Stadt Zürich



# Gleichstellungsplan Stadt Zürich

## Schwerpunkte – Ziele – Massnahmen

# Inhalt

Übersicht zu den Aktivitäten in den Departementen 3

Schwerpunkt 1
Eine gute Datengrundlage ermöglicht es der Stadt Zürich, eine gezielte Gleichstellungspolitik zu betreiben 6

PRD, FD, SD

Schwerpunkt 2
Die Stadt Zürich fördert die Gleichstellung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt 8

PRD, FD, SD, SSD

Schwerpunkt 3
Die Stadt Zürich unterstützt junge Menschen dabei, frei von Geschlechterstereotypen ihre Lebensentwürfe gestalten zu können 10

PRD, FD, PD, TED, DIB, SSD, SD

Schwerpunkt 4
Die Stadt Zürich verstärkt die Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt 12

PRD, PD, GUD, TED, SSD, SD

Schwerpunkt 5
Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine verbesserte rechtliche Stellung von Migrantinnen sowie für den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung 15

PRD, PD, SD

Schwerpunkt 6
Die Stadt Zürich positioniert sich auf dem Arbeitsmarkt als **die** fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin 17

PRD, FD, PD, GUD, TED, HBD, DIB, SSD, SD

# Übersicht zu den Aktivitäten in den Departementen

## Präsidialdepartement PRD

Das Präsidialdepartement setzt schwergewichtig Massnahmen um, die zur Verbesserung der Datengrundlage beitragen (Statistik Stadt Zürich, gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung oder Fachleuten aus anderen Departementen), sowie Massnahmen, die die Schnittstelle von Integration und Gleichstellung betreffen (Integrationsförderung und Fachstelle für Gleichstellung). Die Fachstelle für Gleichstellung, die für den Gesamtprozess «Gleichstellungsplan» verantwortlich ist, hat zudem in enger Zusammenarbeit mit Abteilungen aus dem Sozialdepartement und dem Schul- und Sportdepartement diverse Massnahmen zu Häuslicher Gewalt erarbeitet.

## Finanzdepartement FD

Das Finanzdepartement realisiert hauptsächlich Massnahmen, die Zielsetzungen zur Stadt als Arbeitgeberin betreffen. Im Finanzdepartement ist mit Human Resources Management Zürich (HRZ) das Kompetenzzentrum zu personellen Geschäften angesiedelt. Deshalb wurde im Finanzdepartement ein paralleles Vorgehen gewählt: HRZ hat Massnahmen zu personalpolitischen Zielsetzungen erarbeitet, die Querschnittleistungen für die ganze Verwaltung betreffen, während die übrigen Abteilungen im Finanzdepartement wiederum Massnahmen definiert haben, die sie in eigener Kompetenz umsetzen.

## Polizeidepartement PD

Das Polizeidepartement setzt mit seinen Massnahmen bei der Personalentwicklung an: Der Frauenanteil nimmt im Departement seit einigen Jahren in allen Abteilungen zu. Die Abteilungen wollen junge Frauen und Männer dazu motivieren, sich für eine Ausbildung in einem untypischen Berufsfeld zu entscheiden. Weitere Massnahmen verfolgen das Ziel, den Mitarbeitenden – Männern wie Frauen – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dazu will man vermehrt Teilzeitstellen schaffen und allgemein für eine grössere Akzeptanz von Teilzeitarbeit sorgen (die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden arbeitet Vollzeit). Dies gilt auch für Abteilungen mit Schichtbetrieb, die sich so das Know-how von Mitarbeitenden sichern wollen: Eine Teilzeitstelle oder die vorübergehende Reduktion eines Vollzeitpensums sollen Frauen die Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub erleichtern und Vätern wie Müttern ein familiäres Engagement nebst der Erwerbsarbeit ermöglichen.

## Gesundheits- und Umweltdepartement GUD

Das Gesundheits- und Umweltdepartement will Massnahmen umsetzen zur Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt. Damit baut das Departement sein Engagement in diesem Bereich aus, welches mit dem Pilotprojekt «Häusliche Gewalt wahrnehmen – intervenieren» an der Frauenklinik Maternité des Stadtspitals Triemli im Jahr 2002 begann.

Weitere Massnahmen des Gesundheits- und Umweltdepartements betreffen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Migrantinnen, die in den Altersheimen und Pflegezentren angestellt sind. Auch hier gibt es schon Erfahrungen, auf denen aufgebaut wird. Bereits laufende Massnahmen werden durch neue ergänzt.

### Tiefbau- und Entsorgungsdepartment TED

Das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement ist aufgrund seines Tätigkeitsbereichs und Berufsspektrums ein Departement mit einer grossen Mehrheit von männlichen Mitarbeitenden (82.5 Prozent Männer gegenüber 17.5 Prozent Frauen). Die Abteilung Entsorgung und Recycling engagiert sich seit Jahren dafür, junge Frauen für eine Ausbildung in untypischen Berufsfeldern zu gewinnen. Dieses Ziel ist im abteilungsinternen Leitfaden zur Lehrlingsrekrutierung explizit formuliert. Mit einer aktuellen Bestandsaufnahme will die Departementsvorsteherin beim Kader des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements eruieren, wo Handlungsbedarf zu den personalpolitischen Zielsetzungen des Gleichstellungsplans besteht. Eine departementsinterne Gleichstellungsbeauftragte ist bereits ernannt worden.

### Hochbaudepartement HBD

Das Hochbaudepartement engagiert sich seit einigen Jahren sehr aktiv dafür, den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Seit 2004 werden jährliche Kennzahlen erhoben zur Entwicklung von Teilzeitstellen und zum Anteil von Frauen im Kader. In über der Hälfte der Dienstabteilungen liegt der Anteil von Teilzeitarbeitenden bei über 50 Prozent, in drei Dienstabteilungen sind im Kader rund 40 Prozent Frauen vertreten. Aktuell sind mehrere Abteilungen des Hochbaudepartements in einen HR-Prozess involviert, um das Prädikat «Beruf und Familie» der Fachstelle «UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» zu erhalten.

