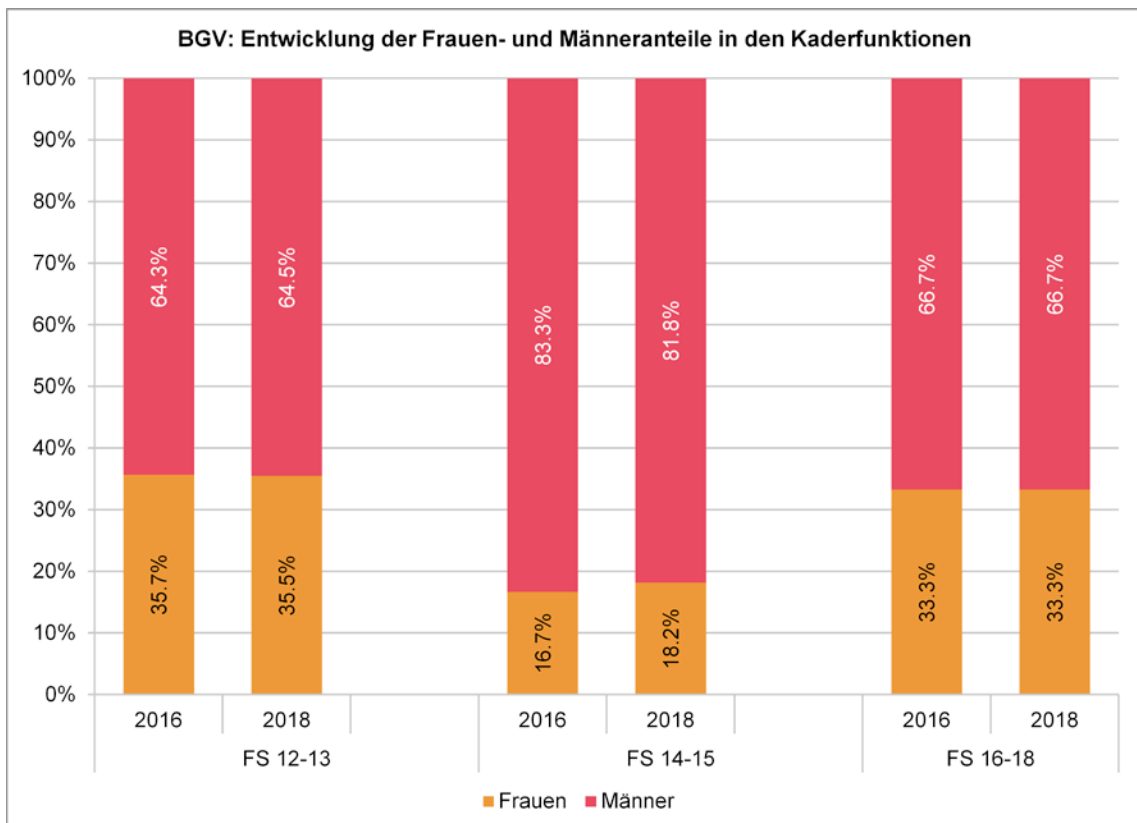
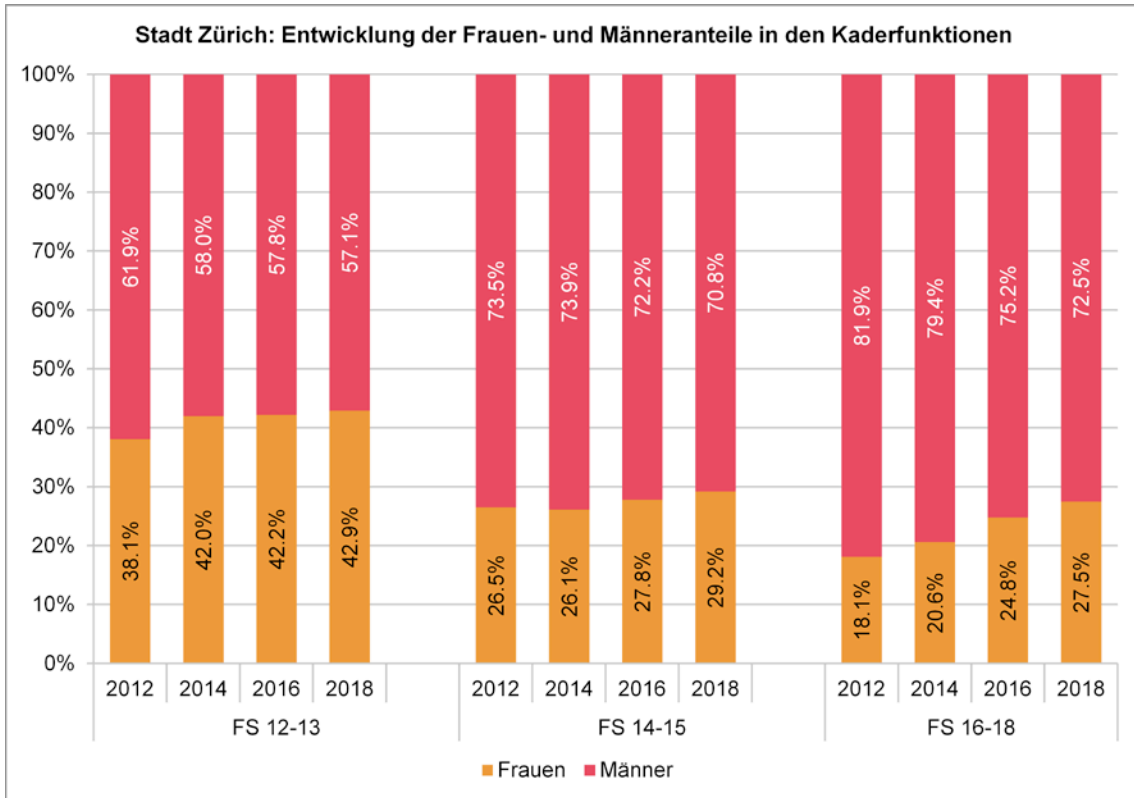
² In dieser und in den folgenden Auswertungen zu den Frauen- und Männeranteilen in den Funktionsstufen sind auch die Mitglieder des Stadtrats berücksichtigt.

Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile in den Funktionsstufen nach Departement, 2018

