Stadtrat

Stadt Winterthur

Protokollauszug vom 09.07.2025

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:
Kenntnisnahme «Diversity-Strategie Berichterstattung 2023 - 2024» und Auftrag zum Bericht gegenüber dem Stadtparlament
IDG-Status: teilweise öffentlich
Beschluss-Nr. 2025/359

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Von der «Diversity-Strategie Berichterstattung 2023 - 2024» gemäss Beilage wird zustimmend Kenntnis genommen.

2. Die Fachstelle Diversity Management wird beauftragt, den Bericht gemäss Ziff. 1 in der vorberatenden Aufsichtskommission des Stadtparlaments zu präsentieren und anschliessend den Mitgliedern des Stadtparlaments zukommen lassen.

3. Dieser Beschluss samt beiliegender «Diversity-Strategie Berichterstattung 2023 - 2024» wird nach erfolgter Information der Aufsichtskommission des Stadtparlaments gemäss Ziff. 2 vorstehend veröffentlicht. Das Personalamt informiert die Stadtkanzlei über den betreffenden Zeitpunkt

4. Die Medienmitteilung gemäss Beilage wird genehmigt.

5. Mitteilung (mit Beilage) an: alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt, Fachstelle Diversity Management; Stadtkanzlei / Kommunikation.

Vor dem Stadtrat
Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Am 19. September 2016 beschloss das Stadtparlament mit einer entsprechenden Ergänzung der Organisationsverordnung der Stadtverwaltung (VOS), die bisherige Fachstelle Gleichstellung und Chancengleichheit gesetzlich zu verankern und in eine neue Fachstelle «Diversity Management» zu überführen (GGR-Nr. 2015.63). Seit Oktober 2017 verfügt die Stadt Winterthur über eine eigene Diversity-Strategie. Gleichzeitig wurde die Fachstelle vom Stadtparlament zu einer regelmässigen Berichterstattung über die Umsetzung von Diversity-Anliegen in der Stadtverwaltung verpflichtet. Dies ist die vierte Berichterstattung der Fachstelle und betrifft die Periode 2023 - 2024.

2. Wichtigste Ergebnisse und Kernaussagen des Berichts

Ein Schwerpunkt der vierten Berichtsperiode lag auf der weiteren Umsetzung der Zielvorgaben für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader der Stadtverwaltung. Diese Berichterstattung gibt Auskunft über den Umsetzungsstand der Massnahmen. Er beinhaltet zudem Kennzahlen zu Geschlecht und Führung auf Ebene Departemente. Ein Vergleich zwischen den 2022 gesetzten Geschlechterzielen auf allen Führungsstufen und dem Stand der Zielerreichung 2024 ist nur beschränkt möglich, weil die Systematik der Führungsstufen der Stadtverwaltung in der Berichtsperiode angepasst wurde: Die Aufteilung in untere, mittlere und obere Führungsstufen blieb bestehen, jedoch ergaben sich durch die neue Systematik Verschiebungen innerhalb der Führungsstufen. Eine eindeutige Interpretation wird wieder in der nächsten Berichterstattung möglich sein.

Die Geschlechtergerechtigkeit im Kader der Stadtverwaltung hat sich seit 2017 stetig verbessert. Gesamthaft, über alle Führungsstufen gesehen, ist sie heute ausgeglichen: Im städtischen Kader arbeiten 50% Frauen und 50% Männer. Noch 2017 verhielten sich die Geschlechteranteile auf Kaderstufe umgekehrt proportional zur Belegschaft der Verwaltung. Einen grossen Beitrag zu dieser Entwicklung leistet der Anteil weiblicher Führungspersonen, der auf der unteren Führungsstufe von 32% im 2017 auf 53% im 2024 gestiegen ist.

Dennoch wurde die Quote von 35% Frauen für die obere/oberste Führungsstufe, erstmals nicht erreicht, seit die diesbezügliche Motion umgesetzt wird. Das vom Stadtrat selbst gesetzte Ziel von 44% Frauen für die mittlere Führungsstufe konnte ebenfalls nicht erreicht werden. Die angestrebte ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf der mittleren sowie der oberen und obersten Führungsstufe erfordert daher weiterhin verstärkte Anstrengungen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrheit der Departemente ihre eigenen Zielvorgaben erreicht oder sogar übertroffen hat. Je nach Führungsstufe sind vier bzw. fünf Departemente gut auf Kurs. Auf der

oberen bzw. obersten Führungsstufe weisen vier Departemente bereits eine nahezu ausgewogene Geschlechtervertretung auf.
Indem die Departemente sich weiterhin für die Zielsetzung der Geschlechteranteile in ihrem Kader an den eigenen Anstellungsverhältnissen orientieren, tragen sie alle zu dieser positiven Entwicklung bei. Mit Massnahmen für die Nachwuchsförderung und Nachfolgeplanung unterstützen sie diese Ziele. Diese Massnahmen sind weiterhin von zentraler Bedeutung, denn mittelfristig, resp. bis 2034 werden auf der oberen/obersten Führungsstufe über die Hälfte der Führungspersonen pensioniert werden.
Das Fokuskapitel dieser Berichterstattung widmet sich der erweiterten und neu benannten Fachstelle Diversity & Behindertenrechte. Unter deren Dach operieren nun zwei Fachstellen: Diversity Management (bisher) und Behindertenrechte (neu). Diese Berichterstattung setzt einen Schwerpunkt auf das Zusammenwachsen der beiden Fachstellen und den daraus entstehenden Synergien. Die unterschiedlichen Perspektiven von Behindertenrechten und Diversity Management führen zu gegenseitigem Lernen und nachhaltiger Entwicklung.

3. Berichterstattung und Ausblick

Die Berichterstattung der Fachstelle Diversity Management zuhanden des Stadtparlaments erfolgt zunächst durch eine Präsentation vor der parlamentarischen Aufsichtskommission. Anschliessend erhalten sämtliche Mitglieder des Stadtparlaments den vorliegenden Bericht. Weiterhin soll dem Stadtparlament regelmässig alle zwei Jahre über den Umsetzungsstand der Diversity-Strategie in der Stadtverwaltung berichtet werden. Die nächste Berichterstattung 2025 - 2026 wird voraussichtlich die Ergebnisse der Überprüfung der Diversity-Strategie und deren Weiterentwicklung beinhalten.

4. Veröffentlichung und Kommunikation

Der vorliegende Beschluss wird samt beiliegendem Bericht «Diversity-Strategie Berichterstattung 2023 - 2024» erst nach erfolgter Berichterstattung der Fachstelle Diversity Management in der Aufsichtskommission des Stadtparlaments publiziert.
Danach wird der Bericht zur internen Kommunikation auf der städtischen Website publiziert. Im «Winside» erfolgt ein entsprechender Hinweis zuhanden des gesamten Personals. Zudem erfolgt eine Medienmitteilung.

Beilagen:

1. Bericht «Diversity-Strategie Berichterstattung 2023 - 2024»
2. Medienmitteilung

Berichterstattung 2023 – 2024

Diversity-Strategie

Inhalt

Kurz und bündig Management Summary 2

1 Einleitung und Überblick 4

2 Fokus: Diversity und Behindertenrechte 6

3 Berichtsperiode 2023 – 2024 12

3.1 Umsetzung zentraler Massnahmen 12
3.2 Umsetzung der Massnahmen in den Departementen 13
3.3 Kennzahlen 20
3.3.1 Kennzahlen zur Führung 20
3.3.2 Hochrechnungen für Pensionierungen bis 2034 24
3.3.3 Kennzahlen zur Teilzeitarbeit 25

Fazit und Ausblick 26

Good Practice (verteilt im Bericht) 29

Kurz und bündig
Management Summary

Diversity bezeichnet die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen in der Bevölkerung wie auch in der Stadtverwaltung. Vielfaltskriterien sind beispielsweise Geschlecht, ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion sowie physische und psychische Behinderung. Vielfältig sind nicht nur Menschen, sondern auch die Departemente und Fachbereiche der Stadt Winterthur.

Die Norm: Wer ist «normal»? – Wir.
Wer ist «verschieden»? – Die anderen.
Wer sind «die anderen»? – Wir.
Aus der Sicht der anderen.
Diversität ist normal.

(vgl. Diversity-Strategie, 2017)

Dies ist die vierte Berichterstattung zur städtischen Diversity-Strategie. Sie beinhaltet neben Informationen zur Umsetzung Kennzahlen in Bezug auf Diversität, gute Praxisbeispiele und Wissen zu Diversitäts-Themen im Zeitraum von Januar 2023 bis Dezember 2024.

Diversity & Behindertenrechte

Im Juni 2023 wurde die bestehende Fachstelle Diversity Management (80 Stellenprozente), mit der Fachstelle Behindertenrechte (80 Stellenprozente) zur Koordination der Umsetzung der UNO Behindertenrechtsrechtskonvention (UNO-BRK) ergänzt. Beide Fachstellen bilden seither gemeinsam die Fachstelle Diversity & Behindertenrechte. Sie arbeiten in den jeweiligen Fachbereichen unabhängig voneinander, bei übergreifenden Themen wie beispielsweise dem Diskriminierungsschutz aber eng zusammen. Diese Berichterstattung setzt einen Schwerpunkt auf das Zusammenwachsen der beiden Fachstellen und den daraus erwachsenden Synergien.

Ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader

Die ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader hat zwei unterschiedliche Entwicklungen erfahren. Die Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Kader der Stadtverwaltung hat sich seit 2017 verbessert. Diese positive Entwicklung ist stark beeinflusst vom Frauenanteil in der unteren Führungsstufe, der seit 2017 stetig gestiegen ist, von 32%, auf 45% (2020), auf 51% (2022) und nun bei 53% (2024) liegt. Dennoch wurde 2024 das stadtweite Ziel von mindestens 35% Frauen im oberen/obersten Kader erstmals nicht erreicht, ebenso wenig das Ziel der mittleren Führungsstufe. Auch wenn die 2024 geänderte Führungssystematik den direkten Vergleich mit den Vorjahren nicht zulässt, sind – im Vergleich mit den letzten drei Berichterstattungen – Frauen in den Führungspositionen mit strategischer Macht schlechter vertreten.

Trotzdem überwiegen die positiven Entwicklungen, denn über alle Führungsstufen verbessert sich die Ausgewogenheit der Geschlechter kontinuierlich. Daneben erreicht die Mehrheit der Departemente ihre selbst gesetzten Zielen oder nähert sich diesen zumindest an. Diese

individuellen Beiträge der Departemente sind gute Voraussetzungen dafür, zusammen mit Massnahmen zu Nachwuchsförderung und Nachfolgeplanung, das Gesamtziel für die mittleren und oberen/obersten Führungsstufen in Zukunft nachhaltig zu erreichen.

1 Einleitung und Überblick

Winterthur ist heute und soll auch in Zukunft eine attraktive Stadt bleiben: für Frauen, Männer, wie auch für nichtbinäre Personen, für Menschen mit und ohne Behinderung, für junge, ältere und alte, einheimische und zugewanderte Personen.

Mutig und mit Weitsicht gestalten wir eine Stadt, die begeistert!

Die Kernaufgabe der Stadtverwaltung ist es, Dienstleistungen zu erbringen, damit die Stadt Winterthur gut funktioniert. Sie funktioniert gut, wenn alle Menschen, die darin leben, arbeiten, zur Schule gehen oder sie besuchen, die städtischen Dienstleistungen gleichberechtigt nutzen können. Mit der Diversity-Strategie formulierte der Stadtrat 2017 seine Vision, wie er die Rahmenbedingungen für die städtischen Mitarbeitenden gestalten will, damit sie individuell und in Teams die Kernaufgaben der Stadt erfüllen können. Denn die Mitarbeiter:innen stehen im Alltag in direktem Kontakt mit der Kundschaft und erbringen die städtischen Dienstleistungsangebote. Die Mitarbeitenden sollen gleichberechtigt sein in Bezug auf Lohn, Beförderungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Sie sollen auf allen Stufen, in Entscheidungspositionen, Gremien, Teams, Kommissionen usw. ausgewogen vertreten sein mit Blick auf die Bevölkerung. Mitarbeiter:innen sollen in ihrer persönlichen Integrität geschützt sein und sie sollen berufliche Tätigkeit und Privatleben vereinbaren können.

Fokus auf Diversity & Behindertenrechte (NEU):

Das Fokuskapitel dieser Berichterstattung widmet sich der um Behindertenrechte erweiterten und neu benannten Fachstelle Diversity & Behindertenrechte. Unter deren Dach operieren zwei Fachstellen: Diversity Management (bisher) und Behindertenrechte (neu). Die neue Fachstelle Behindertenrechte hat ihre Arbeit Mitte 2023 aufgenommen. Daraufhin beschloss der Stadtrat in einer Rekordzeit von einem Jahr den «Aktionsplan zur Umsetzung der UNO-BRK in der Stadt Winterthur ». Ziel ist, dass auch Menschen mit einer Behinderung möglichst ohne Einschränkungen am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Geschehen in Winterthur teilhaben können. Die neue Fachstelle trägt dazu bei, dass Winterthur für alle Menschen eine lebenswerte Stadt ist, mit Zugang zu den Dienstleistungen der Stadtverwaltung.

Dieser Schwerpunkt gibt Einblick in die Aufgaben der Fachstellen Diversity Management und Behindertenrechte sowie in die Entwicklungen, die durch ihr Zusammenwachsen in Diversity & Behindertenrechte entstanden sind und sich weiter herausbilden.

Vielfältige Umsetzungen – zentral und in den Departementen

Die Umsetzung der Diversity-Strategie läuft seit 2017 strukturiert und mit Spielraum für die individuellen Gegebenheiten der Departemente. Die zentralen Entwicklungen werden durch die Fachstelle Diversity Management gesteuert, so wurde 2024 beispielsweise der neu entwickelte Sprach-Bild-Leitfaden vom Stadtrat beschlossen. Seither werden die sprachlichen Möglichkeiten rege genutzt, beispielsweise werden mithilfe des Doppelpunkts Menschen aller Geschlechter angesprochen. Weitere Beispiele für zentral gesteuerte Massnahmen werden im ersten Teil des Kapitels Berichtsperiode 2023-2024 aufgezeigt. Hier sind auch die Massnahmen der Arbeitsgruppe Diversity zu finden, die essenziell dabei unterstützt, dass Diversity-Themen sichtbar werden und bis zu den Mitarbeitenden gelangen. Durch die Vernetzung entstehen Synergien; es werden Kräfte gebündelt und unterschiedliche Sichtweisen führen zu Umsetzungen, die mehr Mitarbeitende ansprechen.

Der zweite Teil des Kapitels zeigt den Stand der Zielerreichung und Massnahmen der Departemente und Bereiche. Für alle Departemente war weiterhin die ausgewogene Verteilung der Geschlechter im Kader ein Hauptziel. Einzelne Departemente legten zudem ein Augenmerk auf die Kommunikation nach Innen und Aussen, um erfolgreich ein vielfältiges Zielpublikum zu erreichen oder die Dienstleistungen mehr auf die jeweilige Kundschaft auszurichten. Diversitätsziele gehen über das Geschlecht hinaus und sollen als Teil des Kulturentwicklungsprozesses zu einer inklusiven Kultur führen. Dazu dienen Sensibilisierungsmassnahmen für Diversity-Themen und eine gelebte Haltung des respektvollen Umgangs mit der Kundschaft und zwischen Mitarbeitenden. Die Umsetzung wird durch die Fachstelle Diversity Management begleitet und koordiniert. Die Departemente haben die Umsetzung ihrer Massnahmen der letzten Berichtsperiode bewertet und wo sinnvoll, neue Massnahmen formuliert. Viele der verfolgten Massnahmen bleiben relevant – ganz besonders die ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader – und sollen weiterhin verfolgt werden. Neu kommen Massnahmen zur Umsetzung der UNO-BRK dazu.

Kennzahlen: Ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader

Der Stadtrat strebt eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader an. Das bedeutet, im Kader soll sich das Geschlechterverhältnis demjenigen der Anstellungsverhältnisse aller Mitarbeitenden angleichen. Die Departemente haben ihren Fachbereichen entsprechend unterschiedliche Geschlechteranteile. Um diesen Unterschieden Rechnung zu tragen, setzt jedes Departement seit 2020 für die Führungsstufen Ziele, die sich am jeweiligen Geschlechteranteil des eigenen Departements orientieren. Damit leisten sie einen realistisch machbaren Beitrag an die per Motion geforderte gesamtstädtische Quote von 35%. Die Kennzahlen des Kapitels Berichtsperiode 2023-2024 geben wiederum einen vertieften Einblick zu Führung, Geschlechteranteilen und Hochrechnung für Pensionierungen bis 2034 sowie zu Teilzeitarbeit.

Das Fazit dieser Berichterstattung fasst die Erkenntnisse zur vergangenen Umsetzungsperiode zusammen und schlägt eine Brücke in die nächste. Im ganzen Bericht sind gute Beispiele für Diversity-Umsetzungen verteilt.

2 Fokus: Diversity und Behindertenrechte

2016 hatte der Stadtrat beschlossen, Gleichstellung und Chancengleichheit in der Stadtverwaltung als Managementaufgabe zu verankern und setzte im Oktober 2017 für die Stadt Winterthur eine Diversity-Strategie in Kraft. Damit anerkannte Winterthur, dass Ein- und Ausschlussmechanismen unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Alter, ethnischer, kultureller und sozialer Herkunft, Religion, Sprache, physischer und psychischer Behinderung oder einem anderen Vielfaltskriterium ähnlich wirken. Entsprechend sind auch die Massnahmen gegen Diskriminierung und für Inklusion dieselben, unabhängig davon, ob beispielsweise Frauen, Männer, Transmenschen oder Menschen mit einer Behinderung vor einer Diskriminierung geschützt oder beim städtischen Handeln mitbedacht werden sollen.

Mit dem Entscheid, Diversity Management als Unternehmensstrategie zu fokussieren, hat der Stadtrat Diversität ins Zentrum der Aufgaben als Arbeitgeberin und als Dienstleisterin gerückt. Das ganzheitliche Verständnis bringt drei Perspektiven zusammen: diejenige der Bevölkerung als Kundschaft für die städtischen Dienstleistungen, die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen sowie die städtische Verwaltungsorganisation. Für die Verantwortlichen in den Departementen und Bereichen der Stadtverwaltung Winterthur bedeutet dies, sich immer wieder zu überlegen: Für wen werden die Dienstleistungen erbracht? Wie muss die eigene Abteilungs-, Amts- und Bereichsorganisation angepasst werden? Welche Perspektiven fehlen im Team allenfalls, um die Kundschaft noch besser zu verstehen?

