

Zuordnung zu neuem Schwerpunkt [Gleichstellungsplan 2024-2027]	Ziele [Gleichstellungsplan 2024-2027]	Massnahme [Gleichstellungskatalog SID]	Dienstabteilung SID	intern/extern	übernommen/ neu im GL-Plan von 2019-2022
<b>ERWERBSLEBEN</b>	<b>Ziel 3: Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um.</b>	Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich auch für Führungsfunktionen zu bewerben. <b>Zielvorgabe 35%:</b> Wird bei der Besetzung einer Kaderstelle ( <b>FS 12+</b> ) nicht die Kandidatur des untervertretenen Geschlechts ausgewählt, muss dieser Entscheid gegenüber der VSI begründet werden. Zur Messbarkeit wird das Formular "Begründung bei Nichterfüllung Zielvorgabe" verwendet.	Stapo SRZ DAV StRA	intern	übernommen/ergänzt
	<b>Ziel 1: die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengerechtigkeit auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt</b>	Der Frauenanteil in der Grundausbildung definiert, wie viele Frauen später für Kaderpositionen zur Verfügung stehen. Zielvorgabe Frauenanteil Ausbildungslehrgänge Stadtpolizei: <b>35%</b>	Stapo	intern	übernommen/ergänzt
	<b>Ziel 1: die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengerechtigkeit auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt</b>	Die Vernetzung von (Kader-)Frauen wird unterstützt und gefördert. Es finden regelmässige Netzwerktreffen für Kaderfrauen statt. Je nach Thematik sind bei SRZ auch Männer eingeladen. Die Vorsteherin nimmt nach Möglichkeit teil.	SRZ Stapo	intern	übernommen/ergänzt
	<b>Ziel 1: die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengerechtigkeit auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt</b>	Die Stadt Zürich sorgt dafür, dass in ihren Systemen die gewünschte Anrede gewählt werden kann. zB ZBG Gespräche. Im SAP soll es auch möglich sein, kein Geschlecht zu hinterlegen.	Stadt	intern/extern	

<b>KINDER JUGENDLICHE UND FAMILIE</b>	<b>Ziel 7: Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit</b>	Co-Leitungen überlappend (je 60%) anbieten. Finanzierung Zusatzaufwand (Stellenprozente): Budgetierung in den DA. Sharing Modelle stärker anpreisen und entsprechend ausschreiben/gezielt anfragen.	alle	intern/extern	neu
	<b>Ziel 7: Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit</b>	Prüfen: Teilzeit unter 80% bei der Berufsfeuerwehr.	SRZ	intern	neu
	<b>Ziel 7: Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit</b>	Schichtplanung: Fixe Tage anbieten, um Vereinbarkeit besser zu gewährleisten.	SRZ		
	<b>Ziel 7: Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit</b>	Polizeiarbeit und Schichtbetrieb vereinbaren: Pilotversuch Projekt Optima. (Anzahl TZ MA im Frontdienst; Bericht zu Postulat 2021/459)	Stapo	intern	neu
	<b>Ziel 7: Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit</b>	Schaffung Springerpool für Ausfälle aufgrund Unfall/längerer Krankheit und Mutterschaft.	Stapo	intern	neu

Zuordnung zu neuem Schwerpunkt [Gleichstellungsplan 2024-2027]	Ziele [Gleichstellungsplan 2024-2027]	Massnahme [Gleichstellungskatalog SID]	Dienstabteilung SID	intern/extern	übernommen/ neu im GL-Plan von 2019-2022
		Austrittsgründe analysieren: Jährlicher Austausch in der HR-Koordination über die Austrittsgründe, insbesondere in Bezug auf persönliche, gleichstellungsrelevante Kriterien. Ergänzend werden die von der Fachstelle für Gleichstellung zur Verfügung gestellten geschlechtsspezifischen Austrittsgründe verwendet.	DS/alle	intern	neu
		Förderung von flexiblen Arbeitsformen und Eigenverantwortung. (Teilzeit, Home Office, Gestaltung der Arbeitszeit)	DAV	intern	
		Einsatzzentrale Stadtpolizei: Förderung von Teilzeit, Jobsharing Modellen und Stellenpool.	Stapo EZ		
		Einsatzzentrale Stadtpolizei: Einführung Dienstmodell wie Wasserschutzpolizei.	Stapo EZ		
		Verstärkte Bemühungen, Frauen nach Elternzeit bei der Stadtpolizei zu halten: Konkrete Massnahmen zur Wiedereingliederung nach der Mutterschaft prüfen.	Stapo	intern	neu