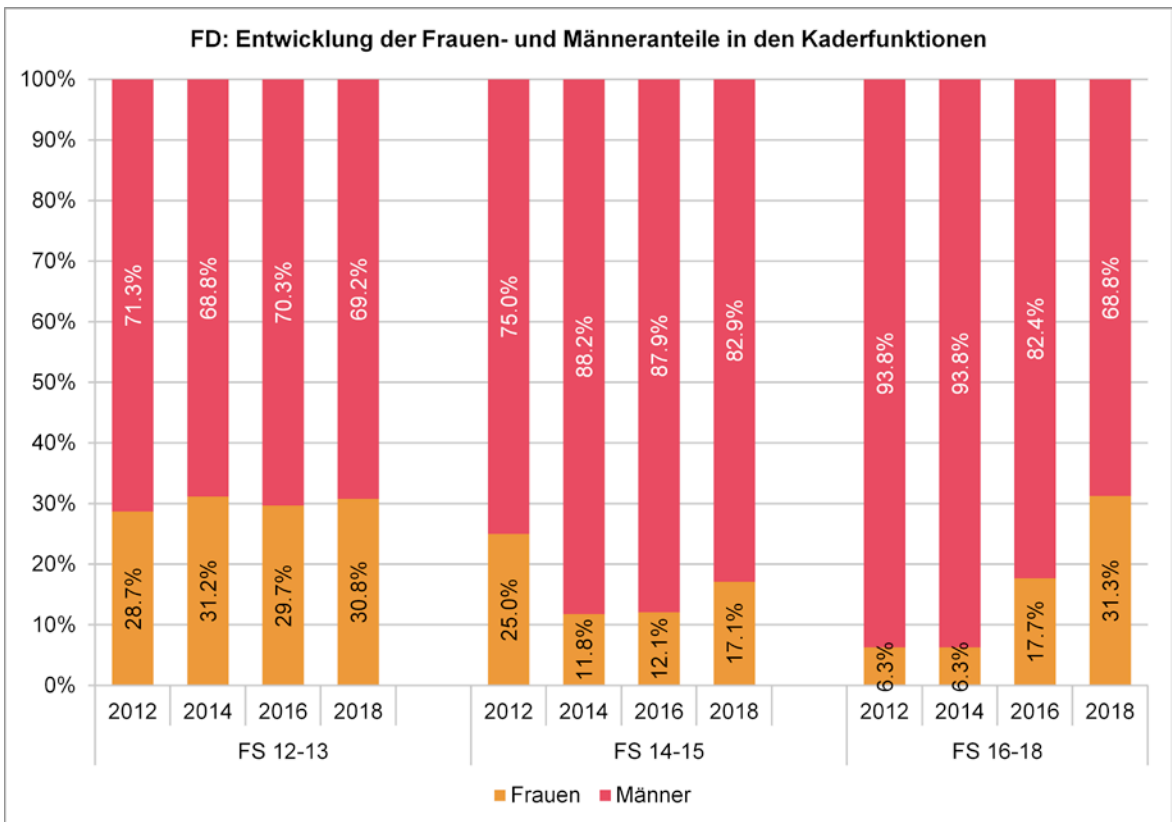
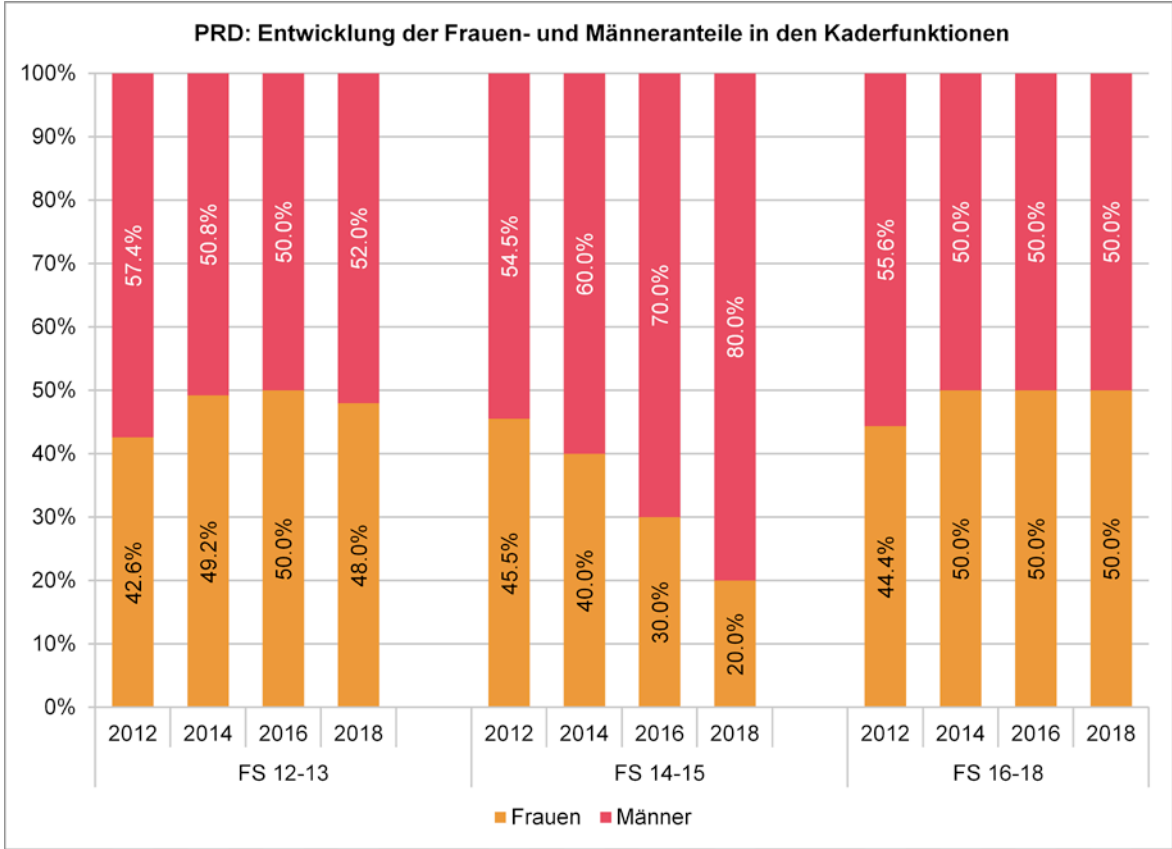