### Departement der Industriellen Betriebe DIB

Das Departement der Industriellen Betriebe ist aufgrund seines Tätigkeitsbereichs und Berufsspektrums ähnlich wie das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement ein Departement mit einer ausgeprägten Mehrheit von männlichen Angestellten (83 Prozent Männer gegenüber 17 Prozent Frauen). Eine Öffnung der Berufsfelder für Frauen ist eine Zielsetzung, die die Betriebe im Departement der Industriellen Betriebe seit Jahren verfolgen. Deshalb können sie hier bei laufenden Massnahmen ansetzen.

Das Departement der Industriellen Betriebe fokussiert mit seinen Massnahmen auf Teilzeitarbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ewz hat dafür bereits 2008 Richtlinien zu flexiblen Arbeitsformen (u.a. Bandbreitenmodell, Heimarbeitsplatz) erarbeitet. Diese haben für alle Vorgesetzten verbindlichen Charakter.

## Schul- und Sportdepartement SSD

Das Schul- und Sportdepartement setzt gemäss seinem Aufgabenbereich den Akzent seiner Massnahmen beim Ziel, Kinder und Jugendliche so zu unterstützen, dass sie sich frei von Geschlechterstereotypen entwickeln.

Weitere Massnahmen – auch hier mit dem Fokus auf Kinder und Jugendliche – betreffen die Früherkennung von Häuslicher Gewalt. Lehr- und Betreuungspersonen sollen künftig besser in der Lage sein, Anzeichen zu erkennen und unterstützend zu reagieren.

## Sozialdepartement SD

Das Sozialdepartement beteiligt sich an der Analyse von Daten, um Wissenslücken zur sozialen Situation der Bevölkerung zu schliessen.

Das Laufbahnzentrum hat Massnahmen formuliert zum Ziel, Migrantinnen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und zum Ziel, dass sich Jugendliche bei der Berufswahl an einem breiten Spektrum orientieren.

Das Sozialdepartement engagiert sich auch in der Prävention und Früherkennung von Häuslicher Gewalt. Die Gleichstellungsplan-Massnahmen dazu sind eine Fortsetzung des bisherigen Engagements in diesem Bereich, das mit Schulungen der Mitarbeitenden in einigen Sozialzentren begonnen hat.

## Schwerpunkt 1
# Eine gute Datengrundlage ermöglicht es der Stadt Zürich, eine gezielte Gleichstellungspolitik zu betreiben

### Ziel 1.1
**Die Stadtverwaltung Zürich schafft eine umfassende Datengrundlage für die Umsetzung einer zielgerichteten geschlechtergerechten Personalpolitik.**

**Massnahmen**

**FD**/Human Resources Management
Einheitliches Festlegen von Kaderstufen im Personalsystem der Stadtverwaltung in Abstimmung mit den vom Bundesamt für Statistik festgelegten Stufungen der «beruflichen Stellung» und Übertragen der Systematik in SAP HCM

**FD**/Human Resources Management
Alle personenbezogenen Auswertungen, die HRZ vornimmt, werden konsequent nach Geschlecht und den neu definierten Kaderstufen differenziert.

**FD**/Human Resources Management, **PRD**/Statistik
Vergleichen der finanziellen Anstellungsbedingungen der Stadtverwaltung mit anderen Verwaltungen und der Privatwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen

### Ziel 1.2.
**Der Stand der Gleichstellung in allen Bereichen ist «messbar».**

**Massnahmen**

**PRD**/Statistik
Beibehalten der aufgestockten Stichprobe der Lohnstrukturerhebung für die Stadt Zürich

**PRD**/Statistik
Aufstocken der Stichprobe der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung für die Stadt Zürich

**PRD**/Statistik, Fachstelle für Gleichstellung
Definieren und Berechnen von Gleichstellungsindikatoren für die Stadt Zürich soweit möglich in Analogie zu den Indikatoren «Auf dem Weg zur Gleichstellung» von Bundesamt für Statistik und Eidg. Büro für die Gleichstellung
Publizieren der Gleichstellungsindikatoren auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung

**PRD**/Statistik
Übersicht gewinnen über Zahl, Art, Inhalt der Erhebungen, die die Stadt bereits macht (inkl. Frage, ob Geschlecht erhoben/ausgewertet wird)

**PRD**/Statistik, Fachstelle für Gleichstellung
Übersicht analysieren und allfälligen Handlungsbedarf eruieren

**Ziel 1.3.**
**Die Stadt Zürich schafft eine gute Datengrundlage für eine geschlechtergerechte Sozialpolitik.**

**Massnahmen**

**PRD**/Statistik, Fachstelle für Gleichstellung; **SD**/Soziale Dienste
Auswerten von Daten, die bereits erhoben werden, bezüglich Armut in der Stadt Zürich mit speziellem Fokus auf Unterschiede nach Geschlecht; Ergebnisse öffentlich zugänglich machen (Print-Publikation, Internet)

**PRD**/Statistik, Fachstelle für Gleichstellung; **SD**/Soziale Dienste
Abklären, ob und wie die Mütter- und Väterbefragung 2003 ein zweites Mal durchgeführt werden kann / soll.
Je nach Resultat: Befragung Zürcher Mütter und Väter zu ihrer Lebens- und Erwerbssituation

## Schwerpunkt 2
# Die Stadt Zürich fördert die Gleichstellung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt

### Ziel 2.1
**Die Stadt Zürich fördert und überprüft die Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag von der Stadt bekommen oder einen Leistungskontrakt mit der Stadt haben.**

**Massnahmen**

PRD/Fachstelle für Gleichstellung, Statistik
Konzipieren einer Umfrage bei Betrieben in der Stadt Zürich zu deren Kenntnis oder Anwendung des Lohngleichheitsinstruments «logib» und gleichzeitig für das Thema sensibilisieren und Aufmerksamkeit für das Instrument erwecken

PRD/Fachstelle für Gleichstellung, Statistik
Realisieren der «logib»-Umfrage im 2012, aufgrund der Ergebnisse das weitere Vorgehen und Massnahmen beschliessen

FD/Beschaffungsstelle; PRD/Fachstelle für Gleichstellung
Nachweis der Lohngleichheit bei Auftragsvergabe: Aufgrund der Resultate des Pilotprojekts des Kantons Bern zur Überprüfung der Lohngleichheit bei Privaten wird ab 2013 ein Controlling entwickelt.