<b>SEXISMUS, HOMO- UND TRANSFEINDLICHKEIT</b>	<b>Ziel 9: Die Stadt Zürich setzt sich ein für ein offenes, respektvolles und diskriminierungsfreies Zusammenleben, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität</b>	Einmal jährlich wird über das Intranet zu den Vertrauenspersonen sexuelle Belästigung informiert und auf deren Kontaktadressen hingewiesen.	DS/DAV	intern	übernommen/DAV ergänzt	
		Institutionalisierte Gespräche: Die Vertrauenspersonen sexuelle Belästigung werden einmal jährlich zum Austausch in die GL SID eingeladen.	DS	intern	übernommen	
	<b>Ziel 8: Die Stadt Zürich verstärkt ihr Engagement gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität im öffentlichen Raum, im Nachtleben und am Arbeitsplatz</b>	_Weiterführung Zürich schaut hin mit dem Fokus auf interne Weiterbildung: Sexismus und Hate Crime.	_Umsetzung Postulat 2022/472: Polizeiwache mit einer spezifischen Beratungs- und Annahmestelle für Anzeigen zur sexualisierten Gewalt.	DS, Stapo	extern	übernommen/ergänzt
		_Hate Crime: Vernetzung/Austausch mit anderen Korps; Bereitstellung einer spezifischen Visitenkarte mit Beratungsangeboten.	_Grundausbildung und Weiterbildung der Führungskräfte/ Personen mit besonderer Vorbild- und Fürsorgepflicht bezüglich Sexismus und Hate Crime stärken.			
	<b>Ziel 9: Einsatz für offenes, diskriminierungsfreies Zusammenleben</b>	Im SID wird eine breite Teilnahme am Zukunftstag, insbesondere am Spezialprogramm "ein Tag im Leben als Chefin" gefördert.	alle	intern/extern	neu	
Im StRA wird ein Fokus auf eine förderliche Unternehmenskultur gesetzt. Unter dem Motto "mit Freude gemeinsam erfolgreich sein" werden in den nächsten Jahren unterschiedliche Massnahmen zur Erreichung dieses Zieles umgesetzt. Die Förderung einer positiven Unternehmenskultur dient unter anderem der Stärkung des Gemeinschaftsgefühls. So können Vorbehalte abgebaut und der Weg geebnet werden für ein offenes Miteinander - ohne Misstrauen und Ängste, bestens geeignet für lebendige und erfolgreiche Diversität.		STRA	intern	neu		

Zuordnung zu neuem Schwerpunkt [Gleichstellungsplan 2024-2027]	Ziele [Gleichstellungsplan 2024-2027]	Massnahme [Gleichstellungskatalog SID]	Dienstabteilung SID	intern/extern	übernommen/ neu im GL-Plan von 2019-2022
GEWALT	Ziel 10: Die Stadt Zürich engagiert sich in der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen sowie gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen. Die zuständigen Stellen pflegen einen fachlichen Austausch und eine Zusammenarbeit untereinander und mit externen Organisationen	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). Die Stadtpolizei verfügt über anerkannte Fachkompetenz im Bereich Bedrohungsmanagement / Häusliche Gewalt / Zwangsheirat und arbeitet aktiv in interdisziplinären Fachgremien mit. _ Mitarbeit und Fokus auf Postulate zum Thema häusliche Gewalt: 2023/184; 2022/472; 2022/635.	Stapo	extern	übernommen/ergänzt
		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.	Stapo	extern	übernommen/ergänzt