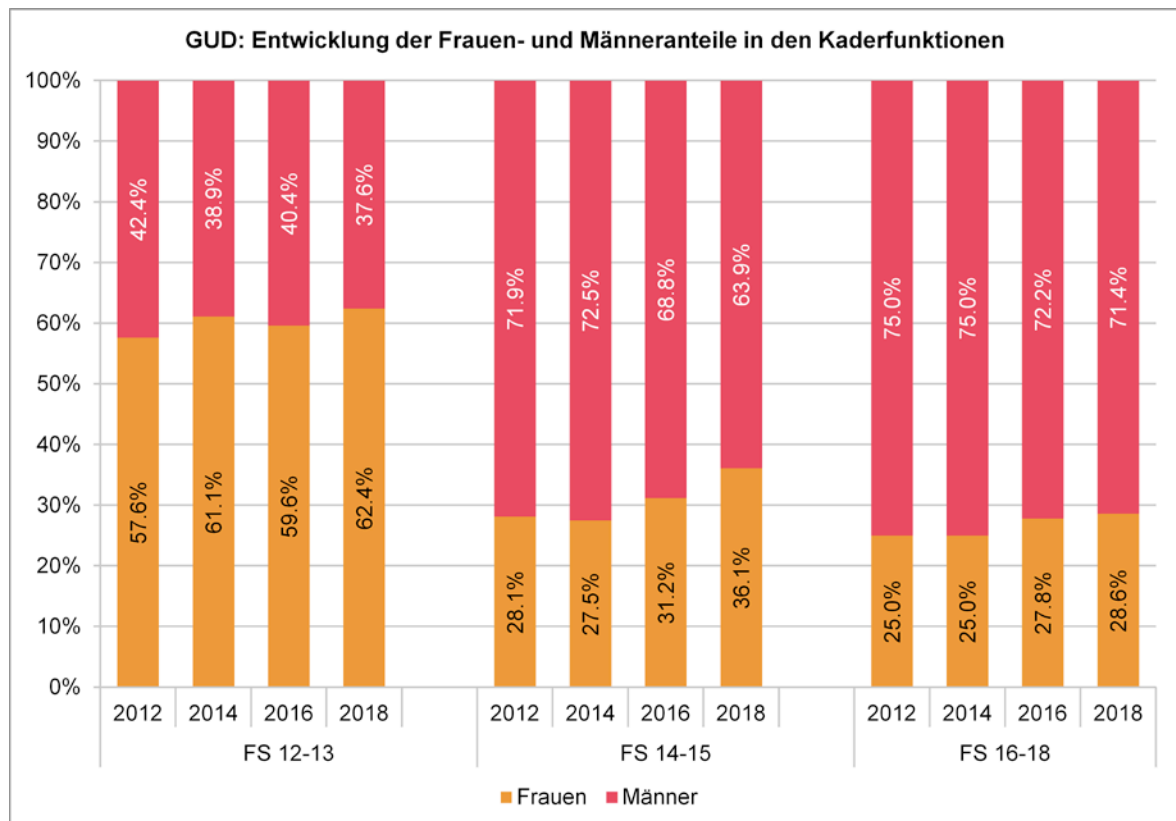
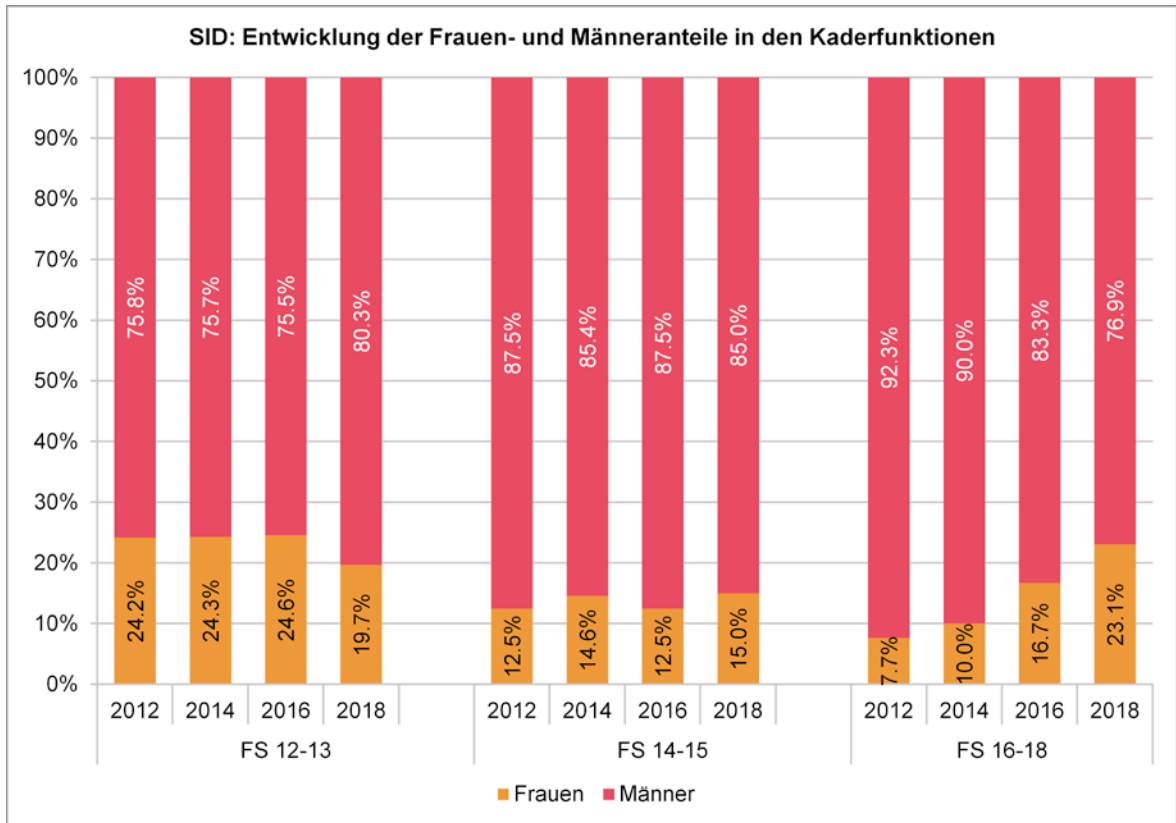
Stand 31.12.2018

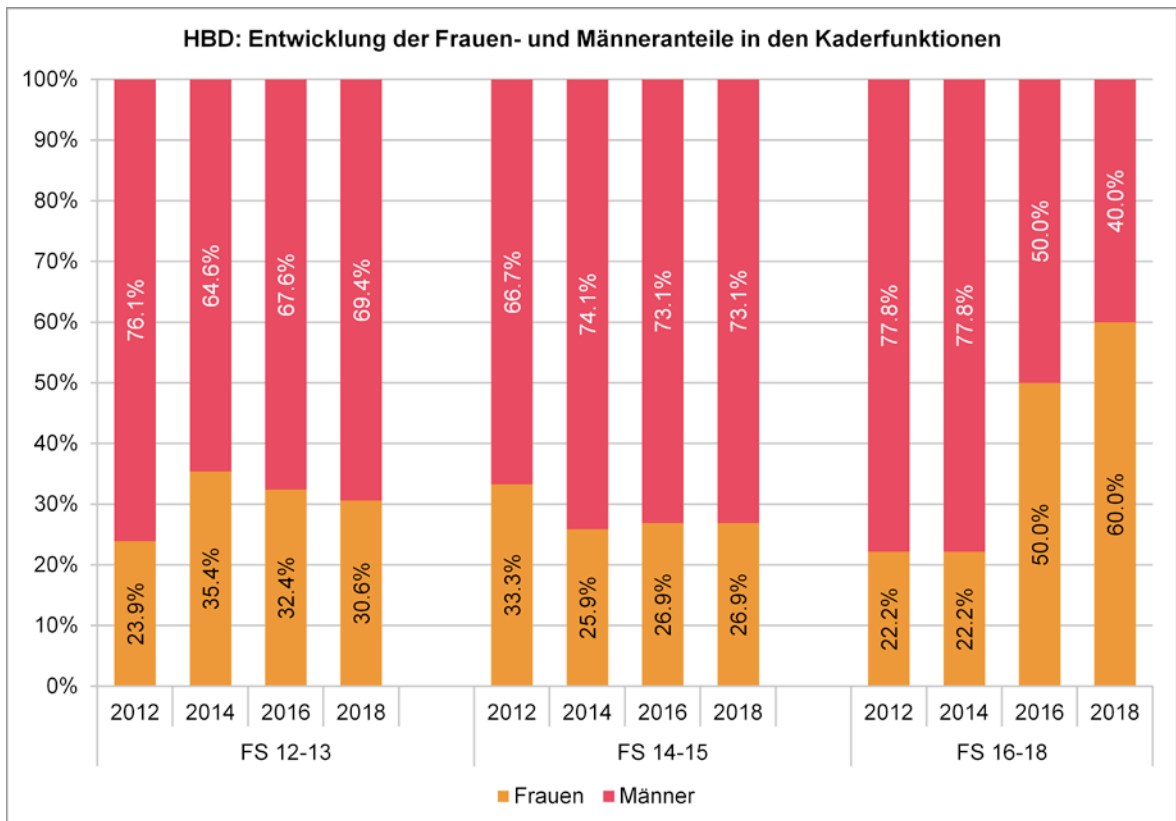
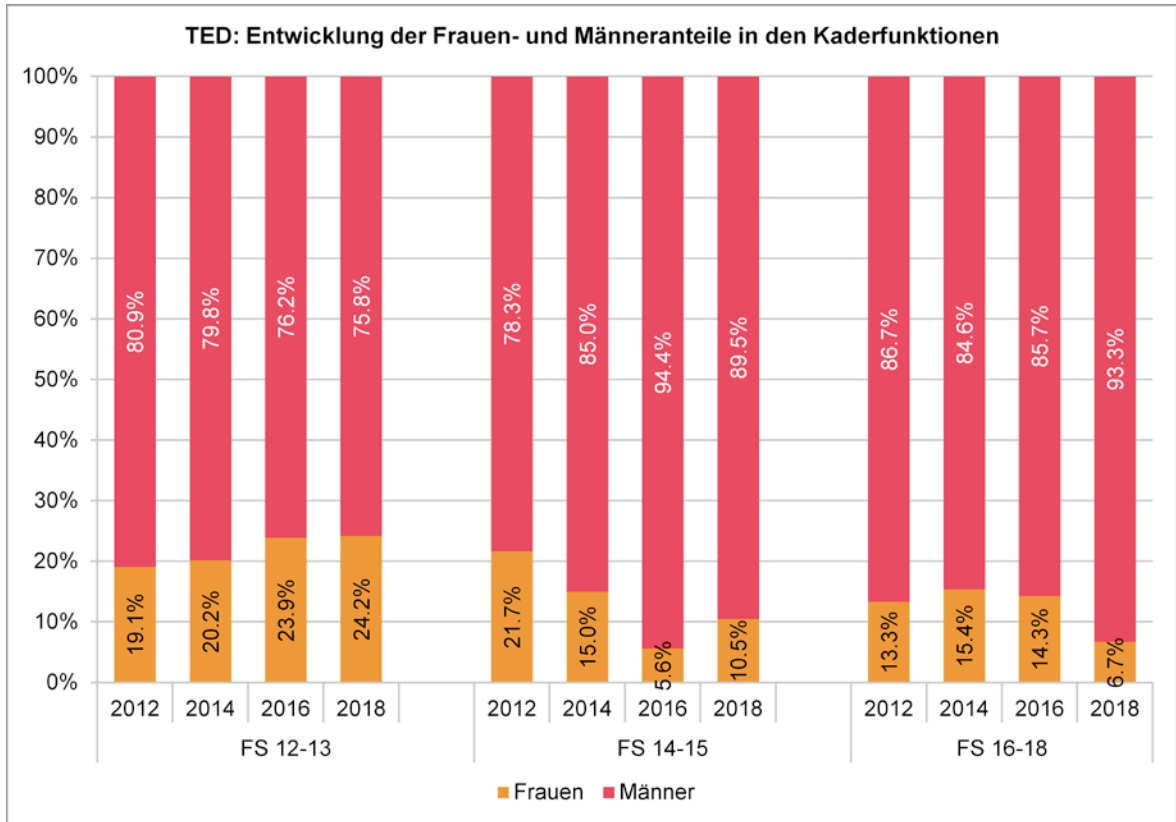
Abbildungen 4: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen der Stadt Zürich und der Departemente, 2012, 2014, 2016, 2018

