



Gleichstellungsplan 2014–2018

Massnahmenkatalog des Sicherheitsdepartements

2018

Ausrichtung gegen Innen

Thema	Ziele	Massnahmen	Dienstabteilung
Schwerpunkt 1: Zahlen und Fakten zur Gleichstellung	Das Departementssekretariat stellt regelmässig Zahlen zur Gleichstellung bereit. Ebenso weist es jährlich auf die Kontaktpersonen Sexuelle Belästigung hin.	Einmal jährlich wird über das Intranet zur Gleichstellung informiert. Zugleich wird auf die Funktion der Vertrauenspersonen sexuelle Belästigungen und deren Kontaktadressen hingewiesen. Diese Massnahme soll dazu beitragen, dass die Wichtigkeit der gleichstellungsrelevanten Themen aufgezeigt wird, was mittelfristig zu einem Kulturwandel beitragen kann. Gute Beispiele werden an Kadertagen, in GLs, Intranet etc. aufgezeigt	DS SID
Schwerpunkt 2: Lohngleichheit	Die Einhaltung der Lohngleichheit durch Zuliefererfirmen wird überprüft	Stadtpolizei nimmt am Projekt «Überprüfung der Lohngleichheit im Einflussbereich der Stadt Zürich» teil.	Stapo

Thema	Ziele	Massnahmen	Dienstabteilung
<p>Schwerpunkt 3: Frauen und Männer im Kader der Stadt- verwaltung</p>	<p>Der Frauenanteil im Kader wird erhöht. (Angemessene Geschlechtervertretung im Kader, vgl. STRB 100/2015) Ziel: 35%</p>	<p>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 (ab FS 12) nicht erreicht sind.</p>	<p>Stapo SRZ DAV StRA</p>
		<p>Kosmetische Massnahme: Die Funktions- stufen werden von HRZ eingeteilt. Bei der Stadtpolizei hat es auf Funktionsstufe 10 und 11 Mitarbeitende mit verantwor- tungsvollen Führungsfunktionen. FS 12 ist erst ab Offiziersstufe. So führt beispiels- weise ein Kreischef/eine Kreischefin eine grosse Anzahl Mitarbeitende. Die Stadt- polizei erfasst diese Information zur Füh- rungsaufgabe zusätzlich in ihrem System und die entsprechenden Zahlen werden regelmässig ausgewiesen, da dieser Indikator besser zur Prognose benutzt werden kann, wie es um den (weiblichen) Führungsnachwuchs bei der Stapo steht.</p>	<p>Stapo</p>

Massnahmen

Dienstabteilung

Bei Wiederbesetzung vakanter Kaderpositionen wird systematisch geprüft, ob ein Teilzeitpensum oder ein Topsharing (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

Bei SRZ, DAV, und StRA erfolgt dies systematisch, teilweise über Wiederbesetzungsformulare. Bei der Stapo wird diese Frage in der GL besprochen.

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.

Thema	Ziele	Massnahmen	Dienstabteilung
Schwerpunkt 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Das Sicherheitsdepartement fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Angebot von Teilzeitstellen, durch Jobsharing Möglichkeiten und der Unterstützung bei geeigneten Kinderbetreuungslösungen.	Verstärkte Vernetzung von Frauen innerhalb der Stapo (Lady Cops: Fokus auf Vernetzungsarbeit, Mentoring).	Stapo
		Möglichkeiten zur Erweiterung des Teilzeitangebotes und des Jobsharings werden für alle Stufen geprüft (Analog Massnahmen im Kader, siehe oben).	SRZ DAV StRA
		Die Stadtpolizei prüft, wie ihre Teilzeitangebote besser genutzt werden können. Eine Masterarbeit zum Thema soll Aufschluss darüber geben, welche Teilzeitangebote wie überarbeitet werden sollen.	Stapo
		Die Wirkungen der ergriffenen Fördermassnahmen für Teilzeitarbeit im Schichtbetrieb werden ebenfalls in der erwähnten Masterarbeit überprüft.	Stapo
		Das Sicherheitsdepartement setzt sich dafür ein, dass Angebote für familienergänzende Kinderbetreuung und Elder Care vermittelt werden können, vor allem auch für Eltern in Schichtarbeit.	DS SID

Ziele

MitarbeiterInnen können nach einer Reduktion von Stellenprozenten bei Mutterschaft oder Vaterschaft ihr Pensum wieder aufstocken.

Das Departementssekretariat stellt sich einer externen Bewertung betreffend Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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 Mitarbeitenden im Departementssekretariat haben einen Fragebogen ausgefüllt und sich um den prix balance beworben.

Dienstabteilung

DS SID und alle Dienstabteilungen

DS SID

Thema

Schwerpunkt 5:

Geschlechterrollen,
Familien- und Lebens-
formen

Die Stadt Zürich setzt
sich mit vorherrschenden
Geschlechter-
stereotypen auseinander.

