



# **Gleichstellungsplan 2014 – 2018**

## **Massnahmenkatalog des Sicherheitsdepartements**

**2017**

## Ausrichtung gegen Innen

Thema	Ziele	Massnahmen	Dienstabteilung
Die Stadt Zürich positioniert sich auf dem Arbeitsmarkt als fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin.	Rekrutierungsprozesse sind in Hinblick auf die Attraktivität für und Wirkung auf potentielle weibliche Bewerberinnen überprüft und entsprechend angepasst.	Bei Marketingaktivitäten wird geprüft, wo der Fokus vermehrt auf die Zielgruppe Frauen ausgerichtet werden soll und Interesse für «unübliche» Berufe geweckt werden kann.	Stapo* SRZ
	Die Tätigkeiten und Funktionen stehen grundsätzlich Frauen wie Männern offen.	Sämtliche offenen Stellen werden für Frauen und Männer attraktiv ausgeschrieben. Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung wird dem untervertretenen Geschlecht der Vorzug gegeben.	Stapo SRZ DAV StRA
		Die DAV wirkt gegenüber Immobilien Stadt Zürich (IMMO) darauf hin, dass auch im Werkhof sanitäre Einrichtungen für Frauen geschaffen werden.	DAV

\* = Weitergeführte Massnahme aus dem Gleichstellungsplan 2009–2013/Anschlussmassnahme

**Ziele**

Das Sicherheitsdepartement fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Angebot von Teilzeitstellen.

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

**Massnahmen**

Die Wirkungen der ergriffenen Fördermassnahmen für Teilzeitarbeit im Schichtbetrieb werden überprüft.

Möglichkeiten zur Erweiterung des Teilzeitangebotes werden für alle Stufen geprüft – also auch im Kader.

Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich auch für Führungsfunktionen zu bewerben. Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung erhält die Frau den Vorrang.

Bei Wiederbesetzung vakanter Kaderpositionen wird systematisch geprüft, ob ein Teilzeitpensum möglich ist.

**Dienstabteilung**

Stapo\*

SRZ\*  
DAV  
StRA  
Stapo

Stapo  
SRZ  
DAV  
StRA

Stapo\*  
SRZ  
DAV\*  
StRA

\* = Weitergeführte Massnahme aus dem Gleichstellungsplan 2009–2013/Anschlussmassnahme

**Ziele**

Das Sicherheitsdepartement fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Angebot von Teilzeitstellen.

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

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

**Massnahmen**

In Workshops mit Kaderfrauen und Mitarbeiterinnen wird 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.

SRZ führt regelmässig Netzwerktreffen für Kaderfrauen durch.

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.

**Dienstabteilung**

SRZ

Departementssekretariat und alle Dienstabteilungen

**Thema**

Die Stadt Zürich setzt sich mit vorherrschenden Geschlechterstereotypen auseinander.

**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.

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

**Dienstabteilung**

Stapo

SRZ

## Ausrichtung gegen Aussen

### Thema

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

### Ziele

Der Ausbeutung von Migrantinnen wird entgegengewirkt

### Massnahmen

Im Rahmen der Grundausbildung werden AspirantInnen zu Ethik und Rassismus sowie zu Menschenrechten und deren Relevanz für die Polizeiarbeit geschult. Weiterführendes obligatorisches 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. Im Rahmen des Reorganisationsprojekts MOVE wird die entsprechende Fachstelle in die Fachgruppe MSD (Milieu- und Sexualdelikte) integriert, womit Synergien stärker genutzt werden können.

### Dienstabteilung

Stapo\*

Stapo

**Thema**

Häusliche Gewalt

**Ziele**

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 optimiert ihr Bedrohungsmanagement durch verschiedene Massnahmen: Sie führt Analyseinstrumente für polizeiliche EntscheidungsträgerInnen ein, stärkt ihre Spezialkräfte in personeller und fachlicher Hinsicht und arbeitet aktiv in interdisziplinären Fachgremien mit.

**Dienstabteilung**

Stapo