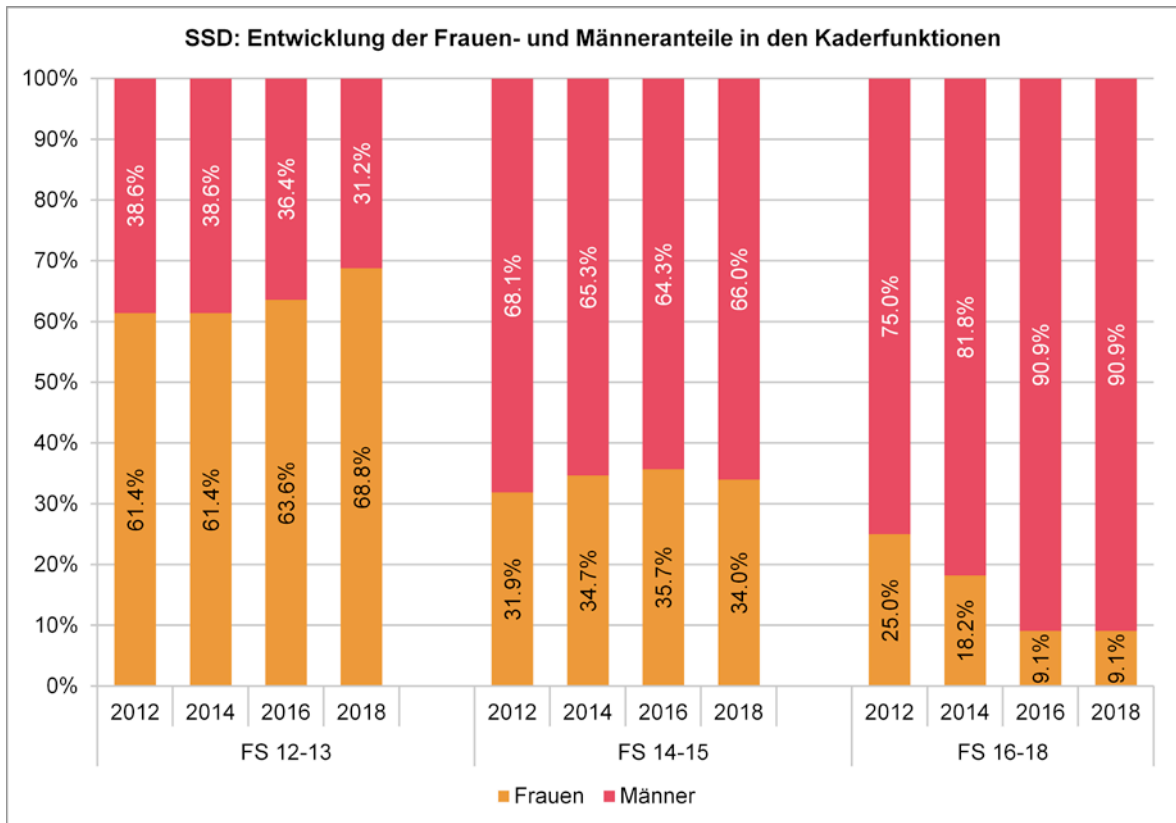
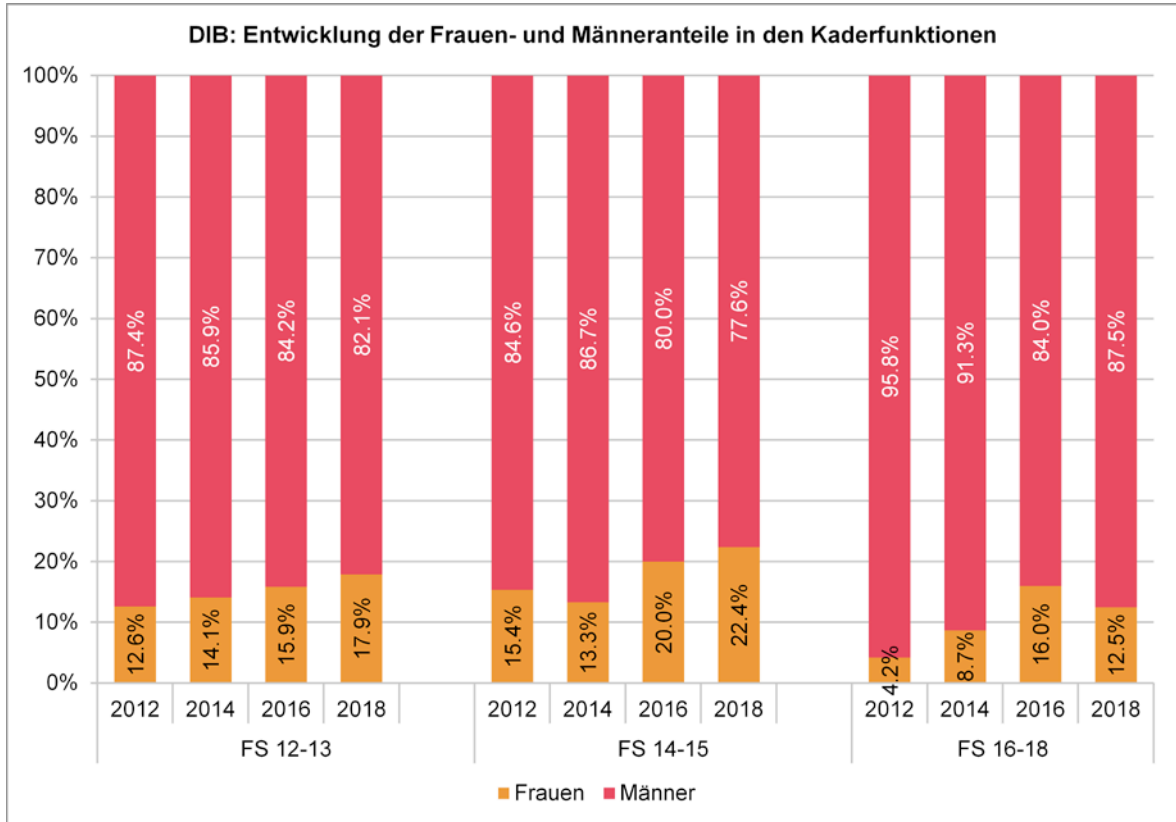