Sowohl die städtische Diversity-Strategie als auch die in der Schweiz 2014 in Kraft getretene UNO-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) stellen ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben für alle Menschen in Aussicht. Auf dieser Grundlage erreichten die Stadt verschiedene Forderungen, verwaltungsintern, aus der Öffentlichkeit sowie Vorstösse aus dem Stadtparlament. Darauf aufbauend wurde 2022 der Grundstein gesetzt für eine systematische Umsetzung der UNO-BRK in Winterthur: Das Stadtparlament bestätigte eine 80%-Stelle, die sich seit Mitte 2023 um die Koordination der Umsetzung der UNO-BRK kümmert. In einer Rekordzeit von einem Jahr beschloss der Stadtrat den Aktionsplan Behindertenrechte Winterthur. Die neue Fachstelle verstärkt das Engagement, Winterthur für alle Menschen weiterzuentwickeln.

Die etablierte und bewährte Fachstelle Diversity Management, ebenfalls eine 80%-Stelle, blieb bestehen. Unter dem Dach der neuen Fachstelle Diversity & Behindertenrechte operieren seit Juni 2023 zwei Fachstellen: Diversity Management und Behindertenrechte.

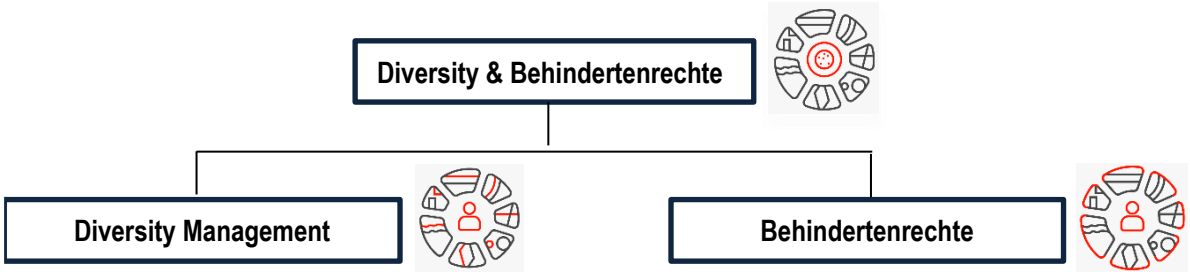


Abbildung 1: Organigramm Fachstelle Diversity & Behindertenrechte

Angebote der Fachstelle Diversity & Behindertenrechte

Mit der neugeschaffenen Stelle kann das Diversity Management in Bezug auf Menschen mit Behinderung fokussiert und systematisch vorangetrieben werden. Die Zusammenarbeit der beiden Fachbereiche hat eine vertiefte Auseinandersetzung angestossen, wie die rechtlichen und strategischen Vorgaben für alle Diversity-Kriterien konkret gelebt werden können. Alle strategischen Diversity-Ziele gelten natürlich auch für Menschen mit Behinderung. Der Aktionsplan Behindertenrechte bringt vertiefte neue Perspektiven in die Diskussion, er zeigt anhand von Handlungsfeldern auf, dass bei der Erbringung von Dienstleistungen mögliche Barrieren identifiziert und mitgedacht werden müssen.

Menschen mit einer Behinderung erweitern das Verständnis von Diversität in der Gesellschaft eindrücklich. Menschen verfügen über persönliche Merkmale wie beispielsweise Geschlecht, Alter, Herkunft und Religion, und sie leben darüber hinaus möglicherweise mit einer Behinderung; manchmal auch mit mehreren. Das oberste Ziel von Behindertenrechten und Diversity Management ist Chancengleichheit und Gleichstellung. Dazu gehören ein respektvoller Umgang und der Schutz der persönlichen Integrität. Diese Ziele können erreicht werden mit ehrlichem Interesse am Gegenüber und mit Begegnung auf Augenhöhe.

Für beide Fachbereiche gilt dieselbe Grundhaltung: Inklusion und Schutz vor Diskriminierungen, auch wenn mit unterschiedlichen fachlichen Grundlagen und teilweise auch unterschiedlichen Begriffen gearbeitet wird. Beide Fachbereiche bieten dieselben Kernleistungen an, jedoch zu verschiedenen Themen und zum Teil für unterschiedliche Zielgruppen. Während die Fachstelle Diversity Management einen internen Auftrag verfolgt, hat die Fachstelle Behindertenrechte auch einen Auftrag für die Bevölkerung von Winterthur. Die Fachstelle Diversity Management unterstützt den Stadtrat, Führungspersonen, das HR und Mitarbeitende mit Expertise zu Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität, damit sie ihre jeweiligen Aufgaben als Beitrag an die städtischen Dienstleistungen bewältigen können. Die Fachstelle Behindertenrechte arbeitet zur Umsetzung des Aktionsplans UNO-BRK auch mit regional tätigen Behindertenorganisationen sowie selbstvertretenden Menschen mit Behinderungen zusammen.

Die Aufgaben nach Innen und nach Aussen sind nicht immer klar trennbar. Im Alltag stellt sich immer wieder die Frage, was zum Auftrag gehört oder nicht und wo situativ im Sinne der Sache entschieden werden muss. Der nächste Abschnitt fasst die Kernleistungen der Fachstelle Diversity & Behindertenrechte zusammen. Danach folgt eine vertieftere Beschreibung der Aufgabenverteilung.

Kernleistungen

- **Beratung** (Stadtrat, Führung, HR, Mitarbeitende)
- **Steuerung und Begleitung** der Umsetzung der jeweiligen Strategie bzw. Rechtsgrundlagen
- **Sensibilisierung** der Zielgruppen mit Veranstaltungen, Schulungen, Arbeitsinstrumenten
- **Aufbau und Weiterentwicklung** des Weiterbildungsangebots für städtische Mitarbeiter:innen
- **Vernetzung, Kooperation und Projektarbeit** mit internen und externen Partner:innen

- **Einbringung von Fachexpertise in Gremien**: intern z.B. Mitberichte und extern z.B. Vernehmlassungen, politische Vorstösse und fachliche Vertretung der Stadt Winterthur

Fachstelle Diversity Management

Beraten – Mitarbeitende der Stadtverwaltung und Stadtrat zu Themen wie:

- Gleichstellung und Chancengleichheit
- Diversität und Inklusion: Vielfaltskriterien wie beispielsweise Geschlecht, ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Religion (vgl. Abbildung 2: Diversity-Rad)
- Schutz vor Diskriminierungen
- Schutz der sexuellen und persönlichen Integrität von Mitarbeitenden der Stadt Winterthur – individuell für Betroffene und zum Prozess für Führungspersonen und HR
- Geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache (vgl. Good Practice Sprach-Bild-Leitfaden)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben
- Interkulturelle Kompetenz, Diversitätskompetenz

Steuern und begleiten – Umsetzung der Diversity-Strategie

Sensibilisieren – Mitarbeitende der Stadtverwaltung

- Schulungen für Mitarbeitende, Lernende, Vorgesetzte, HR und Teams
- Merkblätter, Leitfäden, Richtlinien und Schulungsmaterial
- Diversity-Veranstaltungen zusammen mit der Arbeitsgruppe Diversity und weiteren Kooperationspartner:innen

Vernetzen und Kooperieren – interne und externe Partner:innen

- Leitung der Arbeitsgruppe Diversity (vgl. Berichtsperiode 2023-2024, Massnahmen und Projekte der Arbeitsgruppe)
- Mitglied der Begleitgruppe Aktionstage für Respekt und Vielfalt
- Mitglied der Integrationskommission
- Mitglied des Netzwerks Extremismus und Gewaltschutz
- Mitglied der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG)

Einbringen von Fachexpertise in Gremien

- Intern z.B. Mitberichte
- Extern z.B. Vernehmlassungen, politische Vorstösse und fachliche Vertretung der Stadt Winterthur

