



Gleichstellungsplan: Massnahmenkatalog des Sicherheitsdepartements 2019

**verabschiedet durch die Geschäftsleitung des
Sicherheitsdepartements am 29. November 2018**

Ausrichtung gegen Innen

Thema

Schwerpunkt 1:
Zahlen und Fakten zur
Gleichstellung

Ziele

Das Sicherheitsdepartement stellt regelmässig Zahlen zur Gleichstellung bereit. Ebenso weist es jährlich auf die Kontaktpersonen sexuelle Belästigungen hin

Massnahmen

Einmal jährlich wird über das Intranet zur Gleichstellung informiert und es wird auf die Arbeit zu den Vertrauenspersonen sexuelle Belästigungen und deren Kontaktadressen hingewiesen. An Kader- tagen, in Geschäftsleitungssitzungen, im Intranet etc. sind gute Praxisbeispiele zu zeigen. Diese Massnahme soll dazu beitragen, dass die Wichtigkeit der gleichstellungsrelevanten Themen aufgezeigt wird, was mittelfristig zu einem Kulturwandel beitragen kann.

Dienstabteilung

Departements-
sekretariat
Stapo
SRZ
DAV
StRA

Thema

Schwerpunkt 3:
Frauen und Männer
im Kader der Stadt-
verwaltung

Ziele

Der Frauenanteil im Kader wird erhöht.
(Angemessene Geschlechtervertretung
im Kader, vgl. STRB 100/2015) Ziel: 35 %

Massnahmen

Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich
auch für Führungsfunktionen zu be-
werben. Bei gleichwertiger Qualifikation
und Eignung erhält das untervertretene
Geschlecht den Vorrang, soweit die
städtischen Vorgaben des 35 % Anteils
im Kader (Funktionsstufen 12–18) nicht
erreicht sind. Stelleninserate sind so zu
formulieren, dass sich insbesondere das
untervertretene Geschlecht angespro-
chen fühlt.
Wird bei der Besetzung einer Kaderstelle
nicht die Kandidatur des untervertretenen
Geschlechts (Anteil < 35 %) ausgewählt,
muss dieser Entscheid gegenüber der
Departementsvorsteherin begründet wer-
den können.

Dienstabteilung

Stapo
SRZ
DAV
StRA

Massnahmen

Zur Erreichung des Ziels, dass im Kader (Funktionsstufen 12–18) jedes Geschlecht einen Anteil von mindestens 35 % hat, werden realistischere, auf die einzelne Dienstabteilung zugeschriebene Zwischenziele definiert. Dabei wird von einer durchschnittlichen Fluktuation ausgegangen:

Stapo: aktuell 75 Männer und 11 Frauen, d. h. Frauenanteil von 12.8 %.

Zwischenziel für 2019: 15 % (d. h. Anstellung von zwei Frauen im Kader).

SRZ: aktuell 41 Männer und 6 Frauen, d. h. Frauenanteil von 12.8 %.

Zwischenziel für 2019: 14.9 % (d. h. Anstellung einer Frau im Kader).

DAV: aktuell 9 Männer und 3 Frauen (d. h. Frauenanteil von 25 %). Die DAV hat eine sehr tiefe Fluktuation; die nächste frei werdende Kaderstelle ist nach Möglichkeit mit einer Frau zu besetzen.

StRA: Beide Geschlechter sind mit über 35 % vertreten.

Dienstabteilung

Stapo

SRZ

DAV

Massnahmen

Dienstabteilung

Bei Wiederbesetzung vakanter Kaderpositionen wird systematisch (z. B. per Formular) geprüft, ob ein Teilzeitpensum oder ein Topsharing (= Jobsharing auf Kaderstufe) möglich ist. Letzteres darum, weil viele Kaderfunktionen nicht in Teilzeitstellen aufgeteilt werden können, aber allenfalls eine Sharing Anstellung eine geeignete Alternative bieten könnte.

Stapo
SRZ
DAV
StRA

In Workshops mit Kaderfrauen und Mitarbeiterinnen wurde diskutiert, wie die Führungsarbeit bei SRZ erlebt wird, wie Frauen für Führungsaufgaben motiviert werden können und welche Hemmschwellen im heutigen Arbeitsumfeld bestehen. Aufgrund der Erkenntnisse leitet SRZ weitere Massnahmen ab. Diese werden im Diversity Konzept zusammengefasst.

SRZ

SRZ führt regelmässig Netzwerktreffen für Kaderfrauen durch.