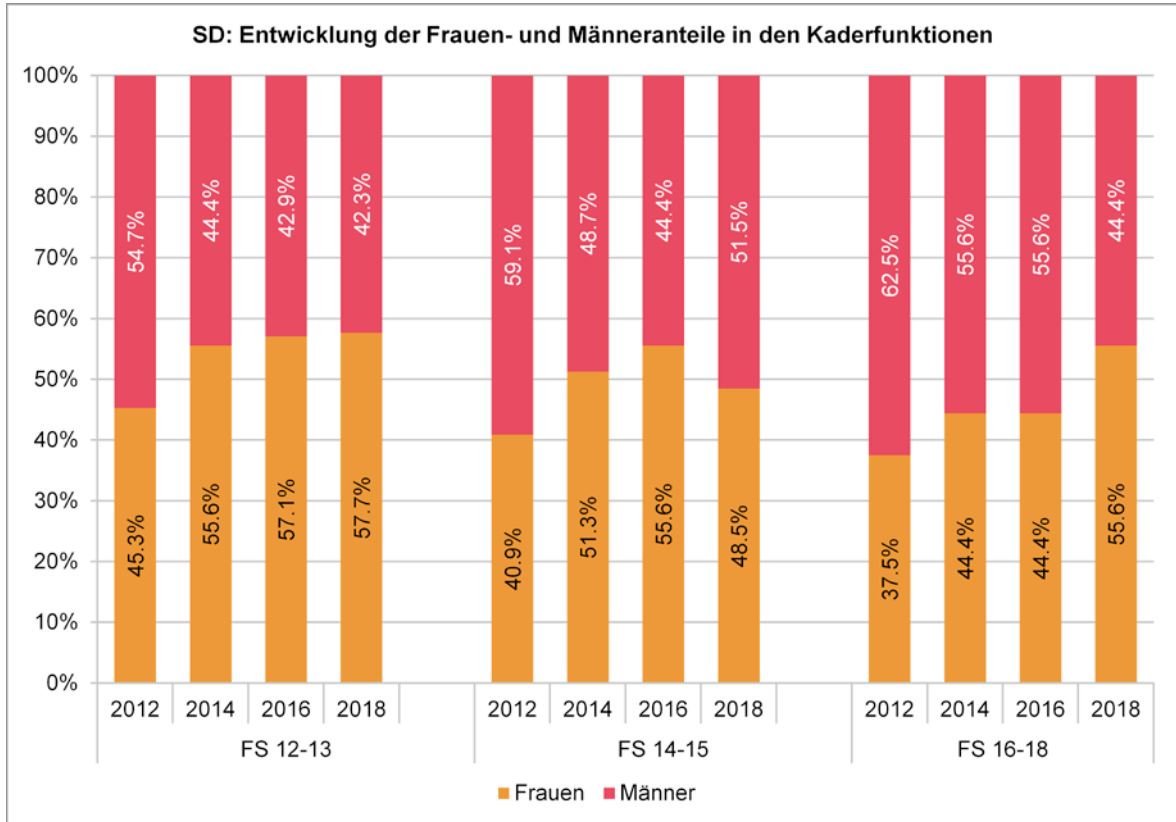
Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen der Behörden und Gesamtverwaltung wird erst seit 2016 erfasst.