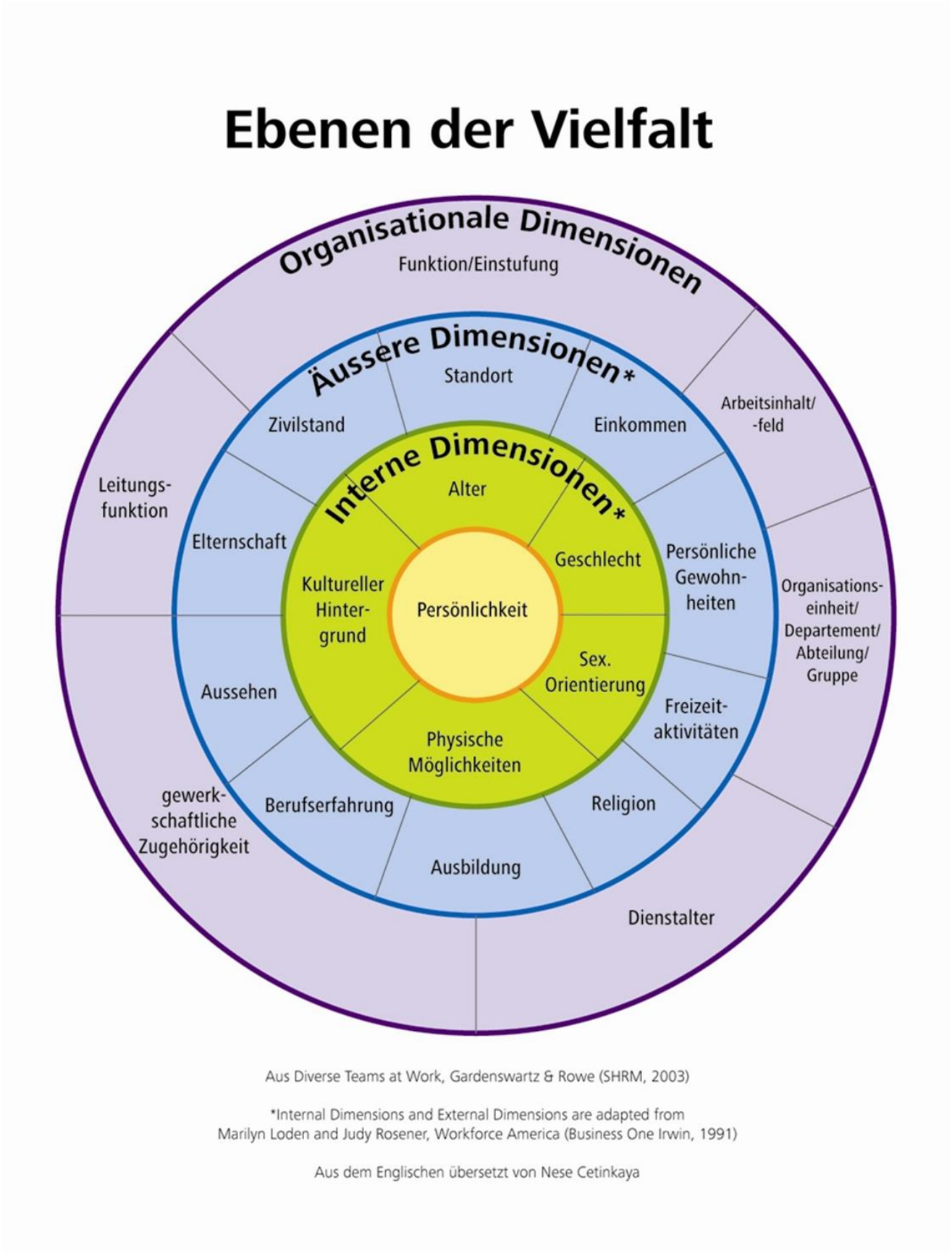


Abbildung 2: Diversity-Rad

Fachstelle Behindertenrechte

Beraten – Mitarbeitende der Stadtverwaltung und Stadtrat zu Themen wie:

- Diskriminierung und Behinderung
- Kommunikation und Information
- Barrierefreiheit
- Unterstützung der Führungskräfte
- Arbeit und Beschäftigung
- Inklusion, Kultur und Freizeit

Steuern und begleiten – Aktionsplan zur Umsetzung UNO-BRK

- Erarbeitung, Umsetzung und Auswertung des Aktionsplans
- Unterstützung der Massnahmenverantwortlichen in den Departementen

Triagieren – zu spezialisierten Beratungsangeboten

Triagieren – von Anliegen aus der Bevölkerung

Schulen und Sensibilisieren – Mitarbeitende der Stadtverwaltung

- Entwicklung von Weiterbildungsangeboten
- Massgeschneiderte Schulungsangebote für Teams, Bereiche oder Führungsgremien

Einbringen von Fachexpertise in Gremien

- Leitung der Mitwirkungsgruppe von Menschen mit Behinderung Winklusion
- Leitung des internen Netzwerks Winklusiv
- Beisitz in der Personalkommission

Was machen die beiden Fachstellen gemeinsam?

Nach einer ersten Phase des Kennenlernens, gegenseitigen Erklärens und Aufbaus sind die beiden Fachgebiete «Diversity Management» und «Behindertenrechte» näher zusammengewachsen. Für die kommunikative Begleitung und den Auftritt nach aussen, im Intranet und Internet, wurden ein gemeinsames Wording definiert und Logos entwickelt (vgl. Abbildung 1). Neben den klar abgegrenzten Zuständigkeiten für die eigenen Fachgebiete, sind neu auch Stellvertretungen in Sitzungen möglich. Zudem sind mit den verschiedenen und einander ergänzenden Fachperspektiven, wie Diversität, Gleichstellung der Geschlechter sowie Gleichstellung von Menschen mit Behinderung Synergien für neue Entwicklungen entstanden. Mit den «Leitmotiven für Gleichstellung und Diversität» wurde – auch in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Diversity – eine gemeinsame Haltung erarbeitet. Die Entwicklung der Leitmotive ist ein Work-in-Progress; mit der neuen Leiterin des Personalamts wird deren Implementierung ab 2025 geprüft (vgl. auch Good Practice Leitmotive für Gleichstellung und Diversität).

Neu werden die Respekt- und Führungsschulungen – erweitert um den Aspekt Behindertenrechte – im Tandem durchgeführt. Auch werden gemeinsame Diversity-Veranstaltungen entwickelt, wie z.B. 2023 im Rahmen der Nationalen Aktionstage Behindertenrechte «Blinde

Flecken und Stolpersteine» (vgl. Berichtsperiode 2023-2024, Veranstaltungen der Arbeitsgruppe Diversity). Das städtische Weiterbildungsangebot für die Mitarbeitenden wird laufend angepasst und mit neuen Angeboten ergänzt. Die eintägige Kommunikationsschulung «Mit Menschen reden, die anders sind als ich selbst» findet erstmals im August 2025 statt.

Die definitive Implementierung des Prozesses zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden ist eine weitere gemeinsame Umsetzung der Fachstelle Diversity & Behindertenrechte. Im bestehenden Prozess wurden die Formulierungen wo nötig angepasst, sodass sie explizit die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung einschliessen. Die «Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität bei unangemessenem Verhalten» dient den verantwortlichen Personen als Wegleitung, denn Fälle von sexueller/sexistischer Belästigung und sonstigem unangebrachtem Verhalten sind eine grosse Herausforderung für alle Beteiligten. Unangebrachte Verhaltensweisen sind beispielsweise auch homo- oder transphobe, wie auch rassistische Äusserungen. Verantwortliche Führungspersonen müssen das schädigende Verhalten rasch unterbinden und die Situation klären. Die Personaldienste sind verantwortlich für die Umsetzung des Prozesses und stellen den Informationsfluss sicher. Die Implementierung der Richtlinie wird 2025 mit einer kompakten Weiterbildung (vgl. Massnahmen Departement Präsidiales, Berichtsperiode 2023-2024) spezifisch für die Personaldienste begleitet, damit diese gut in ihrer zentralen Rolle unterstützt werden, um Vorwürfe von diskriminierendem Verhalten adäquat abzuklären.

Wie geht es weiter?

Im zweiten Halbjahr 2025 wird die Diversity-Strategie überprüft unter Berücksichtigung weiterer Strategien der Stadtverwaltung, wie beispielsweise des Aktionsplans UNO-BRK und der Integrationsstrategie der Stadtentwicklung.

3 Berichtsperiode 2023 – 2024

In diesem Kapitel werden der Umsetzungsstand der Massnahmen beschrieben und anschliessend die massgeblichen Diversity-Kennzahlen ausgewiesen und erläutert. Gestartet wird mit zentralen Massnahmen, die von der Fachstelle Diversity Management gesteuert und begleitet oder mit Fachexpertise unterstützt werden. Danach folgt der Umsetzungsstand der Ziele und Massnahmen in den Departementen und Bereichen der Stadtverwaltung.

3.1 Umsetzung zentraler Massnahmen

Beispielhaft werden hier einige erfolgreich umgesetzte Massnahmen zu den Kernleistungen der Fachstelle Diversity Management und der Arbeitsgruppe Diversity dargestellt. Ziele und geplante zentrale Massnahmen der nächsten Umsetzungsperiode werden im Fazit und Ausblick skizziert.

Fachstelle Diversity Management
In der Berichtsperiode waren neben der Steuerung und Begleitung der Umsetzung der Diversity-Strategie zwei Themen zentral: Diskriminierungsschutz und der Schutz der persönlichen Integrität von Mitarbeitenden.

Beratung und Expertise
Mitarbeitende, Vorgesetzte und Personaldienste wurden unter anderem unterstützt in Fällen und Fragestellungen zu geschlechtergerechter Sprache, Homophobie und anderen Verletzungen der persönlichen Integrität von Mitarbeitenden sowie zum Anrecht auf Pensumsreduktion bei Vaterschaft.

Sensibilisierung
- Schulung von Mitarbeitenden, Lernenden, Vorgesetzten und Teams
    - Respekt-Schulungen neue Mitarbeitende
    - Modul in Führungsschulung (EFK)
    - Respekt-Schulungen Lernende eines Fachbereichs; nach einem Vorfall
    - Respekt-Schulungen Mitarbeitende eines Fachbereichs; nach Vorfall
- Erarbeiten von Merkblättern, Leitfäden, Richtlinien und Schulungsmaterial
    - Sprach-Bild-Leitfaden (vgl. Good Practice im Bericht)
    - Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität
- Durchführung von Diversity-Veranstaltungen
    - zusammen mit der Arbeitsgruppe Diversity und verschiedenen Kooperationspartner:innen (vgl. Aufzählung weiter unten)

Vernetzung / Arbeit in Gremien / Fachexpertise

- Für Respekt und Vielfalt! Fachexpertise in Begleitgruppe eingebracht zum Schutz vor Diskriminierungen und für das respektvolle Zusammenleben in Winterthur.
- Ermutigt. Beobachter-Ratgeber: Die Stadt Winterthur unterstützte die Buchentstehung finanziell und plant 2025 eine Lesung in den Winterthurer Bibliotheken.

Arbeitsgruppe Diversity
Die seit 2020 erst versuchsweise, dann definitiv eingesetzte Arbeitsgruppe Diversity unterstützt die Stadtverwaltung, den Faktor Mensch noch umfassender und systematischer mitzudenken; Menschen erbringen Dienstleistungen für Menschen. Die Arbeitsgruppen-Mitglieder

sind Mitarbeitende aus allen Departementen, so zusammengesetzt, dass sie möglichst vielfältige Blickwinkel einbringen – unterschiedliche Alterskategorien, vier Frauen und drei Männer, mit verschiedenen kulturellen, fachlichen und hierarchischen Erfahrungen. Die Arbeitsgruppe leistet einen grundlegenden Beitrag, den Diskurs zu Diversität in allen Departementen und an der Basis mit den Mitarbeitenden zu führen, beispielsweise mit Veranstaltungen für die Mitarbeitenden. Eine ihrer Hauptaufgaben ist die Vertiefung der Kommunikation, damit Informationen und Sensibilisierungsarbeit zielgruppengerecht fliessen. Besonders in der Aufbauphase der Fachstelle Behindertenrechte relevant, sind die Mitglieder der Arbeitsgruppe Diversity auch weiterhin Türöffner:innen und Ansprechpersonen, um in den Departementen die richtigen Stellen zu finden.