Ziele

Die Gleichstellungs- und Teilzeitkultur
soll gefördert werden.

Massnahmen

Im Zwischenbeurteilungsgespräch (ZBG)
gibt es eine Frage nach den Entwick-
lungsperspektiven der Mitarbeitenden.
Die Vorgesetzten thematisieren die
Förderung von Mitarbeitenden im ZBG.
Sie ermutigen ihre Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter, ihre Entwicklungswünsche
zu erkennen und umzusetzen und unter-
stützen sie, Weiterbildungswünsche zu
formulieren.

Die HR-Verantwortlichen in den Dienst-
abteilungen informieren die Vorgesetzten,
auf diesen Punkt im Gespräch einzugehen.
Es bietet sich an, die Richtlinien zum
Ausfüllen zu verschicken und explizit auf
diese Möglichkeit hinzuweisen.

Gleichzeitig werden die Mitarbeitenden
von den HR-Verantwortlichen über ge-
eignete Kanäle (Intranet, E-Mail etc.) auf
das bevorstehende ZBG hingewiesen mit
dem Hinweis, dass sie ihre Absichten und
Wünsche diesbezüglich kommunizieren
sollen.

Dienstabteilung

Departements-
vorsteher

Alle Dienst-
abteilungen

Ziele

Förderung Attraktivität des Polizeiberufs für Frauen

Massnahmen

Der Sicherheitsvorsteher 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.

Neuer Imagefilm: Es 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

Aspirantenrekrutierungsprozess wird überprüft (Werbung für Informationstag, Informationstag, Aufnahmeprüfung, Verfahren. Die wichtige Frage dabei: Wo verlieren wir die Frauen?). Der Frauenanteil bei den Aspiranten gibt vor, wie viele später im Kader zur Verfügung stehen. Wenn Frauen und Männer nach einer Familienpause zurückkommen, wo stehen sie dann? Gibt es Wiedereinstiegsstrategien? Bis Ende 2017 wird ausgewertet, wo Handlungsbedarf besteht. Die Umsetzung erfolgt im Jahr 2018.

Dienstabteilung

Stapo

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

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.

Stapo

Ziele	Massnahmen	Dienstabteilung
	<p>Die Kommunikationsmittel werden geprüft. Ein neues HR-Marketing-Konzept wird bis Mitte 2018 erstellt und berücksichtigt den Bedarf an weiblichen Mitarbeiterinnen.</p>	<p>SRZ</p>
	<p>Es wird geprüft, dass auf der Stellenausschreibungen der Stadt Zürich auch Bildleisten berücksichtigt werden können. (OIZ)</p>	<p>DS SID</p>
	<p>Im SID werden alle Stellen für Männer und Frauen attraktiv ausgeschrieben. Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung wird möglichst dem untervertretenen Geschlecht der Vorzug gegeben.</p>	<p>Stapo SRZ DAV StrA</p>
<p>Die Tätigkeiten und Funktionen stehen grundsätzlich Frauen wie Männern offen.</p>	<p>Das Sicherheitsdepartement wirkt gegenüber Immobilien Stadt Zürich (IMMO) darauf hin, dass auch im Werkhof sanitäre Einrichtungen für Frauen geschaffen werden.</p> <p>Es soll vereinbart werden, dass von IMMO eine Zusicherung gemacht wird, dass bei der Einstellung einer Frau die nötigen sanitären Einrichtungen auf den 1. Arbeitstag zur Verfügung stehen.</p>	<p>DS SID</p>

Ziele

Interne Bildungsangebote sind mit gleichstellungsrelevanten Kursen erweitert.

Massnahmen

In der Führungsausbildung PEAK werden EntscheidungsträgerInnen 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. Hier soll versucht werden, dass das ZBG ein wichtiges Entscheidungs- und Führungsinstrument ist, das der Förderung der Mitarbeitenden dient. Die Gender-Aspekte werden auch regelmässig in den Tagungen des oberen Kaders als auch 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	Ziele	Massnahmen	Dienstabteilung
Schwerpunkt 6: Geschlechts- spezifische Gewalt	Diskriminierung: Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine verbesserte rechtliche Stellung von Migrantinnen sowie für den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung.	Im Rahmen der Grundausbildung werden AspirantInnen 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.	Stapo
	Menschenhandel: Der Ausbeutung von Migrantinnen wird entgegengewirkt	Die Stadtpolizei verfügt über anerkannte Fachkompetenz im Bereich Menschenhandel. Die nationale und internationale Ver-netzung und Zusammenarbeit wird weiter intensiviert, sowohl mit staatlichen als auch mit nichtstaatlichen Partnern (NGO) und internationalen Organisationen.	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