### Ziel 2.2
**Die Stadt Zürich bietet den in der Stadt lebenden Migrantinnen Unterstützung an bei der Integration in den Arbeitsmarkt.**

**Massnahmen**

PRD/Fachstelle für Gleichstellung
Einschätzungen von spezialisierten Stellen zur beruflichen Integration von Migrantinnen einholen (Laufbahnzentrum, Viventa, Asylorganisation, Soziale Einrichtungen und Betriebe, RAV, Networking for Jobs u.a.)

PRD/Fachstelle für Gleichstellung, Integrationsförderung
Auswerten der Einschätzungen und weitere Massnahmen definieren

SD/Laufbahnzentrum
Gleichstellungsthematik ins Beratungskonzept des Laufbahnzentrums integrieren

SD/Laufbahnzentrum
Dem SDBB (schweiz. Dienstleistungszentrum Berufsbildung und Berufsberatung) vorschlagen, Filme zum Berufsfindungsprozess für die Zielgruppe der MigrantInnen zu produzieren; bei der Ideensammlung unterstützen

**Ziel 2.3**
**Die Stadt Zürich beobachtet Entwicklungen im Gesundheits- und Betreuungswesen, insbesondere auch bei privaten Anbietern, die Ausländerinnen in Privathaushalte vermitteln.**

**Massnahmen**

PRD/Fachstelle für Gleichstellung
Die aktuelle Situation in der Stadt Zürich zum Einsatz von Ausländerinnen in Privathaushalten von älteren Menschen wird analysiert (welche Vermittlungsagenturen sind auf dem Markt Zürich aktiv, wie viele Ausländerinnen zu welchen Bedingungen im Einsatz?).

PRD/Fachstelle für Gleichstellung
Befragung von Spitex-Mitarbeitenden zu den Variationen von «care-Arrangements» in Privathaushalten mit älteren Pflegebedürftigen

PRD/Fachstelle für Gleichstellung
Durchführen einer Tagung im Herbst 2011 um aktuellste Forschungsergebnisse zum Thema «care-Arrangements» bekannt zu machen

**Ziel 2.4**
**Der Ausbau der Familienergänzenden Kinderbetreuung wird fortgesetzt und noch bestehende Lücken werden geschlossen.**

**Massnahmen**

SD/SSD/Projektleitung Legislaturschwerpunkt Frühförderung
Pilotprojekt des Sozialzentrums Dorflinde, um das Kinderbetreuungsangebot bei der Migrationsbevölkerung besser bekannt zu machen; Elternbildung für sozial benachteiligte Familien; Information der Eltern

## Schwerpunkt 3
# Die Stadt Zürich unterstützt junge Menschen dabei, frei von Geschlechterstereotypen ihre Lebensentwürfe gestalten zu können

### Ziel 3.1
**Junge Frauen und Männer werden dabei unterstützt, sich an einer Vielfalt von Berufen zu orientieren.**

### Massnahmen

**FD**/Human Resources Management
Der Auftritt der Stadtverwaltung an der Berufsmesse Zürich wird bewusst nach dem Ziel gestaltet, dass sich junge Frauen und Männer an einer Vielfalt von Berufen orientieren.

**FD**/Human Resources Management
Vorstellen der Lehrberufe im Internet: «Männerberufe» durch weibliche Lernende (wie bereits bei Lastwagenführer/in) bzw. «Frauenberufe» durch männliche Lernende

**FD**/Human Resources Management, Liegenschaftenverwaltung, Organisation und Informatik
Durchführen des jährlichen Zukunftstag-Tages (ehemals Tochtertag) und aktiv darauf hinweisen, dass Berufe für beide Geschlechter offen sind

**PD**/Stadtrichteramt
Bei der Auswahl von Lernenden wird darauf geachtet, dass die Geschlechter ausgewogen vertreten sind.

**PD**/Schutz & Rettung
Sämtliche Erstausbildungen wurden bisher geschlechtsneutral ausgeschrieben. Ab 2011 wird explizit darauf hingewiesen, dass bei gleichen Qualifikationen dem «unüblichen» Geschlecht der Vortritt gegeben wird. Dies betrifft KV-Ausbildungen, HMS+, Koch/Köchin, Logistiker/Logistikerin.

**PD**/Stadtpolizei
Bei Marketingaktivitäten werden gezielt Frauen angesprochen und sämtliche Funktionen werden in der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben. Insbesondere im Bereich Ausbildung von Aspirantinnen und Aspiranten wird grosser Wert auf die angemessene Vertretung von Frauen in jedem Lehrgang gelegt.

**TED**/alle Abteilungen
Durchführung des TED-Jugendtages im November.

**DIB**/ewz
Junge Frauen werden bei Lehrstelleninseraten gezielt angesprochen.

**DIB**/ewz
Durchführung geschlechtergetrennter Berufsinformationen für Schulklassen der Oberstufe

**DIB**/ewz
Durchführung des Zukunftstages (ehemals Tochtertag)

**DIB**/Verkehrsbetriebe
Lehrlingsclip für die VBZ Homepage, welcher speziell auch Mädchen ansprechen wird

**DIB**/Verkehrsbetriebe
Bei der Zuteilung der Schnupperstellen werden Mädchen bevorzugt.

**SSD**/Abteilung Schulmanagement, Schulamt
Betriebskultur und Rahmenbedingungen in Horten in der Stadt Zürich ermutigen mehr junge Männer, einen Beruf im Bereich der Kinderbetreuung zu ergreifen.
Entsprechende Massnahmen werden 2011 erarbeitet.

**SSD**/Abteilung Schulmanagement, Schulamt
Kommt es zu Lehrabbrüchen von jungen Männern im Betreuungsbereich, werden die Gründe evaluiert und bei Bedarf präventive Massnahmen getroffen.