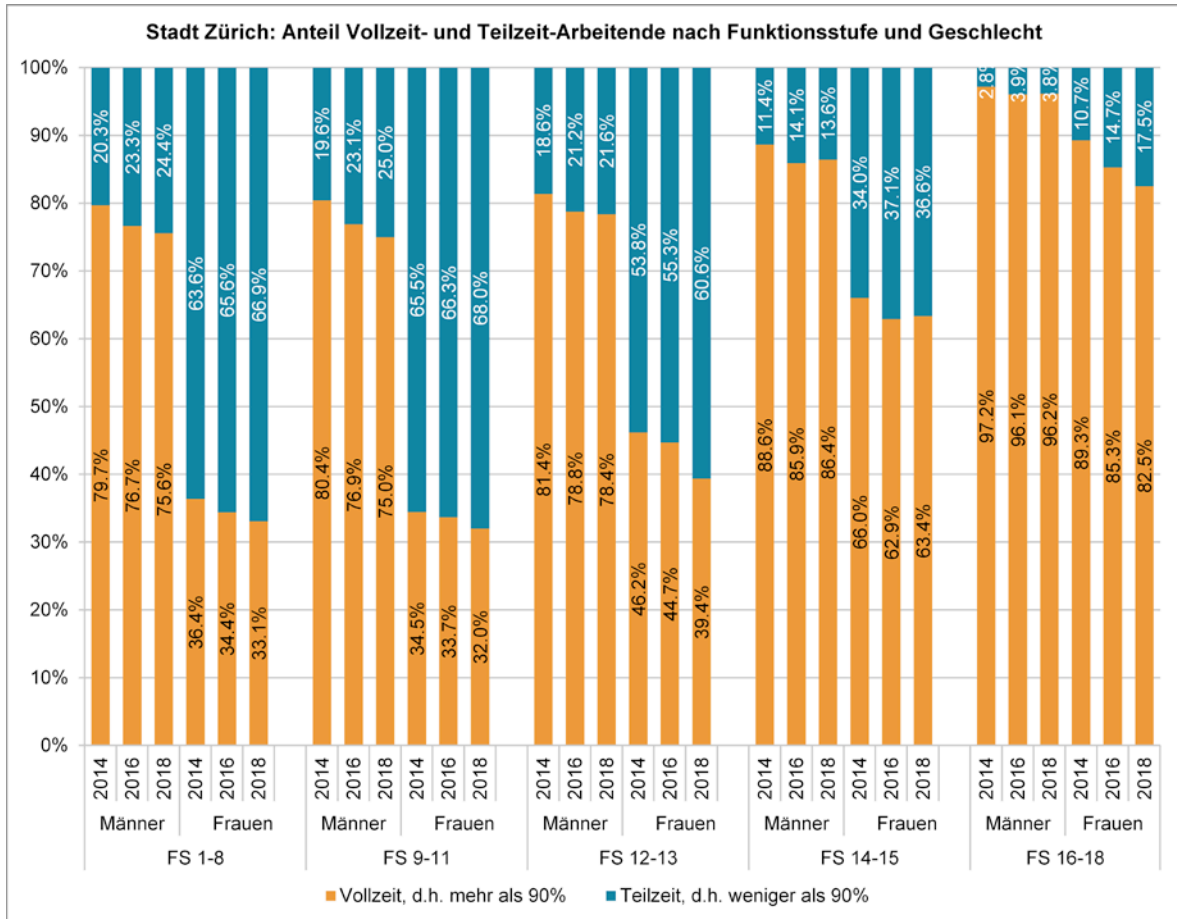


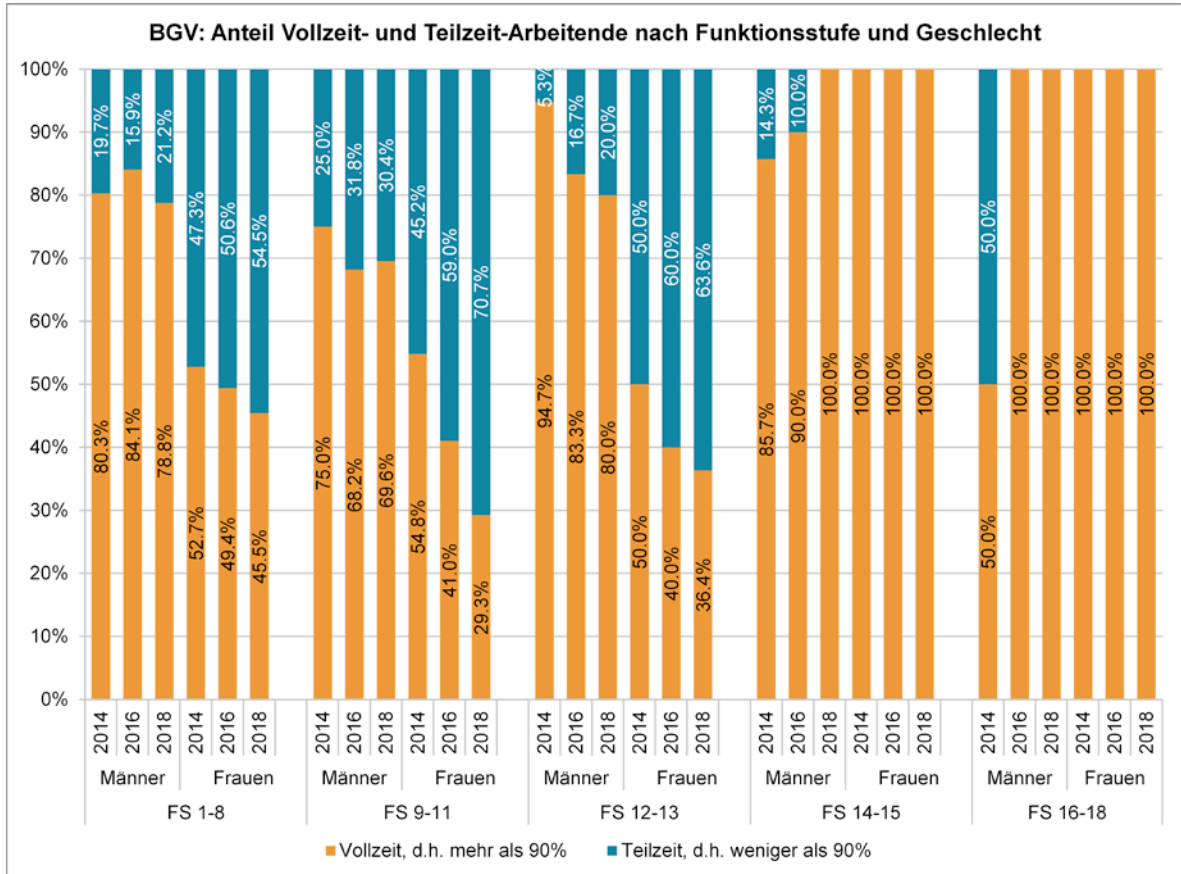


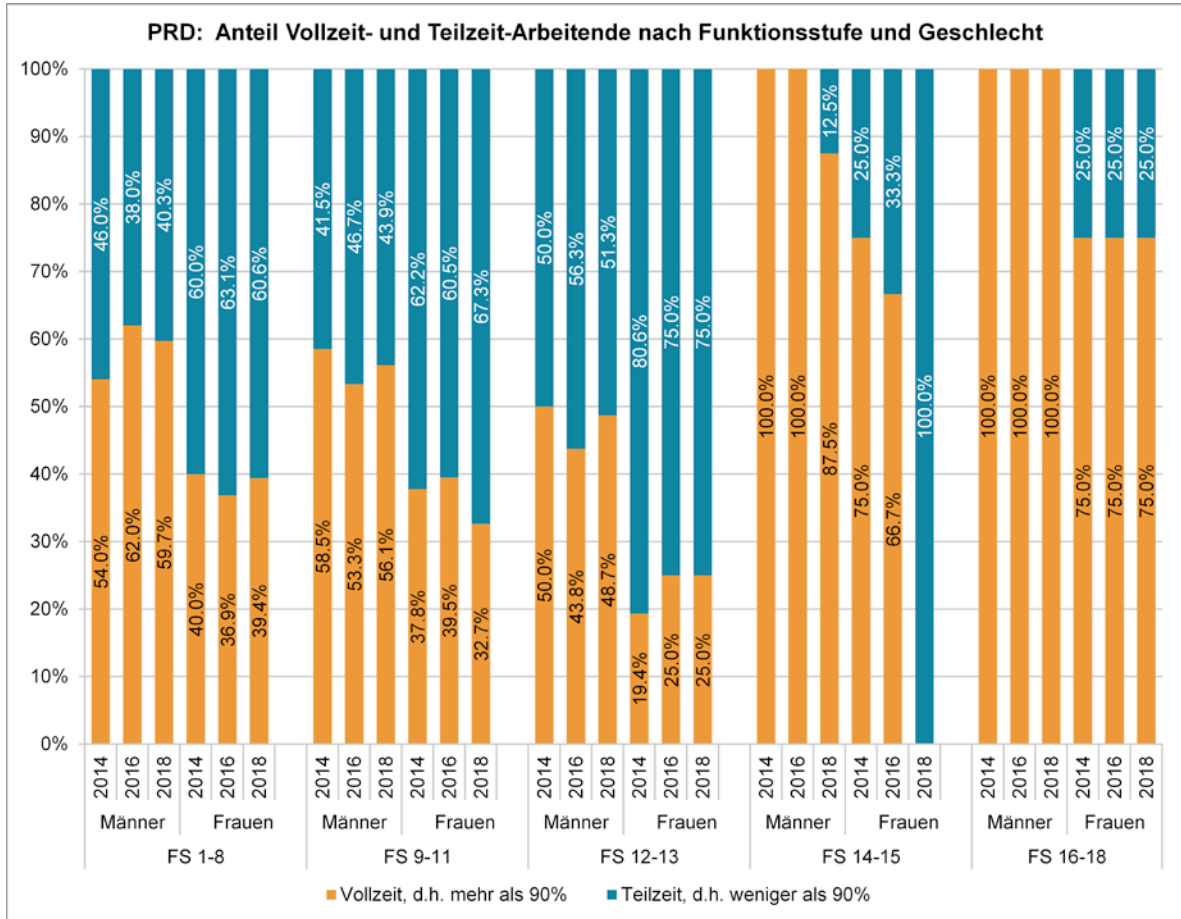


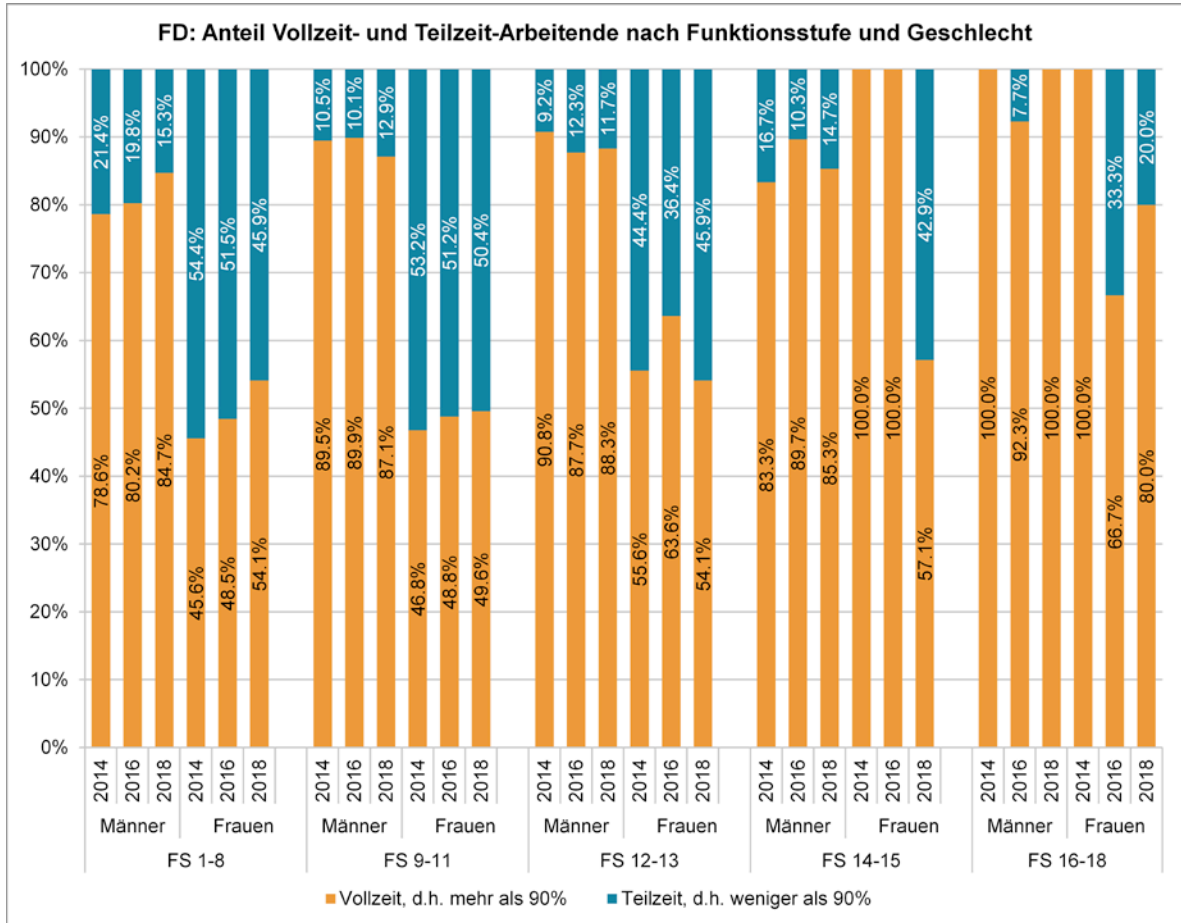