Seit ihren Anfängen sucht die Arbeitsgruppe Diversity nach Lösungen, wie alle Mitarbeitenden gleichberechtigt an Informationen gelangen können. Es geht der Arbeitsgruppe nicht ausschliesslich um Themen der Gleichstellung und Vielfalt, sondern um alle für Mitarbeitende wichtige städtische Informationen. Die interne Kommunikation läuft über das städtische Intranet MyWin, bei Mitarbeitenden ohne Computerarbeitsplatz vornehmlich über die Führungspersonen. Zwei Drittel der städtischen Mitarbeiter:innen sind Non-Desk-Worker, verfügen nicht über einen eigenen Computer-Arbeitsplatz. Führungspersonen sind stark gefordert, im ohnehin dichten Arbeitsalltag aus der generellen Informationsflut die aus Sicht der Mitarbeitenden relevanten Informationen adäquat weiterzugeben. Anschlagbretter sind nur eine begrenzte Möglichkeit, um alle Angestellten zu erreichen. Die Arbeitsgruppe ist und bleibt an diesem wichtigen Thema dran.

Nachfolgend sind die Diversity-Veranstaltungen der aktuellen Berichtsperiode aufgeführt. Weiterführende Informationen dazu finden sich auf der Intranetseite der Arbeitsgruppe Diversity. Das laufende Projekt «Über Löhne reden» ist als Good Practice in diesem Bericht dargestellt.

Diversity-Veranstaltungen
2023 – Frauen können Geld
2023 – Zivilcourage. Ein StattGewalt-Rundgang um den Superblock
2024 – Blinde Flecken + Stolpersteine. Sensibilisierungs-Workshops für die Herausforderungen von Menschen mit einer Behinderung
2024 – Männersache! Ein Workshop für Gleichstellung

3.2 Umsetzung der Massnahmen in den Departementen

Die nachfolgende Tabelle gibt pro Departement stichwortartig erst die Ziele wieder. Dann folgen die Massnahmen 2023-2024 mit der Eigenbeurteilung der Zielerreichung aus der Führungsperspektive der Departemente. Die Beurteilung erfolgt mittels eines Ampelsystems: Grün = erreicht, Gelb = in Bearbeitung, rot = nicht erreicht. In der Berichtsperiode noch nicht abgeschlossene Ziele und Massnahmen werden weitergeführt und allfällige Folgemassnahmen in der letzten Spalte Übertrag 2025-2026 ausgewiesen.

Pro Departement folgt auf die Bestandesaufnahme ein Ausblick auf die kommende Umsetzungsperiode unter Massnahmen 2025 - 2026. Im Zentrum der nächsten Umsetzungsperiode stehen für die meisten Departemente wiederum Massnahmen für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader mit Zielwerten und Begleitmassnahmen für alle Führungsstufen (vgl. Kapitel Kennzahlen zur Führung). Neu sind mit dem Aktionsplan Behindertenrechte einige Ziele für die Barrierefreiheit und Behindertengerechtigkeit dazu gekommen.

Departement Präsidiales

Ziele

- Instrumente zur Erhöhung der Diversitätskompetenz im Personalprozess und in der Kommunikation systematisch verwenden
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Kader: Den erfreulichen, verhältnismässig hohen, Frauenanteil im Departement beibehalten. Männliche Fach- und Führungskräfte gleichberechtigt berücksichtige, aber nicht speziell fördern.

Massnahmen 2023 - 2024	**Stand Ende 2024**	**Übertrag 2025 - 2026**
Untere Führungsstufe: Bei Wiederbesetzungen bzw. Nachfolgeregelungen den Männeranteil um 7% steigern.	Beinahe umgesetzt, 5% Steigerung wurde erreicht.	
Im Leitfaden «Diversity im HR-Prozess DPR» sind zahlreiche diversitätsrelevante Massnahmen zu Personalplanung, Personalgewinnung, Personaleinsatz und -erhaltung sowie Personalentwicklung abgebildet. Diese Massnahmen sind über die HR-Prozesse hinaus für alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden relevant, werden im Arbeitsalltag integriert und gelebt.	umgesetzt	Leitfaden ist implementiert. Massnahmen werden weiterhin integriert und gelebt.
Für Kaderstellen werden flexible Arbeitsmodelle geprüft.	Umgesetzt	Flexible Arbeitsmodelle werden im DPR für sämtliche Stellen, nicht nur für Kaderstellen, geprüft.
Teams für Projekte, Arbeitsgruppen etc. mit Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Fach- und Anwendungsbereichen zusammengesetzt.	umgesetzt	Es wird weiterhin auf diverse Zusammensetzung geachtet.
Den überarbeiteten und mit Bildern und Sprache zu Diversität ergänzten Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung vom Stadtrat beschliessen lassen.	umgesetzt	
Anwenden einer gendergerechten Sprache intern und extern.	In Bearbeitung	Wird laufend umgesetzt, kann aber noch verbessert werden.
Die Arbeitsgruppe Diversity wurde durch den Stadtrat implementiert. Sensibilisierung für Unterstützungsmöglichkeiten im Departement.	umgesetzt	
In der Kommunikation nach Innen und nach Aussen wird die Barrierefreiheit nach Möglichkeit berücksichtigt.	In Bearbeitung	Wird laufend umgesetzt, kann aber noch verbessert werden.
Die Aktionstage für Respekt und Vielfalt werden fix installiert	Umgesetzt	Die Aktionstage sind seit 2024 fest installiert.

Massnahmen 2025 - 2026

DPR:

- Anwenden einer gendergerechten Sprache intern und extern.
- In der Kommunikation nach Innen und nach Aussen wird Barrierefreiheit nach Möglichkeit berücksichtigt.

Winterthurer Bibliotheken:

- Umsetzung baulicher Massnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit
- Der neue Standort Bibliothek Oberwinterthur wird von Anfang an barrierefrei geplant und umgesetzt (Eröffnung voraussichtlich Herbst 2026). Ein Mitwirkungsprozess von Migrationsbeirat und Mitwirkungsgruppe Winklusion wird installiert.
- Angebot von kostenlosen Sprachtreffs als niederschwelliges Angebot zum Deutschsprechen unter Anleitung von freiwilligen Mitarbeitenden der Winterthurer Bibliotheken.
- Es gibt ein Schwarzes Brett mit Sprachtandem-Angeboten in der Stadtbibliothek

Amt für Kultur (2025 – 2028):

- Die städtischen inklusiven Angebote werden gut auffindbar publiziert.
- Menschen mit Behinderung finden sich in den Kulturinstitutionen selbständig zurecht und die Barrierefreiheit ist verbessert.
- Entwicklung von spezifischen Angeboten für zugänglichere Kulturerlebnisse.
- Die Mitarbeitenden werden sensibilisiert im Umgang mit Menschen mit Behinderung. Eine entsprechende Willkommenskultur wird etabliert.

Amt für Stadtentwicklung und Personalamt:
Weiterführung der Aktionstage für Respekt und Vielfalt, die verteilt über das Jahr mit Aktionen ein Zeichen für Vielfalt und gegen Diskriminierungen setzen. Dafür arbeiten Fachstellen der Departemente Präsidiales (Lead), Sicherheit und Umwelt sowie Soziales und Einzelpersonen, Gruppen, Vereine, Organisationen oder Unternehmen aus Winterthur zusammen.

Personalamt:

- HR-Weiterbildung zum Schutz persönliche Integrität
- Neuer Kurs für städtische Mitarbeitende «mit Menschen reden, die anders sind als ich»

Departement Finanzen

Ziele

– Ausgewogene Verteilung der Geschlechter im Kader
– Geschlechterverhältnis auf der oberen Führungsstufe halten
– Geschlechterverhältnis auf der mittleren und unteren Führungsstufe bei Fluktuationen verstärkt angehen

Massnahmen 2023 - 2024	**Stand Ende 2024**	**Übertrag 2025 - 2026**
Ausgewogene Geschlechterverteilung Kader – Umsetzung der HR-Massnahmen 2020 (GL-Retraite November 2021).	umgesetzt	
– Vorhabenplanung auf allen Stufen mit den Themen: Führungskultur und Personalentwicklung	In Bearbeitung	Weiterführung
– Leistungsbeurteilung bei der oberen Führung: Klare Zielvereinbarung für mehr Diversität	Nicht umgesetzt	
– Entwicklungsassesment/Nachfolgeplanung mit Fokus auf die Frauen mit Potenzial	In Bearbeitung	Weiterführung

Massnahmen 2025 - 2026

Arbeitsflexibilisierung auf allen Stufen stärken:
Förderung moderner Arbeitsmodelle durch die departementsweite Einführung von mobilem Arbeiten sowie die systematische Ermöglichung von Teilzeitlösungen auf Kaderstufe (Standard 80 – 100%, oder zumindest 90% bei betrieblichen Einschränkungen).