**SD**/Laufbahnzentrum
Analyse der IST-Situation durchführen: Übersichtliche Darstellung der Statistiken (Januarbefragung, Märzbefragung, Junibefragung, effektive Wahlen, Berufsstatistik im Längsschnitt, keine Lehrstelle - was tun?, Last Call)

**SD**/Laufbahnzentrum
Vorabklärung für Auftragsvergabe an Hochschule: Literaturanalyse zum Thema «Geschlecht und Berufswahl» sowie Identifikation von weiteren Interventionsmöglichkeiten in der Praxis

**Ziel 3.2**
**Sowohl Mädchen als auch Jungen können in der Schule als Teil der Persönlichkeitsentwicklung ihr Rollenspektrum erweitern.**

**Massnahmen**

**SSD**/Fachstelle Gewaltprävention
Das Projekt PFADE zur Förderung der Sozialkompetenz wird weitergeführt, resp. ausgebaut.
Die vorliegenden Daten zur Wirkung von PFADE werden geschlechtsspezifisch ausgewertet.

**SSD**/Schulamt Abteilung Lehren und Lernen, **PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Die Inhalte von Projekten und Massnahmen des Schulamts werden auf ihre Genderaspekte hin überprüft; der Genderthematik wird bei der Umsetzung Rechnung getragen (aktuell: Thema Medienkompetenz, Projekt KITS für Kids 3).

**SSD**/Schulamt Abteilung Lehren und Lernen, **PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Die Lehrpersonen erhalten eine Übersicht zu bestehenden Unterrichtshilfen/Anregungen für eine gendergerechte Gestaltung des Unterrichts (für die verschiedenen Altersstufen der Kinder und Jugendlichen vom Kindergarten bis Oberstufe).

## Schwerpunkt 4
# Die Stadt Zürich verstärkt die Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt

### Ziel 4.1
**Die gesundheitlichen und sozialen Folgen von Häuslicher Gewalt sind bekannt. Das städtische Sozial- und Gesundheitswesen stärkt seine Rolle bei der Früherkennung und Frühintervention.**

### Massnahmen

**GUD**/Stadtspital Triemli
Interne Fortbildungen zu Häuslicher Gewalt für das Notfallpflegepersonal durch geschultes Personal

**GUD**/Stadtspital Triemli
Verstärkte Zusammenarbeit der Pflege mit dem ärztlichen Dienst
Im «Departement Notfall» wird eine Ansprechperson aus dem ärztlichen Bereich bestimmt.

**GUD**/Stadtspital Triemli
Frauenklinik: Die Leitlinien zu Häuslicher Gewalt werden weiterhin umgesetzt.

**GUD**/Stadtspital Waid
Informationen zu Häuslicher Gewalt im Intranet und in weiteren Kommunikationsmitteln; Fortbildungen für die Mitarbeitenden mit PatientInnenkontakt (für den Bereich Pflege ist die Fortbildung obligatorisch) und Fortbildungsveranstaltungen für ÄrztInnen

**GUD**/Stadtspital Waid
Der Sozialdienst wird zum Kompetenzzentrum Häusliche Gewalt für das Waidspital; neue Mitarbeitende werden zur Thematik geschult. Mittelfristig wird der Sozialdienst die wichtigsten Informationen zum Thema neuen Ärztinnen und Ärzten vermitteln.

**GUD**/Stadtspital Waid
Einrichten einer Interdisziplinären Kerngruppe Häusliche Gewalt

**GUD**/Stadtspital Waid
Erarbeiten einer Informationsmappe «Häusliche Gewalt» zu rechtlichen Aspekten, zu Gesprächsführung, Verdachtsmomenten und Vorgehen, zu Schutz und Sicherheit und der eigenen Rolle

**GUD**/Spitex
Weiterbildungstag zum Thema «Häusliche Gewalt in der Spitex»

**TED**/Grün Stadt Zürich, **Gleichstellungskommission**, **Geografisches Institut Uni Zürich**
Ausstellung mit Führungen zum Thema Gefährdung im öffentlichen Raum und Gefährdung im häuslichen Bereich, Wahlenpark im Juni 2011

**SD**/Soziale Dienste; Vormundschaftsbehörde, **PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Überarbeiten des «Leitfaden für Abklärungen und Berichte für die Vormundschaftsbehörde und für Gerichte bei Minderjährigen»: Anforderungen konkretisieren und Hilfestellung geben für Abklärungen im Bereich Häusliche Gewalt

**SD**/Soziale Dienste; Vormundschaftsbehörde, **PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Für die Mitarbeitenden der Sozialen Dienste, die Abklärungen durchführen, werden Schulungen zum Thema Häusliche Gewalt und zu den damit zusammenhängenden Fragestellungen wie Umgang mit Kontaktverboten, Besuchsrechtsreglungen etc. ausgearbeitet und durchgeführt.

**SD**/Mütter- und Väterberatung
Die LeiterInnen der Mütter- und Väterberatungen thematisieren den Umgang mit von Häuslicher Gewalt betroffenen Frauen und Kindern regelmässig an den Sitzungen mit ihren Teams.

**Ziel 4.2**
**Die Volksschule sowie die familienergänzenden Betreuungseinrichtungen übernehmen eine wichtige Rolle bei der Prävention und Früherkennung.**

**Massnahmen**

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SSD**/Abteilung Strategie & Organisationsentwicklung
Organisieren von Weiterbildungen und Ausarbeiten von Anleitungen zum Vorgehen bei Häuslicher Gewalt für die Schulbehörden und die pädagogischen MitarbeiterInnen

- Bildungsangebot mit Film «Risikokinder. Bleibe stark, egal was passiert» für Schulleiterkonferenzen, Schulteams, berufsgruppenspezifische Weiterbildungen

- Informationsbroschüre «Häusliche Gewalt: was kann/muss die Schule tun?» mit Handlungsanleitungen

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SD**/Kontraktmanagement
Durchführen eines Weiterbildungstags «Häusliche Gewalt: Hinschauen - wahrnehmen – unterstützen» für Kita-Leitungen und Kita-Mitarbeitende in der Stadt Zürich

**SSD**/Suchtpräventionsstelle, Abteilung Strategie & Organisationsentwicklung
Die Prävention und Früherkennung von Häuslicher Gewalt wird in die Dachstrategie Gesundheitsförderung & Prävention des Schul- und Sportdepartements aufgenommen.