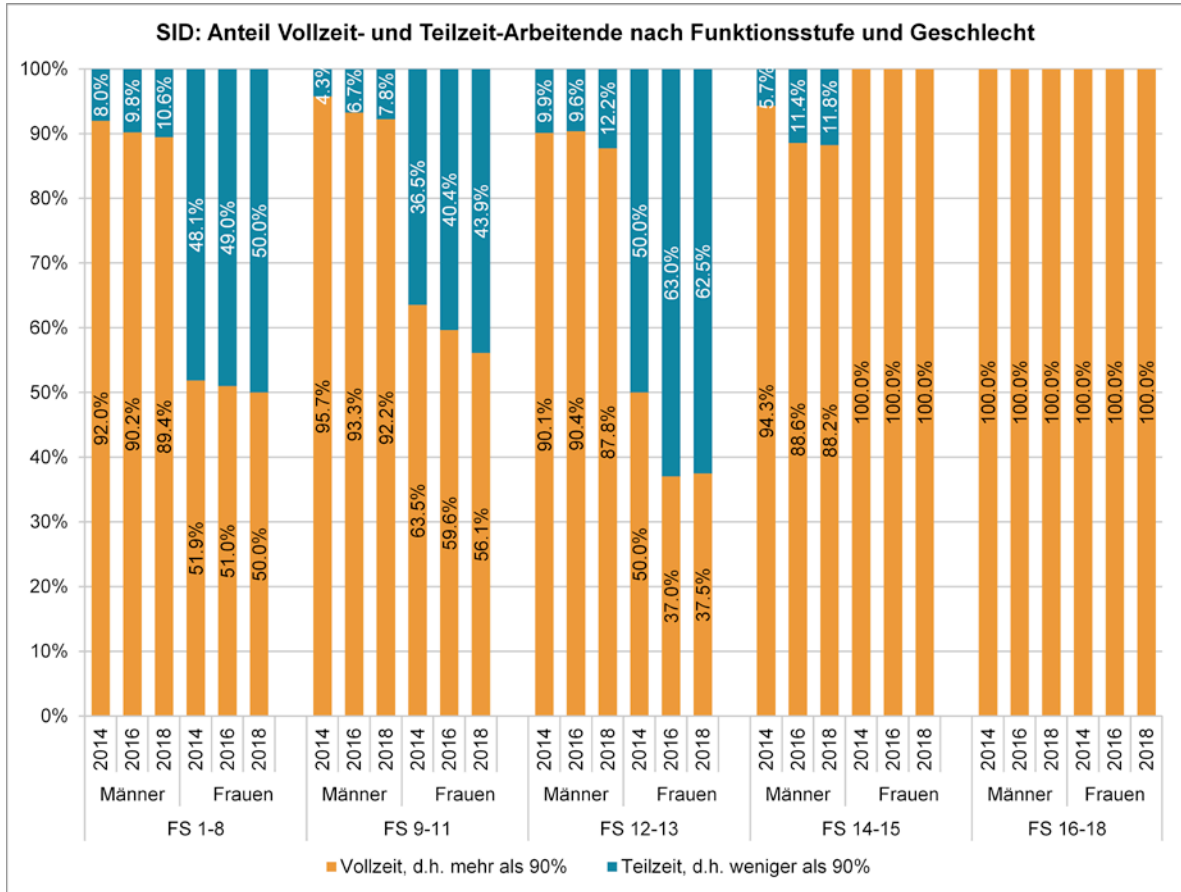
Abbildungen 5: Entwicklung Anteil Voll- und Teilzeitarbeitende nach Funktionsstufen in der Stadt Zürich und den Departementen, 2014, 2016, 2018

