

31. Oktober 2012

Schriftliche Anfrage

von Jean-Daniel Strub (SP)
und Samuel Dubno (GLP)
und 14 Mitunterzeichnenden

Mit Stadtratsbeschluss 2011/394 hat der Stadtrat am 6. April 2011 ein breites Bündel an Schwerpunkten, Zielen und Massnahmen verabschiedet, die der Operationalisierung des Gleichstellungsplans dienen, welcher mit Stadtratsbeschluss 2010/588 vom 7. April 2010 verabschiedet worden ist. Im Dokument Schwerpunkte-Ziele-Massnahmen listen die einzelnen Dienstabteilungen zu allen Teilbereichen des Gleichstellungsplans die konkreten Massnahmen auf, mit denen die Umsetzung des Plans gewährleistet werden soll. Gemäss Gleichstellungsplan ist Teilzeitarbeit für die Stadt Zürich „verwaltungsintern ein anerkanntes Mittel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und den Frauenanteil im Kader zu erhöhen“. Ebenso wird „Teilzeitarbeit im Kader [...] als primäres HR-Thema positioniert und gezielt gefördert.“ Schliesslich will die Stadt Zürich ihre Bemühungen intensivieren, um „ihren Angestellten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen“. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Ist ein Monitoring bezüglich der Umsetzung der genannten Massnahmen geplant? Wenn ja: Wann und in welcher Form sind Ergebnisse zu erwarten?
2. Die Durchsicht der aufgelisteten Schwerpunkte erweckt den Eindruck, dass in den einzelnen Dienstabteilungen hauptsächlich bereits existierende Massnahmen und Ziele zusammengetragen wurden, deren Verbindlichkeit überdies gering ist. Wie hat sich der Prozess der Ausformulierung der einzelnen Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen in den Dienstabteilungen gestaltet und in welcher Form sind dabei übergeordnete Ziele des Stadtrates eingeflossen?
3. Welche Widerstände und Probleme sind bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans bisher aufgetaucht?
4. Mit welchen konkreten Massnahmen wird in den einzelnen Dienstabteilungen gegenwärtig der Tatsache Nachachtung verschafft, dass Teilzeitarbeit auch im Kader für die Arbeitgeberin Stadt Zürich ein anerkanntes Mittel sei?
5. In welcher Form wird dem Ziel des Gleichstellungsplans, Teilzeitarbeit, auch im Kader, als primäres HR-Thema zu positionieren, Nachachtung verschafft?
6. Inwieweit widerspiegeln sich Ziele und Massnahmen des Gleichstellungsplans in der HR-Strategie der Stadt Zürich?
7. Mit welchen Mitteln könnte die Verbindlichkeit der Umsetzung dieser Ziele und der darauf aufbauenden Massnahmen, welche im Dokument „Schwerpunkte-Ziele-Massnahmen“ mit Blick auf die einzelnen Dienstabteilungen genannt werden, erhöht werden?
8. Welche Möglichkeiten bietet die Stadt Zürich als Arbeitgeberin, die den Anteil Frauen in Kaderpositionen erhöhen möchte, mit Blick auf die Laufbahnplanung spezifisch von Müttern?
9. Welche Massnahmen bezüglich Teilzeitarbeit oder Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle sieht die Stadt Zürich vor, um berufstätigen Vätern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen?

J-D Strub S. Dubno A. Keller
A.U. von Roltz M. Stöckli

R. King

~~_____~~

R. King

~~_____~~

W M

H. King

D. King

~~_____~~

S. Brand

A. Koster