**SD**/Kontraktmanagement
Bestandesaufnahme erstellen, welche Bildungsangebote zum Thema Häusliche Gewalt es gibt, die sich für KITA-Mitarbeitende eignen. Unterstützen ausgewählter Trägerschaften von solchen Bildungsangeboten.

**Ziel 4.3**
**Die Stadt Zürich geht gegen Zwangsheirat vor und nutzt Synergien zu den Massnahmen im Bereich Häusliche Gewalt.**

**Massnahmen**

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SD**, **SSD**, **PD**
Die Stadt initiiert einen Runden Tisch zu Zwangsheirat mit Fachleuten aus den Departementen und spezialisierten NGO

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SD**, **SSD**, **PD**
Dokumentation und Analyse von Beratungen und Verdachtsfällen zu Zwangsheirat durch den Runden Tisch

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SD, SSD**
Schulen von Fachpersonen aus Beratungsstellen zur Zwangslage von betroffenen Jugendlichen und Lösungsmöglichkeiten

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SSD**
Schulpersonal und Schulbehörden werden über den Flyer «Wer entscheidet, wen du heiratest? – Ich!» informiert und erhalten nach Bedarf Einführungsschulung zum Thema Zwangsheirat

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SD, SSD**
Der Flyer «Wer entscheidet, wen du heiratest? – Ich!» wird via Beratungsstellen, (Berufs-) Schulen und Jugendarbeit an junge Erwachsene verteilt.

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, Integrationsförderung
Austausch mit Schlüsselpersonen aus potenziell betroffenen Migrationsgemeinschaften zu präventiven Massnahmen gegen Zwangsheirat

**Ziel 4.4**
**Die Stadt Zürich engagiert sich in der Bekämpfung von Genitalverstümmelung.**

**Massnahmen**

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, **SD**/Asylorganisation Zürich, Soziale Dienste
Die kantonale Kinderschutzkommission hat Empfehlungen zur Bekämpfung der Mädchenbeschneidung formuliert. Die Stadt Zürich beteiligt sich an deren Umsetzung.

## Schwerpunkt 5
# Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine verbesserte rechtliche Stellung von Migrantinnen sowie für den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung

### Ziel 5.1
**Die Stadt Zürich setzt sich bei Kanton und Bund dafür ein, dass die rechtliche Situation von Migrantinnen verbessert wird.**

**Massnahmen**

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung, Integrationsförderung
Trennung von Paaren wegen Häuslicher Gewalt und ausländerrechtliche Regelungen: Abklären der bisherigen Praxis zur Anwendung der Härtefallregelung bei Migrantinnen im Kanton Zürich

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Die Umsetzung von neuen Weisungen des Bundesamts für Migration zum Verbleib von Opfern von Häuslicher Gewalt und von Frauenhandel wird beobachtet, der Handlungsbedarf eruiert.

**PRD**/Integrationsförderung
Die MitarbeiterInnen am Welcome Desk der Integrationsförderung werden regelmässig in rechtlichen Fragestellungen geschult und pflegen einen aktiven internen Wissensaustausch.

**PRD**/Integrationsförderung
Die für Ratsuchende kostengünstige Rechtsberatungsstelle MIRSAH der Trägerin SAH wird von der Stadt auch in den kommenden Jahren mit einem Leistungsauftrag mitfinanziert.

**PRD**/Integrationsförderung, **SD**/Infodona
MIRSAH informiert als Teil des Leistungsauftrags städtische Beratungsstellen einmal pro Jahr über die wichtigsten ausländerrechtlichen Entwicklungen und bietet Unterstützung in Einzelfällen an.

### Ziel 5.2
**Der Ausbeutung von Migrantinnen wird entgegengewirkt.**

**Massnahmen**

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Publikation eines Flyers, um Interessierte über faire Anstellungsbedingungen für «care»-Dienstleistungen in Privathaushalten zu informieren; Verbreitung der Informationen auch auf einschlägigen Internetsites

**PD**/Stadtpolizei
Ausarbeitung von Vorschlägen für kurzfristige Verbesserung der aktuellen Situation und nachhaltige Steuerung des Rotlichtmilieus, insbesondere auch bezüglich der Gesundheit der Betroffenen

**PD**/Stadtpolizei
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.

**Ziel 5.3**
**Die Stadt Zürich engagiert sich in der Diskussion um Gleichstellung und Integration.**

**Massnahmen**

**PRD**/Integrationsförderung
Die Bevölkerung und interessierte Kreise werden regelmässig über die Fakten und integrationspolitische Positionen der Stadt Zürich informiert.

**PRD**/Integrationsförderung
Im Rahmen der zukünftigen integrationspolitischen Ziele und Massnahmen wird die Zielgruppe Aufnahmegesellschaft berücksichtigt.

## Schwerpunkt 6
# Die Stadt Zürich positioniert sich auf dem Arbeitsmarkt als die fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin

### Ziel 6.1
**Teilzeitarbeit ist verwaltungsintern ein anerkanntes Mittel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und den Frauenanteil im Kader zu erhöhen. Teilzeitarbeit im Kader wird als primäres HR-Thema positioniert und gezielt gefördert.**

### Massnahmen

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Die Fachstelle strebt eine ausgeglichenere Geschlechterverteilung im Fachkader an und weist in Stellenausschreibungen explizit darauf hin, dass Bewerbungen von Männern erwünscht sind. Zu Bewerbungsgesprächen werden immer auch Männer eingeladen.

**PRD**/Statistik und Stadtarchiv
Kaderkonferenz thematisiert Teilzeitarbeit im Kader und Frauenanteil in Kaderpositionen; allfälliger Handlungsbedarf für Schulung wird eruiert.