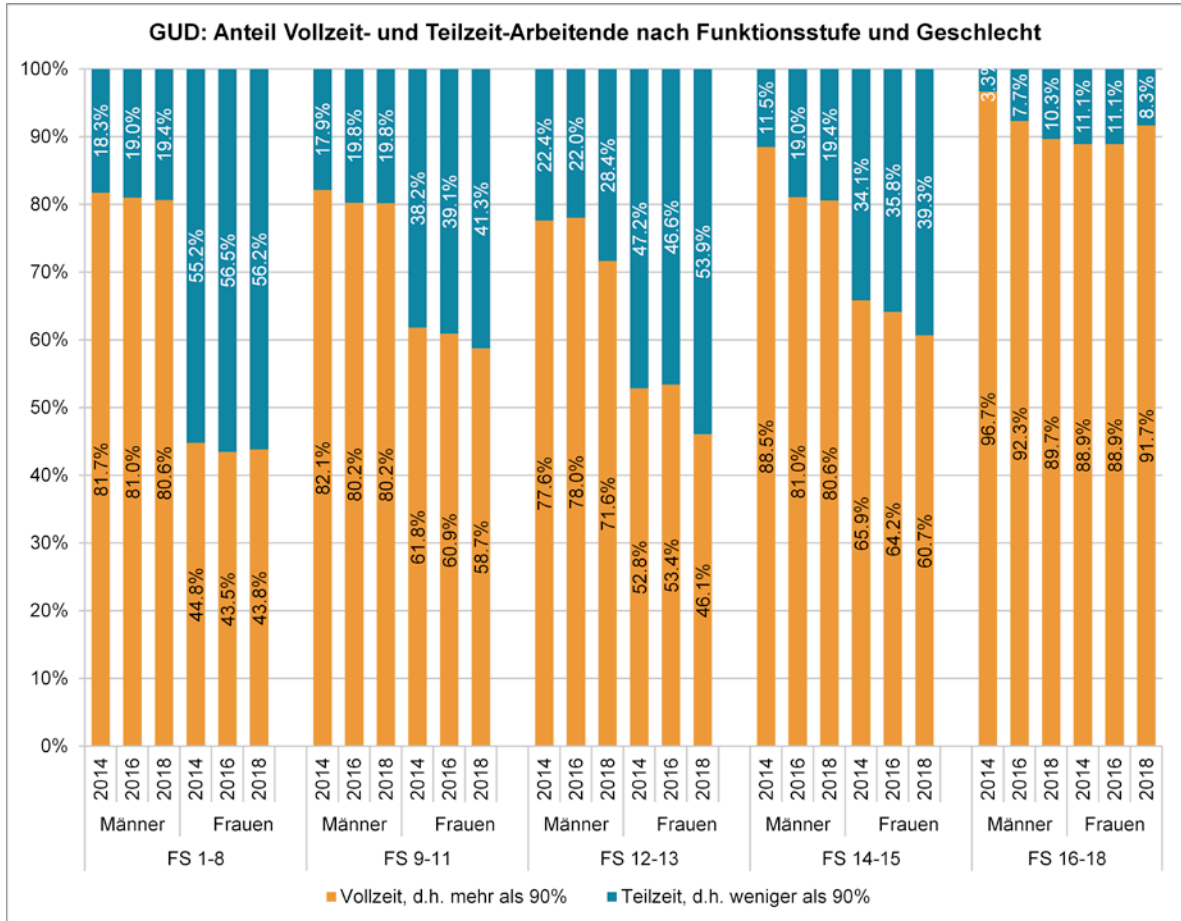


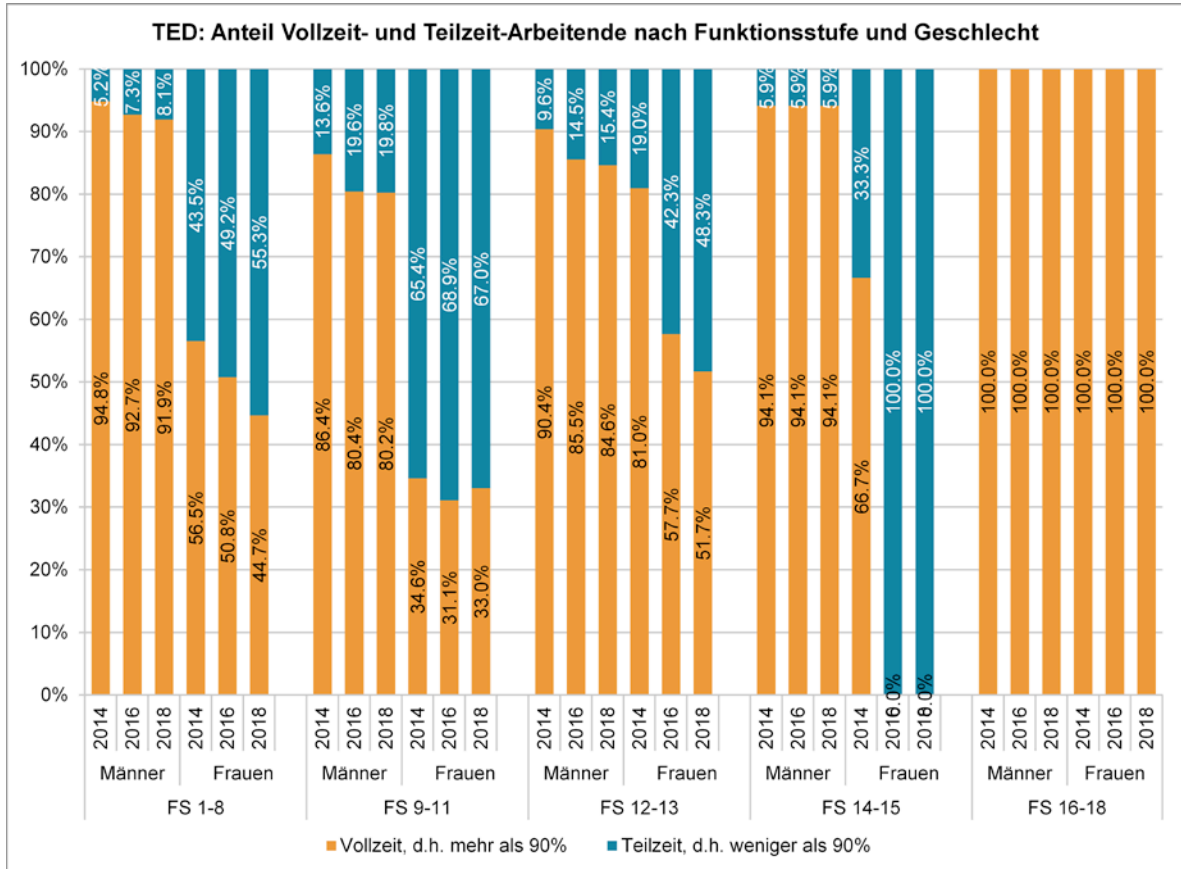


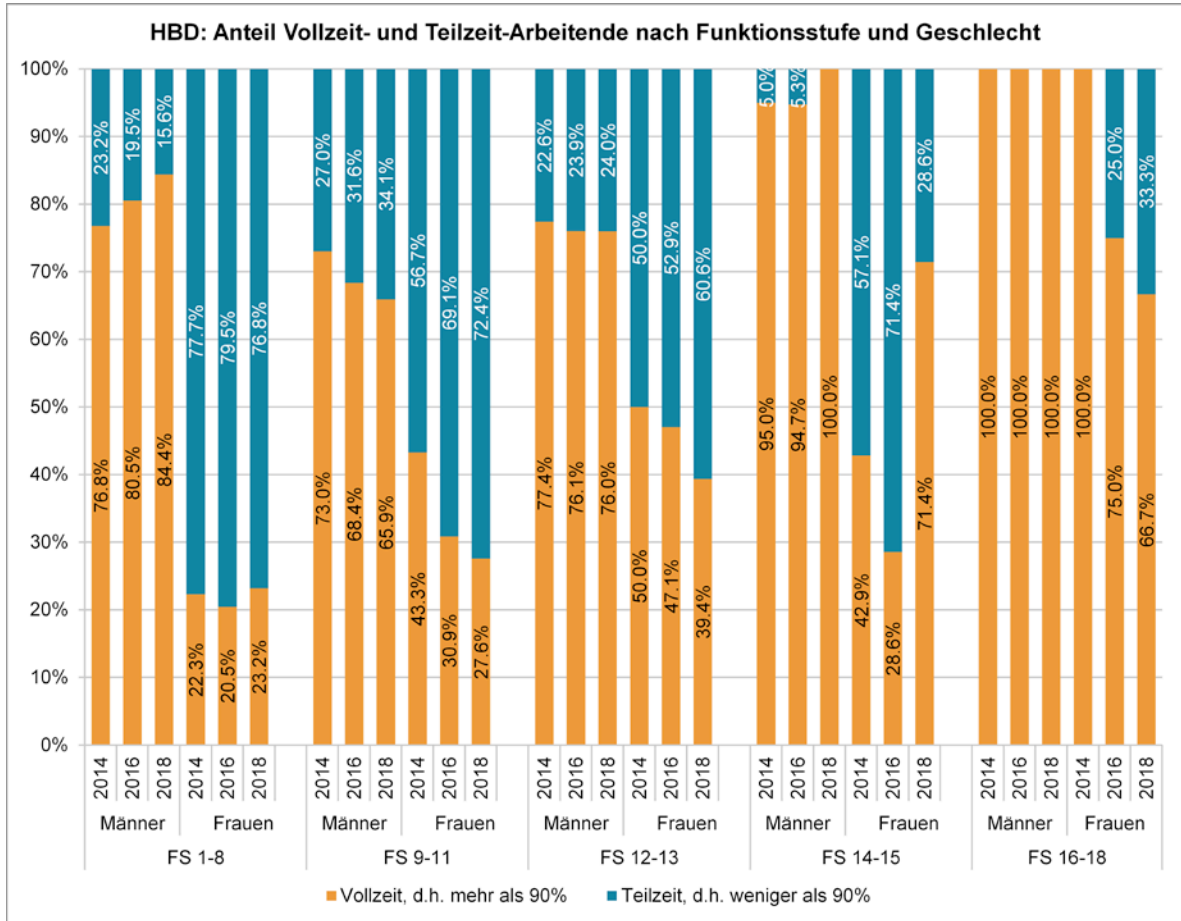












DIB: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