SRZ

Thema	Ziele	Massnahmen	Dienstabteilung
<p>Schwerpunkt 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>Das Sicherheitsdepartement fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Angebot von Teilzeitstellen, durch Jobsharing-Möglichkeiten und durch die Unterstützung bei geeigneten Kinderbetreuungslösungen.</p>	<p>Verstärkte Vernetzung von Frauen innerhalb der Stapo. (Lady Cops: Fokus auf Vernetzungsarbeit, Mentoring)</p>	<p>Stapo</p>
		<p>Möglichkeiten zur Erweiterung des Teilzeitangebotes und des Jobsharings werden für alle Stufen geprüft (analog Massnahmen im Kader, siehe oben).</p>	<p>SRZ DAV StRA</p>
		<p>Aufgrund der Empfehlungen aus einer Masterarbeit wird ein neues Teilzeitangebot skizziert. Dabei soll auch die Arbeit mit Schichtplan berücksichtigt werden.</p>	<p>Stapo</p>
		<p>In der erwähnten Masterarbeit wird ebenfalls als Massnahme empfohlen, dass Stapo (und allenfalls SRZ) mit Hilfe des Departements und allenfalls der Fachstelle für Gleichstellung in Workshops erarbeiten sollen, ob Massnahmen im Bereich der Kinderbetreuung nötig sind und falls ja, welche dieser Massnahmen Sinn machen würden. Vorzugsweise ist eine stadtweite Lösung anzustreben.</p>	<p>Stapo/(SRZ)</p>

Ziele

Mitarbeiter/-innen können nach einer Reduktion von Stellenprozenten bei Mutterschaft oder Vaterschaft ihr Pensum wieder aufstocken.

Auf Kinderbetreuungsangebote hinweisen

Massnahmen

Die HR-Verantwortlichen des Sicherheitsdepartements tauschen ihre Erfahrungen im Umgang mit nicht besetzten Stellenprozenten und flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Home-Office im Rahmen ihrer regelmässigen Treffen aus.

Die Intranet-Seite von SRZ wird überarbeitet. Dabei wird u. a. auch auf eine gute Information zum Thema Kinderbetreuung geachtet: Es sollen Links auf vorhandene städtische Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die städtischen Informationsseiten zum Thema Kinderbetreuung eingepflegt werden und Auskünfte zu privaten Institutionen in Standortnähe sowie Notfallangebote abgegeben werden.

Dienstabteilung

Departementssekretariat und alle Dienstabteilungen

SRZ

Thema

Schwerpunkt 5:
Geschlechterrollen,
Familien- und Lebens-
formen

Die Stadt Zürich setzt sich mit vorherrschenden Geschlechterstereotypen auseinander.

Ziele

Die Gleichstellungs- und Teilzeitkultur soll gefördert werden.

Massnahmen

Gemäss ZBG-Formular ist im Zielvereinbarungs- respektive Beurteilungsgespräch die Frage nach den Entwicklungsperspektiven der Mitarbeitenden zu beantworten. Die Vorgesetzten sollen im Gespräch die Förderung von Mitarbeitenden thematisieren. Sie ermutigen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Entwicklungswünsche zu erkennen und umzusetzen und unterstützen sie dabei, Weiterbildungswünsche zu formulieren. Die HR-Verantwortlichen in den Dienstabteilungen leiten die Vorgesetzten an, auf diesen Punkt im Gespräch einzugehen. Gleichzeitig werden die Mitarbeitenden von den HR-Verantwortlichen über geeignete Kanäle (zum Beispiel Intranet, E-Mail) auf das bevorstehende ZBG hingewiesen mit dem Hinweis, dass sie ihre Absichten und Wünsche diesbezüglich kommunizieren sollen.

Dienstabteilung

Departements-
sekretariat (VSI)

Stapo
SRZ
DAV
StRA

Ziele

Förderung der Attraktivität des
Polizeiberufs für Frauen

Massnahmen

Die Sicherheitsvorsteherin, die Departementsleitung und die Vorgesetzten in den Dienstabteilungen thematisieren dies im Rahmen der Kadertage, wo die Vorgesetzten regelmässig darauf hingewiesen werden, dass im ZBG auch Wünsche nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeit, Elder Care, Jobsharing sowie konkrete Karrierepläne und Wünsche angesprochen werden sollen.

Im neuen Imagefilm wird der Polizeiberuf in seiner ganzen Facette gezeigt. Diversity Themen werden berücksichtigt.

Dienstabteilung

Stapo

Ziele

Rekrutierungsprozesse sind in Hinblick auf die Attraktivität für und Wirkung auf potentielle weibliche Bewerberinnen überprüft und entsprechend angepasst.