Diversität & Inklusion im Führungsalltag verankern:
Sensibilisierung und Integration von D&I-Prinzipien in Führung, Kultur und Prozesse:
- Die DFI-Vertretung der Arbeitsgruppe Diversity wird mind. 2-mal jährlich ins Leitungsmeeting eingeladen.
- Überprüfung des Rekrutierungsprozesses auf D&I (siehe nächste Massnahme)
- Aktives Zuhören und inklusive Kommunikation wird anlässlich einer Führungsretraite thematisiert und ggf. dem Gesamtkader zugänglich gemacht.

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Rekrutierung und Führung fördern:
Gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen – insbesondere Frauen auf mittlerer und unterer Führungsstufe sowie Menschen mit Beeinträchtigung – bei Rekrutierungen und Nachbesetzungen, mit Fokus auf vielfältig zusammengesetzte Teams und eine ausgewogene Vertretung. Dies wird über die Anpassung der Inserate erzielt.

Arbeitsintegration aktiv unterstützen:
Bereitstellung von Einsatzmöglichkeiten im Departement für arbeitsintegrative Massnahmen (z.B. Aufbautrainings, Arbeitseinsätze) sofern betrieblich möglich.

Departement Bau und Mobilität

Ziele

– Ausgewogene Verteilung der Geschlechter im Kader erreichen und halten.
– Gleichbehandlung der Geschlechter mit einem besonderen Augenmerk auf die Frauen: Alle Mitarbeiter:innen mit entsprechendem Potenzial können sich im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten weiterentwickeln.
– Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere Familie, auch bei Führungspositionen ermöglichen.
– Diversität über das Geschlecht hinaus als grosses Anliegen, auf jeder Stufe und in jeder Hinsicht einbinden.

Massnahmen 2023 - 2024	**Stand Ende 2024**	**Übertrag 2025 – 2026**
Bei Rekrutierung und Personalentwicklung wird der Fokus auf Ressourcenorientierung gelegt: Talent erkennen mit Blick auf Nachfolgeplanung mit besonderem Augenmerk auf Leistungen von Frauen.	umgesetzt	Weiterführung
Stellvertretungsfunktion und interimistische Leitung als Übung auf dem Weg zu Führungspositionen, insbesondere für Mitarbeiterinnen	umgesetzt	Weiterführung
«Kader+»-Anlass (+ steht für Stellvertretungen)	Umgesetzt	Weiterführung
Weiterführung des Kuturentwicklungsprozesses: Zusammenarbeit und Austausch; Vertrauen, Bedürfnisse und Anliegen, wie auch kritische Äusserungen einzubringen.	umgesetzt	Weiterführung
Klärung, ob Bildung eines interdisziplinären Teams zielführend	Nicht umgesetzt	Wird nicht weiterverfolgt

Grosses Anliegen der Frauenförderung im Einklang mit fairen Entwicklungschancen für alle Mitarbeitenden.	In Bearbeitung	Wird weiterverfolgt
Integration von Personen mit besonderen Bedürfnissen auf dem Arbeitsmarkt: Flüchtlinge, Teil-IV-Bezüger:innen, Arbeitsversuche (IV, ALV, stadinterne mit auslaufender LFZ u.ä.) anbieten.	Umgesetzt	Weiterführung (abhängig von Nachfrage und betrieblichen Möglichkeiten)
Massnahmen 2025 - 2026		
Rekrutierung und Personalentwicklung mit Fokus auf Ressourcenorientierung: Talent erkennen mit Blick auf Nachfolgeplanung, mit besonderem Augenmerk auf Leistungen von Frauen. Start einer systematischen Potenzialbeurteilung und Nachfolgeplanung im Tiefbauamt ab 2025.		
Möglichkeiten für Führungspositionen mit Teilzeitpensen (auch unter 80%) oder Topsharing/Co-Leitungen weiterverfolgen; falls und wo möglich ausbauen, um auch in Führungspositionen Beruf- und Privatleben/Familie vereinbar(er) zu machen. Insbesondere für Frauen soll dies die Übernahme einer Führungsfunktion ohne Verzicht auf die Familie ermöglichen. Dieselben Angebote sollen aber auch Männern gleichermassen zugutekommen.		
Weiterhin Stärkung der Stellvertretungsrolle auch im Sinne einer Weiterentwicklung und einem ersten Schritt in Richtung Führungsfunktion. Besonderes Augenmerk soll auf den Frauen sein, wenngleich dies für alle Mitarbeitenden mit entsprechendem Potenzial gelten soll.		
Weiterhin «Kader+»-Anlass (+ steht für Stellvertretungen)		
Sichtbarmachen von Mitarbeitenden, insbesondere auch Frauen, indem ihnen Plattformen gegeben werden, damit sie die Chance bekommen, sich, ihre Arbeit und ihre Fähigkeiten zeigen zu können.		
Weiterhin, wenn immer möglich Integration von Mitarbeitenden namentlich mit Behinderungen, psychischen Einschränkungen, Teil-IV oder aus der Arbeitsintegration.		
Weiterhin Beachtung der Vielfalt in den Teams im Rekrutierungsprozess. Fokus auch auf der Anstellung jüngerer Mitarbeitender, die entsprechend in die Zielfunktion geführt/begleitet werden.		

Departement Sicherheit und Umwelt

Ziele

Im Führungsgremium das Bewusstsein für Diversity stärken, gemeinsam Potenziale identifizieren und konkrete Ansätze zur Umsetzung entwickeln.

Ausgewogene Verteilung der Geschlechter im Kader erreichen und halten.

Massnahmen 2023 - 2024	**Stand Ende 2024**	**Übertrag 2025 - 2026**
DSU_SIW Laufende Implementierung einer Auswahl von Massnahmen zur Umsetzung der Diversity-Strategie in bestehende Prozesse Management-System SIW.	umgesetzt	
Sporttest Berufsfeuerwehr-Rekrutierung; Modernisierung der Kriterien unter Einbezug frauenspezifischer Anforderungen (nationaler und internationaler Benchmark)	umgesetzt	
Zivilschutzorganisation WIUM: Einteilung von zwei freiwilligen Offizierinnen für den Führungsstab und/oder für die Führungsunterstützung. Prüfung von Einteilungsmöglichkeiten für freiwillige, in der Schweiz niedergelassene Ausländer:innen	umgesetzt	
Jobsharing-Angebote speziell für Frauen (Seitenblicke Stadt): Offen für Mitarbeitende und Externe mit Schwergewicht «Frauen», Grundlage städtisches Konzept Seitenblicke, für externe Frauen jedoch ohne Pflicht für ein Motivationsschreiben, maximal zwei Personen pro Seitenblicktag	Nicht umgesetzt	Nicht mehr weiterverfolgen
DSU_M+Z Leitfaden Sprachliche Gleichbehandlung	umgesetzt	
Sprache und Bilder: Merkblätter, Briefe und Internet-Inhalte sind zu prüfen	Nicht umgesetzt	Weiterführung
Ein Verhaltenskodex für den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt im Unternehmen wurde erarbeitet. Neue Mitarbeitende erhalten den	umgesetzt	

Kodex bei ihrem Eintritt erstmals vorgestellt. Anschliessend finden auf verschiedenen Ebenen regelmässige Sensibilisierungsmassnahmen statt, um das Bewusstsein für Vielfalt kontinuierlich zu Stärken.		
Diversitätskompetenz: Workshop für Mitarbeitende zum Thema Orientierung an der Perspektive der Kundschaft	umgesetzt	
Organisationale Resilienz: Diversität bezüglich Geschlecht und Alter in den Teams erhöhen.	umgesetzt	
Kaderworkshop «Generationenmanagement»	umgesetzt	
Procap-Schulung Zivilstandsamt: Menschen mit Behinderung sensibilisieren unsere Mitarbeitenden. Vor Ort berichten sie über Stolpersteine und Herausforderungen im Alltag.	umgesetzt	
DSU_Stadtpolizei Kurs militärischer Führungsrhythmus für nicht militärpflichtige (zukünftige) Polizeikader: Der polizeiliche/militärische Führungsrhythmus in der Einsatzbewältigung kann für alle, welche keine militärische Grund- und Kaderausbildung mit sich bringen, abschreckend sein. Mit diesem Kurs soll «Berührungsangst» abgebaut werden.	In Bearbeitung	Weiterführung
DSU_UGS Vielfalt bei den Mitarbeitenden sicherstellen Bei Rekrutierungen auf gute Altersdurchmischung in Teams achten.	umgesetzt	
Förderung von Menschen und Persönlichkeiten nach ihren Fähigkeiten und Potenzialen unabhängig von Geschlecht, Alter, Identität oder weiteren Merkmalen: Bei der Rekrutierung wird neben der fachlichen Qualifikation auch darauf geachtet, dass die zukünftige Zusammensetzung des Teams eine konstruktive, kreative und produktive Zusammenarbeit verspricht. Laufend bei allen Rekrutierungen und in der Führungsarbeit bei Teamzusammensetzung in Projekten.	umgesetzt	
Massnahmen 2025 - 2026		
DSU_M+Z Sprache und Bilder: Merkblätter, Briefe und Internet-Inhalte prüfen.		
DSU_M+Z Einwohnerkontrolle Procap-Schulung 2025: Menschen mit Behinderung sensibilisieren unsere Mitarbeitenden. Vor Ort berichten sie über Stolpersteine und Herausforderungen im Alltag.		
DSU_Stadtpolizei Equal Leadership: Etablierung des Kurses KFK (Kommando Führungs- und Kommunikationsausbildung) Basic für alle Kader ohne militärischen Background ab der ersten Führungsstufe.		
Einbindung des Themas Diversity in das Projekt Personalentwicklung der Stadtpolizei Winterthur.		
DSU_SIW Initiative Freiwilliger Zivilschutzdienst – deine neue Mission (bewusst auch Frauen im Fokus, da keine Dienstpflicht) weiter vertiefen.		
Sichtbarmachen erfolgreicher Frauen bei Feuerwehr und Zivilschutz als Vorbilder.		