**FD**/Human Resources Management
Integrieren der Thematik in die Kaderschulung «StadtFührung» ab 2012

**FD**/Human Resources Management
Integration der Thematik Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in das Konzept «Talentmanagement in der Stadt Zürich»

**FD**/Human Resources Management
Integration der Fragestellung in die Projektarbeit der Dienstabteilungen zu Talentmanagement: In den Detailkonzepten wird aufgezeigt, wie das Thema umgesetzt wird.

**FD**/Human Resources Management
In ZBG-Schulungen für Vorgesetzte in der Stadtverwaltung wird Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Zielformulierung und in der Leistungsbeurteilung thematisiert; in überarbeiteten Leitfäden und Grundlagen ist Thematik bereits eingearbeitet.

**FD**/Human Resources Management
Die Abteilung Human Resources Management überprüft bei ihren Stellen, die sie neu besetzt, ob sie sich für Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Co-Leitung usw. eignen und schreibt sie dann entsprechend aus.

**FD**/Human Resources Management
In der Abteilung Human Resources Management wird der Beschäftigungsgrad bzw. die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, bei bestehenden Arbeitsverhältnissen im Rahmen von Führungsgesprächen (z.B. bei ZBG-Gesprächen) von der oder dem Vorgesetzten thematisiert.

**FD**/alle Dienstabteilungen
Das Thema Teilzeitarbeit und Führung wird mit einem Workshop innerhalb einer Dienstchefinnen- und Dienstchef-Konferenz des Finanzdepartements oder im Rahmen der Finanzdepartement-DC-Retraite (mit Stellvertretungen) bearbeitet.

FD/Departementssekretariat, alle Dienstabteilungen
Zweimal jährliches Evaluieren des Anteils von Teilzeitmitarbeitenden im Finanzdepartement

FD/Departementssekretariat
Das Departementssekretariat hält den hohen Anteil an Teilzeitstellen im Kader

FD/Organisation und Informatik
Bei jeder Neu- oder Ersatzbesetzung einer Stelle (Kader oder andere) muss zwingend begründet werden, falls keine Teilzeitarbeit möglich ist.

FD/Finanzverwaltung
Das Thema Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in den Besprechungen der Geschäftsleitung mit dem Kader regelmässig präsent.

FD/Finanzverwaltung
Bei der Besetzung von Kaderstellen wird die Frage nach Teilzeitarbeit stets thematisiert.

FD/Steueramt
Festschreiben der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Kaderpositionen im Personalleitbild und Thematisierung von Teilzeitarbeit in der Geschäftsleitung

FD/Steueramt
Teilzeitarbeitende werden für Kaderpositionen als geeignete KandidatInnen betrachtet.

FD/Liegenschaftenverwaltung
Führungskräfte haben obligatorisch die Kurse «Teilzeitarbeit und Arbeitsorganisation» sowie «Familienfreundliche Unternehmensführung» der Fachstelle für Gleichstellung zu besuchen.

FD/Liegenschaftenverwaltung, Human Resources Management
Vor der Ausschreibung einer Funktion wird überprüft, ob Teilzeitarbeit oder Jobsharing möglich sind, und die Stellen werden entsprechend ausgeschrieben.

FD/Liegenschaftenverwaltung
Bei Nachbesetzung einer Kaderstelle, bei der bisher Teilzeitarbeit möglich war, werden Bewerbende bevorzugt, die ebenfalls Teilzeit arbeiten wollen.

FD/Liegenschaftenverwaltung
Vor Stellenbesetzungen werden die Gesamtauslastung und Aufgabenverteilung im Team überprüft. Der Aufgabenumfang bei Kaderstellen wird so festgelegt, dass ein reduziertes Pensum möglich ist.

PD/Dienstabteilung Verkehr
Vor jeder Stellenbesetzung im Kader wird geprüft, ob ein Teilzeitpensum möglich wäre.

PD/Stadtrichteramt
Das Stadtrichteramt stellt konsequent seit Jahren junge Frauen in Mitarbeitenden- und Kaderfunktionen an. Die Möglichkeit, den regulären Mutterschaftsurlaub durch einen unbezahlten Stillurlaub zu verlängern und danach in einem Teilzeitpensum in der gleichen Funktion weiter zu arbeiten, ist gegeben.

PD/Schutz & Rettung
Teilzeitmodelle sind in allen Berufen möglich (bei den Ausrückenden ist ein 50%-Pensum das

Minimum) und werden gezielt gefördert, um das Know-how zu erhalten. Auch im Schichtbetrieb sollen Teilzeitstellen vermehrt angeboten werden.

**PD**/Schutz & Rettung
Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte – in Zusammenarbeit mit Human Resources Management – um Teilzeitstellen im Kader zu erhöhen

**PD**/Stadtpolizei
Bei Wiederbesetzung vakanter Führungspositionen wird systematisch geprüft, ob die Umwandlung in eine Teilzeitstelle möglich ist.

**GUD**/alle Abteilungen
Bestandsaufnahme in allen sieben Abteilungen des GUD durchführen, um Handlungsbedarf zu eruieren und Massnahmen abzuleiten.

**TED**/alle Abteilungen
Durchführung eines Kadermeetings Ende September 2011 zum Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie»

**HBD**/Departementssekretariat
Die Abschlussarbeiten für den Erhalt des Prädikats «Beruf und Familie» von der Fachstelle UND laufen. Ziel ist, die nächsten Jahre nach Erhalt des Prädikats den erreichten Stand zu halten

**HBD**/Departementssekretariat
Ist-Zustand halten: Die Hälfte der Angestellten arbeitet Teilzeit, bei den Kadermitarbeitenden sogar 60%. Jobsharing-Modell für Kaderstellen weiterhin praktizieren

**HBD**/Amt für Baubewilligungen
Beim Generationenwechsel im Kader werden die Funktionen neu definiert, Teilzeitarbeit wird Frauen und Männern gleichermassen ermöglicht.