Massnahmen

Der Frauenanteil in den Grundausbildungslehrgängen definiert massgeblich, wie viele Frauen später für eine Kaderfunktion zur Verfügung stehen. Deshalb bildet die Ausbildung ein wichtiger Hebel. In einem gemeinsamen Workshop mit dem Departementssekretariat und allenfalls mit der Fachstelle für Gleichstellung kann der Hebel «Rekrutierung/Selektion» analysiert werden. Dabei sind u. a. folgende Fragen zu prüfen:

- Wieso melden nicht mehr Frauen ihr Interesse an Orientierungsveranstaltungen an?
- Wieso ziehen Frauen ihre Bewerbung zurück?
- Gibt es Wiedereinstiegsstrategien für Frauen nach einer Familienpause?

Bis Ende 2019 werden Massnahmen geprüft. Eine allfällige Umsetzung erfolgt im Jahr darauf.

Dienstabteilung

Stapo
SRZ

Massnahmen

Dienstabteilung

Bei Marketingaktivitäten wird geprüft, wo der Fokus vermehrt auf die Zielgruppe Frauen ausgerichtet werden soll und Interesse für «unübliche» Berufe geweckt werden kann.

Stapo

Neben dem neuen Imagefilm wird davon ausgehend auch ein neuer Ausbildungsfilm erstellt.

Im Anschluss daran werden die Werbemittel überprüft und allenfalls angepasst. Die Werbewirksamkeit wird, wo möglich, analysiert.

Die Kommunikationsmittel werden geprüft. Ein neues HR-Marketing-Konzept wird erstellt und berücksichtigt den Bedarf an weiblichen Mitarbeiterinnen.

SRZ

Es werden alle Stellen für Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv ausgeschrieben. Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung wird nach Möglichkeit dem untervertretenen Geschlecht der Vorzug gegeben.

Stapo
SRZ
DAV
StRA

Ziele

Interne Bildungsangebote sind mit gleichstellungsrelevanten Kursen erweitert.

Massnahmen

In der Führungsausbildung PEAK werden Entscheidungsträger/-innen für Gender-Aspekte sensibilisiert. Im Rahmen der Bildungsbedarfsanalyse werden die Kursinhalte jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Dem HR stehen hierzu drei Schulungstage zur Verfügung. Es soll beachtet werden, dass das ZBG ein wichtiges Entscheidungs- und Führungsinstrument ist, das der Mitarbeiter-Förderung dient. Die Gender-Aspekte werden auch regelmässig in den Tagungen des oberen Kaders sowie bei Führungstreffen innerhalb der einzelnen Abteilungen zur Sprache gebracht.

Das Thema Diversity Management im umfassenden Sinn (nicht ausschliesslich auf Frauenförderung bezogen) wird in internen Schulungssequenzen behandelt.

Dienstabteilung

Stapo

SRZ

Ausrichtung gegen Aussen

Thema

Schwerpunkt 6:
Geschlechts-
spezifische Gewalt

Ziele

Diskriminierung: Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine verbesserte rechtliche Stellung von Migrantinnen sowie für den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

Menschenhandel: Der Ausbeutung von Migrantinnen wird entgegengewirkt

Massnahmen

Im Rahmen der Grundausbildung werden Aspirant/-innen zu Ethik und Rassismus sowie zu Menschenrechten und deren Relevanz für die Polizeiarbeit geschult. Weiterführendes Vertiefungsseminar zu «Interkulturelle Kompetenz» für die Angehörigen der Polizei.

Im Rahmen der Bildungsbedarfsanalyse werden die Kursinhalte jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Stadtpolizei verfügt über anerkannte Fachkompetenz im Bereich Menschenhandel. Die nationale und internationale Vernetzung und Zusammenarbeit wird weiter intensiviert, sowohl mit staatlichen als auch mit nichtstaatlichen Partnern (NGO) und internationalen Organisationen.

Dienstabteilung

Stapo

Stapo

Ziele

Häusliche Gewalt: Mögliche Fälle von schwerer, zielgerichteter Gewalt im Rahmen von bestehenden oder aufgelösten Beziehungen werden rechtzeitig erkannt (Risk Assessment) und Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen (Risk Management).

Massnahmen

Die Stadtpolizei verfügt über anerkannte Fachkompetenz im Bereich Bedrohungsmanagement / Häusliche Gewalt / Zwangsheirat und arbeitet aktiv in interdisziplinären Fachgremien mit.

Dienstabteilung

Stapo