Departement Schule und Sport

Ziele DSS

- Talentförderung vom untervertretenen Geschlecht
- Gezielte Rekrutierung von untervertretenen Gruppen
- Gelebte Haltung ist wichtiger als die blossen Zahlen (nötig ist bewusster Prozess)
- Berücksichtigung der Diversity-Themen bei der Besetzung von Gremien
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Diversity-Themen

Massnahmen 2023 - 2024	Stand Ende 2024	Übertrag 2025 - 2026
Ziel: Talentförderung vom untervertretenen Geschlecht		
Bei der Mitarbeitendenbeurteilung (MAB)		

Thematisieren des Entwicklungsplans bei jedem MAB		Weiterführung
Bei Bedarf Abholen der Unterstützung durch PD beim MAB		Weiterführung
In Arbeits- und Projektgruppen		
Gezielt weibliche, junge, innovative Mitarbeitende nominieren oder «mitnehmen»	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Projektleitung jungen Talenten übertragen	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Präsentation der Projekte durch talentierte Mitglieder. Verantwortliche Personen sollen die Projekte in den Gremien vorstellen.	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Im Alltagsgeschäft		
Geeignete Personen durch Stellvertretungen an eine höhere Position heranführen	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Im Alltagsgeschäft Stellvertretungen mit eigenem Kompetenzbereich ausstatten	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Ziel: Gezielte Rekrutierung von untervertretenen Gruppen		
Im Rekrutierungsprozess		
Diversity-Leitfaden HR-DSS beachten	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Geschlechtervertretung und Migrationshinter-grund bei jeder Rekrutierung thematisieren	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Stellen bei Untervertretung geschlechterspezifisch ausschreiben unter Verwendung der Vorlagen für konkrete Formulierungen in den Stellenausschreibungen des Personalamts	Bisher nicht umgesetzt	Weiterführung
Bei der Definition der Stellenpensen		
Ausschreiben der Stellen als Teilzeitstelle oder im Jobsharing	Umgesetzt	Weiterführung
Ausschreiben der Kader-Stellen als 80 bis 100% Stellen oder im Jobsharing	Umgesetzt	Weiterführung
Anpassen der Stellenbeschriebe bei Teilzeitstellen auf effektiven Beschäftigungsgrad	Umgesetzt	Weiterführung
Jobsharing-Erfahrungen erfassen und austauschen	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Ziel: Gelebte Haltung ist wichtiger als blosse Zahlen – nötig ist bewusster Prozess		
Aufbau des Wissens um Diversity-Themen		
Bildung eines Diversity-Teams DSS	Umgesetzt, lanciert laufend, 2-mal im Jahr Sensibilisierungsveranstaltungen	Weiterführung
Bekanntmachen des Diversity-Leitfadens bei allen Führungskräften	Teil-Umsetzung erfolgt, Leitfaden noch zu wenig bekannt	Weiterführung
Regelmässige Durchführung von Schulungsveranstaltungen (Bias-Training, Kaderinfo, Weiterbildungen, Workshops auf Anfrage der Linie, vgl. auch städt. WB-Angebote)	Teil-Umsetzung erfolgt, z.B. Sensibilisierungs-Kaderveranstaltung	Weiterführung
Thema aktuell halten im Alltag (Intranet-News, Departementsziel, Vernetzungsgruppen)	Gezielte Umsetzung erfolgt, laufende Projekte im Diversity Team DSS	Weiterführung
Im Alltag		
Anwenden einer gendergerechten Sprache (Verzicht auf ausschliesslich männliche Formulierungen)	Umgesetzt, deutliche Sensibilisierung und Verbesserung der Umsetzung erreicht	Weiterführung
Achtsamer und respektvoller Umgang mit dem Gegenüber (unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Hierarchiestufe)	umgesetzt	Weiterführung
Vorleben und vertreten der integrativen Haltung	Umgesetzt	Weiterführung
Ziel: Berücksichtigung der Diversity-Themen bei der Besetzung von Gremien		
Zur administrativen Unterstützung		
Einbindung von festen Textblöcken in den Vorlagen zu Schulpflege-Anträgen	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Einbinden von festen Textblöcken in den Zielsetzungen von Projekten/Arbeitsgruppen	Gezielte Umsetzung erfolgt	Weiterführung
Im Auswahlprozedere		

Aktive Suche nach Vertretungen gemäss Diversity-Gesichtspunkten	Teilumsetzung erfolgt	Weiterführung
Aufnahme von jungen Mitarbeitenden in Projektgruppen	Kurzleitfaden zur Orientierung für eine diverse Zusammensetzung in Projektgruppen ist entwickelt	Weiterführung
Thematisierung der Diversity-Themen im Auswahlgremium	Teilumsetzung erfolgt	Weiterführung
Massnahmen 2025 - 2026		
Talentförderung/ Nachfolgeplanung Bereichsleitende/Vorgesetzte identifizieren junge, innovative Mitarbeitende ("Talente") und fördern diese gezielt für eine nachhaltige Talententwicklung/ Nachfolgeplanung. Zur Erreichung der städtischen Zielvorgabe zur Geschlechterverteilung wird der Fokus insbesondere auf die Förderung des untervertretenen Geschlechts auf der mittleren FS gelegt und die untere FS als Pipeline genutzt.		
Talentförderung & Berücksichtigung der Diversity-Themen bei der Besetzung von Gremien Zusammensetzung von Gremien (Arbeits- und Projektgruppen) erfolgt weiter unter Berücksichtigung von Kriterien zur Förderung der Diversität. Der entwickelte Kurzleitfaden dient dabei als Hilfsmittel zur Orientierung. Verantwortliche sollen die Projekte in den Gremien präsentieren und vertreten können.		
Gelebte Haltung ist wichtiger als blosse Zahlen Das Diversity-Team fördert die Sensibilisierung weiter mit gezielten Massnahmen, z.B. laufend 2-mal im Jahr Durchführung von Sensibilisierungsveranstaltungen, bspw. Stärkung der Anwendung einer gendergerechten Sprache im Alltag, etc.		
Gelebte Haltung ist wichtiger als blosse Zahlen Alle leben und vertreten eine integrative Haltung, fördern einen achtsamen und respektvollen Umgang mit dem Gegenüber (unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Hierarchiestufe, etc.) und eine gendergerechte Sprache im Alltag. Die Umsetzung wird gegenseitig unterstützt mit aktivem, konstruktivem Feedback.		

Departement Soziales

Ziel - Geschlechterverteilung im Kader analog Geschlechterverteilung Belegschaft		
Massnahmen 2023 - 2024	**Stand Ende 2024**	**Übertrag 2025 - 2026**
Praxisnahe Sensibiliserung zu Aspekten der Diversität hat durch Ausenandersetzung und Diskurs stattgefunden, wobei eine inklusive Kultur gefördert wird. Weiterführung mit regelmässiger Auseinandersetzung mit realen Alltagsbeispielen in den führungsgefässen.	umgesetzt	
Mitarbeitenden-Entwicklung / Nachwuchsplanung gezielter ausgestalten für mittlere Führungsstufe	Nicht umgesetzt	Wird nicht weiterverfolgt infolge anderer Prioritäten
Gezieltere Massnahmen zur Gewinnung von Männern prüfen.	Nicht umgesetzt	Wird nicht weiterverfolgt. Im Vordergrund steht die Herausforderung, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Erhöhung des Männeranteils hat geringe Priorität.
Massnahmen 2025 - 2026		
Ausschreibung aller Inserate über Stellenplattform Diversity Job Group		
Bei Personal-Marketingmassnahmen Diversität mitdenken (Gender, Alter, Herkunft, etc.), u.A. Bilder und Mitarbeitendenstories von männlichen oder älteren Mitarbeitenden oder mit Migrationshintergrund, etc.		
Für Respekt und Vielfalt: Sensibilisierung von Bevölkerung und Mitarbeitenden für Vielfalt und gegen Diskriminierung. Zusammenarbeit soziale Stadtentwicklung und der Fachstellen Extremismus und Gewaltprävention, Brückenbauer und Diversity Management.		

Departement Technische Betriebe

Ziele Ausgewogene Verteilung der Geschlechter im Kader erreichen und halten.		
Massnahmen 2023 - 2024	**Stand Ende 2024**	**Übertrag 2025 – 2026**
Personalgewinnungsprozess obere Führungsstufe: Frauen stärker ansprechen (vor allem bei den Stelleninseraten), vor der Ausschreibung Teilzeitmöglichkeit prüfen, Fokus generell darauflegen, die Frauenquote in allen Funktionen und Stufen zu erhöhen.	In Bearbeitung	Weiterführung
Personalentwicklung mittlere Führungsstufe: Potenziale identifizieren und fördern	In Bearbeitung	Weiterführung

Personalentwicklung untere Führungsstufe: Potenziale identifizieren und fördern, bei Vakanzen wo sinnvoll, Teilzeitpensum prüfen	In Bearbeitung	Weiterführung
Massnahmen 2025 - 2026		
Personalgewinnungsprozess obere Führungsstufe: Frauen stärker ansprechen (vor allem bei den Stelleninseraten), vor der Ausschreibung Teilzeitmöglichkeit prüfen, Fokus generell darauflegen, die Frauenquote in allen Funktionen und Stufen zu erhöhen.		
Personalentwicklung mittlere Führungsstufe: Potenziale identifizieren und fördern		
Personalentwicklung untere Führungsstufe: Potenziale identifizieren und fördern, bei Vakanzen wo sinnvoll, Teilzeitpensum prüfen		

3.3 Kennzahlen

Die Kennzahlen auf Ebene Departement beschreiben die Geschlechteranteile in den verschiedenen Führungsstufen, Teilzeitarbeit, die Nettofluktuation und Pensionierungen. Pro Kennzahl ist der Stichtag der 31.12.2024. Vorliegende Kennzahlen ergänzen den Bericht für das Personalcontrolling des Verwaltungs- und Betriebspersonals für das Jahr 2024.