**HBD**/Amt für Baubewilligungen
Ist-Zustand halten: 20,6% Kadermitarbeitende arbeiten Teilzeit, von diesen sind fast die Hälfte Männer.

**HBD**/Amt für Städtebau
Fast die Hälfte der Kadermitarbeitenden arbeitet Teilzeit. Zu besetzende Stellen werden in den meisten Fällen mit Teilzeitmöglichkeit ausgeschrieben.

**HBD**/Amt für Hochbauten
Erreichung des Prädikats «Beruf UND Familie»

**HBD**/Immobilien-Bewirtschaftung
Die Immo ermöglicht ihren Angestellten seit Januar 2011 abhängig von ihrer Funktion verschiedenste Modelle von Teilzeitarbeit. Die detaillierte Matrix ist zwecks optimaler Transparenz auf dem Intranet publiziert, mit Bezug darauf können die Mitarbeitenden ein geeignetes Teilzeitmodell auswählen. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit und die Praktikabilität der Matrix werden evaluiert, das Ergebnis ist die Grundlage für weitergehende Massnahmen.

**DIB**/ewz
Bei neu zu besetzenden Kaderstellen wird geprüft, ob Teilzeitpensum möglich wäre und entsprechend inseriert

**DIB**/ewz
Kursangebot der Fachstelle für Gleichstellung wie z.B. «Teilzeitarbeit und Arbeitsorganisation» wird aktiv im ewz Personalentwicklungstool angeboten

**DIB**/ewz
Neue Führungskräfte werden durch die Personalverantwortlichen über die Richtlinien (flexible Arbeitsformen, Teilzeitarbeit im Kader) informiert und in deren Handhabung instruiert

**DIB**/Wasserversorgung
Information an Kadermeeting über Förderung der Teilzeitarbeit

**DIB**/Wasserversorgung
Brief des Direktors an alle Führungskräfte, um Botschaft des Kadermeetings zu bekräftigen; Meldung von «Teilzeitwilligen» direkt bei der Leitung Personal

**DIB**/Wasserversorgung
Unterstützung der Stellvertretungen oder zusätzliche Stellen (Leitung Personal/Linie)

**SSD**/Leitung Personal
Differenzierte Datenauswertung der Beschäftigtenstruktur erstellen (Beschäftigungsgrad nach Geschlecht, Kader-Nichtkader), um daraus allfälligen Handlungsbedarf abzuleiten

**SD**/Departementscontrolling
Die Personalkennzahlen des SD werden für den jährlichen Report zuhanden der Geschäftsleitung für das Kader ergänzt mit einer Auswertung nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht

**SD**/Departementscontrolling
Beim Frauenanteil im Kader wird Zielwert 50% (Funktionsstufen 12 – 18) angestrebt: Personalkennzahlen zeigen Frauenanteil im Mehrjahresvergleich auf

**Ziel 6.2**
**Die Stadtverwaltung Zürich intensiviert ihre Bemühungen, ihren Angestellten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.**

**Massnahmen**

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Es wird eine Übersicht erstellt, wie die Departemente und Abteilungen die Weiterbildung auf Arbeitszeit bei Teilzeit Angestellten aktuell regeln.

**PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Aufgrund obiger Massnahme wird eruiert, ob es Anpassungen bei den Weiterbildungsregelungen für Teilzeitarbeitende braucht.

**PRD**/Statistik und Stadtarchiv
Während Mutterschaftsurlaub kommt Stellvertretung zum Zug, die Funktion wird für die Mitarbeiterin frei gehalten. Reduktion des Pensums in derselben Funktion ist möglich.

**FD**/Human Resources Management, **PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Dem Stadtrat wird eine Ergänzung der Bestimmungen in den Ausführungsbestimmungen zum

Personalrecht vorgelegt, die eine stärkere Verbindlichkeit für Vorgesetzte beinhaltet, Mitarbeitenden mit Familienpflichten Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

**FD**/Human Resources Management, **PRD**/Fachstelle für Gleichstellung
Aktualisieren des PR-Online-Kommentars mit verbindlichen Erläuterungen und Konkretisierungen für die praktische Anwendung der oben erwähnten Ergänzung

**FD**/Human Resources Management
Einführen von Arbeitszeitmodellen, welche den Bedürfnissen von Mitarbeitenden mit Betreuungspflicht entgegenkommen

**FD**/Human Resources Management
Fördern / Ermöglichen von dezentraler Arbeit (Heimarbeit)

**FD**/Liegenschaftenverwaltung
Will eine Mitarbeiterin nach dem Mutterschaftsurlaub in die gleiche Funktion zurückkehren und ersucht um Reduktion des Beschäftigungsgrades, wird die Stelle im Job-Sharing ausgeschrieben.

**FD**/Liegenschaftenverwaltung
Möchte eine Mitarbeiterin nach dem Mutterschaftsurlaub eine andere Funktion übernehmen (z.B. mit weniger komplexen Aufgaben), werden interne Versetzungsmöglichkeiten aufgezeigt und ihre Bewerbung prioritär behandelt.

**PD**/Dienstabteilung Verkehr
Ist eine Mitarbeiterin schwanger, bespricht die oder der Vorgesetzte mit ihr frühzeitig die Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub und sucht mit ihr eine Lösung bezüglich Pensum und Arbeitsorganisation, die im Interesse beider Seiten steht.

**PD**/Stadtpolizei
Das Arbeitszeitmodell «AZM flex», das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, kommt weiterhin zur Anwendung.

**TED**/alle Abteilungen
Massnahmen werden aufgrund der Diskussion und Resultate am Kadermeeting definiert

**HBD**/Departementssekretariat
Ist-Zustand halten: In den vergangenen Jahren konnten alle Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren. Auch Väter haben das Pensum reduziert.

**HBD**/Amt für Baubewilligungen
Abwesenheiten wegen Mutterschaft werden mit einer guten Betriebsorganisation, einem gut organisierten Stellvertretungssystem und angeordneten Überstunden aufgefangen.

**HBD**/Amt für Städtebau
Ist-Zustand halten: in den vergangenen Jahren konnten alle Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren. Stellvertretungen werden nur befristet während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs angestellt.

**HBD**/Amt für Hochbauten
Ist-Zustand halten: in den vergangenen Jahren sind alle Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt; reduziertes Pensum und Einstieg mit Staffettenmodell (etappenweiser Anstieg des Beschäftigungsgrades) möglich

**HBD**/Immobilien-Bewirtschaftung
Ist-Zustand halten: Mitarbeiterinnen die in den letzten Jahren im Mutterschaftsurlaub waren, wurde die Rückkehr an den Arbeitsplatz immer ermöglicht (auch Teilzeit) und auch wahrgenommen.

**DIB**/ewz
Frauen wird die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Mutterschaft auch weiterhin ermöglicht: Unbezahlter Urlaub; reduziertes Pensum bei gleicher Funktion/Stufe; Home-Arbeitsplatz; Stillraum im ewz

**DIB**/ewz
Bei Austrittsmeldungen nach dem Mutterschaftsurlaub wird bisher und auch künftig der Austrittsgrund überprüft.

**DIB**/Verkehrsbetriebe
Nach Mutterschaftsurlaub: Rückkehr in den Fahrdienst ist bis zu einer Beschäftigung von nur einem Tag pro Woche möglich. Möglichkeit, das Pensum später wieder zu erhöhen

**DIB**/Verkehrsbetriebe
Dem Wunsch nach einem Wiedereinstieg mit reduziertem Pensum nach dem Mutterschaftsurlaub, insbesondere im kaufmännischen Bereich, wird nach Möglichkeit nachgekommen.

**DIB**/Verkehrsbetriebe
Einführung der Wunschdienstplanung (Projektname: IDP, Individuelle Dienstplanung) für über 1300 Mitarbeiter/innen. Massiv erhöhte Mitbestimmung bei Arbeitsplänen für die Mitarbeitenden

**DIB**/Verkehrsbetriebe
Zusätzliche Zugeständnisse bei der Einteilung in Arbeitspläne für Familien, bei welchen beide Partner bei den VBZ arbeiten

**DIB**/Wasserversorgung
Gespräch mit Vorgesetzten und HR-Vertretung über künftige Arbeitsorganisation nach Mutterschaftsurlaub (mit Dokumentation). > Formalisierung einer heute noch informellen Praxis

**DIB**/Wasserversorgung
Angebot von Teilzeitarbeit nach Mutterschaftsurlaub, ev. verbunden mit Entlastung durch zusätzliche Anstellung > Formalisierung einer heute noch informellen Praxis

**DIB**/Wasserversorgung
Bei der laufenden Überarbeitung des Schichtplanes (Ziel 1. Mai 2011) wird die Frage nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Schichtbetrieb mit einbezogen.

**SD**/Support Sozialdepartement
TeamleiterInnen und Personalverantwortliche werden für das Thema Wiedereinstieg nach Mutterschaft sensibilisiert; die Linienvorgesetzten werden beratend unterstützt.

**Ziel 6.3**
**Die Stadtverwaltung Zürich garantiert die Lohngleichheit von Frau und Mann und fördert die Lohntransparenz.**

**Massnahmen**

FD/Human Resources Management
Die Paritätische Schlichtungsstelle überprüft auf Begehren die Einordnungen von Funktionen ins Lohnsystem.

FD/Human Resources Management
Stadtinterne und stadtexterne Lohnvergleiche (mit kantonalen Verwaltungen und Verwaltungen von grossen Städten) werden durchgeführt.

FD/Human Resources Management
Überprüfen der Einreihung bei jeder neuen geschaffenen Stelle in der Stadtverwaltung sowie bei Begehren von Dienstabteilungen um Funktionsketten- oder Funktionsstufenanpassungen

FD/Human Resources Management
Erstellen des Schlussberichts zur Einführung des städtischen Lohnsystems SLS (Periode 2007 - 2010): Nachweis, wo das Ziel «Gewährung von Verteilungsgerechtigkeit, interner Lohngerechtigkeit und gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit» erreicht ist oder noch Massnahmen zu definieren sind

FD/Human Resources Management
Eine «Equal Salary»-Zertifizierung ist in Planung. In einem ersten Schritt wird Aufwand/Nutzen der Zertifizierung geprüft, erst danach werden allenfalls konkrete Massnahmen in Betracht gezogen.

**Ziel 6.4**
**Die Stadtverwaltung Zürich bietet Migrantinnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.**

**Massnahmen**

FD/Steueramt
Im Rahmen des Zielvereinbarungsgespräches werden Weiterbildungsbedürfnisse und -erfordernisse von Migrantinnen festgestellt und vereinbart.

GUD/Altersheime
Mitarbeitende ohne Berufsabschluss können unentgeltlich und auf Arbeitszeit Kursmodule (Basiswissen, Haus- und Reinigungsdienst, Wäscheversorgung, Verpflegung, Service und Gästebetreuung) aus dem Grundkurs Hauswirtschaft SHL besuchen.

GUD/Altersheime
Kurse «Altersarbeit» während der Arbeitszeit für angelerntes Personal zu Ethik, Umgang und Haltung gegenüber alten Menschen, Eintritt eines alten Menschen ins Altersheim, Kontakt mit Angehörigen, Hinweise zu Sterben und Tod, Demenzerkrankungen.

GUD/Pflegezentrum Riesbach und Witikon
Das Deutschniveau wird bei Rekrutierung stärker gewichtet, Durchmischung der Teams beachtet

**GUD**/Pflegezentrum Riesbach und Witikon

Mitarbeitende mit Potenzial werden gezielt gefördert (Nachholbildung, Berufsausbildung EFZ); alle Mitarbeitenden erhalten PC-Kurse.

**DIB**/Verkehrsbetriebe

Das «niederschwellige» Entwicklungsangebot «die tankstelle» wird definitiv eingeführt. Migrantinnen können so zusätzlich zum Bildungsangebot von VBZ und Stadt Zürich auch bei der EB Zürich, der Volkshochschule oder der Fachschule Viventa Sprach-, IT- und andere Bildungskurse besuchen.