Für die Hochrechnung der Pensionierungen bis 2034 wurde der Personalbestand in Anzahl Personen verwendet. Alle anderen Kennzahlen beruhen auf dem Personalbestand in Anstellungsverhältnissen. Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person verschiedene (Teilzeit)-Stellen innehaben kann und in diesem Fall mehrfach gezählt wird.

Zum dritten Mal können die Entwicklungen auf Ebene Departement verglichen werden, insbesondere auch die Geschlechterziele (SOLL und IST 2024), die im Zuge der Motionsumsetzung «Zielvorgaben für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter» für jede Führungsstufe und für jedes Departement gesetzt wurden (vgl. Weisung GGR.2020.101). Die Zielerreichung dieser Vorgaben wird mit der vorliegenden Berichterstattung gemessen. Ein Vergleich zwischen den 2022 gesetzten Geschlechterzielen auf allen Führungsstufen und dem Stand der Zielerreichung 2024 ist nur beschränkt möglich, weil die Systematik der Führungsstufen der Stadtverwaltung in der Berichtsperiode angepasst wurde: Die Aufteilung in untere, mittlere und obere Führungsstufen blieb bestehen, jedoch ergaben sich durch die neue Systematik Verschiebungen innerhalb der Führungsstufen. Eine eindeutige Interpretation wird wieder in der nächsten Berichterstattung möglich sein.

3.3.1 Kennzahlen zur Führung

3.3.1.1Geschlechteranteile in Führungsfunktionen

Die folgenden Kennzahlen schaffen Transparenz über Anteile von Frauen und Männern in der Winterthurer Stadtverwaltung, im Besonderen in den Führungsfunktionen. Anzumerken ist, dass die Statistik lediglich die Kategorien Frau und Mann erhebt und dem Umstand, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt, nicht gerecht wird (vgl. Wissensbox zu Geschlechtervielfalt, hintere Umschlagseite innen).

Die Kategorisierung der städtischen Führungsfunktionen orientiert sich an den Führungsstufen: obere/oberste, mittlere und untere (vgl. SRB 15.866-1, SRB 23.790-1 und SRB 23.790-2). Die folgenden beiden Tabellen zeigen die Kennzahlen aus der letzten Berichterstattung (Abbildung 3) sowie aus der aktuellen (Abbildung 4), damit die nachfolgend beschriebenen Entwicklungen einfacher verglichen werden können.

	Obere/Oberste FS		Mittlere FS		Untere FS		Total alle FS		Anstellungs-verhältnisse alle	
	% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
DPR	44 % (4)	56 % (5)	38 % (6)	63 % (10)	27 % (6)	73 % (16)	34 % (16)	66 % (31)	28 % (113)	72 % (296)
DFI	43 % (3)	57 % (4)	80 % (12)	20 % (3)	81 % (13)	19 % (3)	74 % (28)	26 % (10)	49 % (118)	51 % (123)
DBM	75 % (6)	25 % (2)	84 % (27)	16 % (5)	77 % (17)	23 % (5)	81 % (50)	19 % (12)	75 % (261)	25 % (88)
DSU	57 % (4)	43 % (3)	85 % (11)	15 % (2)	75 % (55)	25 % (18)	75 % (70)	25 % (23)	66 % (272)	34 % (140)
DSS	75 % (9)	25 % (3)	44 % (12)	56 % (15)	34 % (92)	66 % (181)	36 % (113)	64 % (199)	18 % (357)	82 % (1643)
DSO	57 % (4)	43 % (3)	32 % (17)	68 % (36)	22 % (17)	78 % (62)	27 % (38)	73 % (101)	19 % (284)	81 % (1203)
DTB	86 % (6)	14 % (1)	80 % (12)	20 % (3)	87 % (84)	13 % (13)	86 % (102)	14 % (17)	83 % (738)	17 % (146)
SK	100 % (3)	0 % ()	67 % (2)	33 % (1)	0 % ()	0 % ()	83 % (5)	17 % (1)	55 % (11)	45 % (9)
Total	65 % (39)	35 % (21)	57 % (99)	43 % (75)	49 % (284)	51 % (298)	52 % (422)	48 % (394)	37 % (2154)	63 % (3648)

Abbildung 3: Geschlechteranteile pro Führungsstufe in Prozenten und (absoluten Zahlen), Stichtag 31.12.2022

	Obere/Oberste FS		Mittlere FS		Untere FS		Total alle FS		Anstellungs-verhältnisse alle	
	% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
DPR	33 % (2)	67 % (4)	44 % (7)	56 % (9)	37 % (9)	63 % (15)	39 % (18)	61 % (28)	30 % (129)	70 % (297)
DFI	60 % (3)	40 % (2)	75 % (12)	25 % (4)	94 % (15)	6 % (1)	81 % (30)	19 % (7)	55 % (132)	45 % (108)
DBM	100 % (6)	0 % ()	71 % (15)	29 % (6)	76 % (28)	24 % (9)	77 % (49)	23 % (15)	71 % (265)	29 % (110)
DSU	67 % (4)	33 % (2)	71 % (10)	29 % (4)	77 % (57)	23 % (17)	76 % (71)	24 % (23)	63 % (265)	37 % (153)
DSS	80 % (4)	20 % (1)	56 % (19)	44 % (15)	31 % (92)	69 % (207)	34 % (115)	66 % (223)	18 % (439)	82 % (1981)
DSO	25 % (1)	75 % (3)	36 % (17)	64 % (30)	20 % (20)	80 % (81)	25 % (38)	75 % (114)	20 % (325)	80 % (1310)
DTB	100 % (4)	0 % ()	87 % (28)	13 % (4)	87 % (77)	13 % (12)	87 % (109)	13 % (16)	83 % (765)	17 % (159)
SK	100 % (3)	0 % ()	50 % (1)	50 % (1)	0 % ()	0 % ()	80 % (4)	20 % (1)	48 % (10)	52 % (11)
Total	69 % (27)	31 % (12)	60 % (109)	40 % (73)	47 % (298)	53 % (342)	50 % (434)	50 % (427)	36 % (2330)	64 % (4129)

Abbildung 4: Geschlechteranteile pro Führungsstufe in Prozenten und (absoluten Zahlen), Stichtag 31.12.2024

Der Frauenanteil beim städtischen Verwaltungs- und Betriebspersonal überwiegt auch in der aktuellen Berichtsperiode mit 64 % (63% 2022). Gemessen daran sind gesamthaft auf allen Führungsstufen und über alle Departemente hinweg weiterhin Männer übervertreten. Dieser Überhang hat sich seit 2017 von 67 % auf 57 % 2020, auf 52 % 2022 zu aktuell 50% verringert. Das heisst, das Geschlechterverhältnis ist verglichen mit der Gesamtpopulation ausgewogener als 2017. Es verhält sich nicht mehr umgekehrt proportional, sondern ist erstmals ausgeglichen (50/50).

Nachfolgend werden die Entwicklungen pro Führungsstufe genauer betrachtet. Neben dem IST-SOLL-Vergleich 2024 werden auch die Ziele für 2026 (SOLL 2026) aufgeführt.

3.3.1.2 Obere und oberste Führungsstufe

	Obere/Oberste FS % (Anzahl)						Anstellungs-verhältnisse alle 2024	
	SOLL 2024		IST 2024		Soll 2026		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W
DPR	45%	55%	33 % (2)	67 % (4)	29%	71%	30 % (129)	70 % (297)
DFI	57%	43%	60 % (3)	40 % (2)	40%	60%	55 % (132)	45 % (108)
DBM	75%	25%	100 % (6)	0 % ()	100%	0%	71 % (265)	29 % (110)
DSU	65%	35%	67 % (4)	33 % (2)	65%	35%	63 % (265)	37 % (153)
DSS	60%	40%	80 % (4)	20 % (1)	60%	40%	18 % (439)	82 % (1981)
DSO	50%	50%	25 % (1)	75 % (3)	25%	75%	20 % (325)	80 % (1310)
DTB	72%	28%	100 % (4)	0 % ()	90%	10%	83 % (765)	17 % (159)
SK			100 % (3)	0 % ()			48 % (10)	52 % (11)
Total	61%	39%	69 % (27)	31 % (12)	61%	39%	36 % (2330)	64 % (4129)

Abbildung 5: Geschlechteranteile obere/oberste Führungsstufe, Vergleich SOLL und IST 2022 sowie SOLL 2024

Der Männeranteil auf der oberen/obersten Führungsstufe ist im Betrachtungszeitraum von 65 % auf 69 % gestiegen, der Frauenanteil von 35 % auf 31 % gefallen. Vier Departemente weisen auf dieser Stufe ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf. Das heisst, sie nähern sich der Geschlechterverteilung ihrer jeweiligen Anstellungsverhältnisse. Es sind dies die Departemente Präsidiales, Finanzen, Sicherheit und Umwelt sowie Soziales. Die Departemente Präsidiales und Soziales haben ihre für 2024 gesetzten Ziele weit übertroffen, die Departemente Finanzen sowie Sicherheit und Umwelt knapp erreicht. Die Departemente Bau und Mobilität, Schule und Sport sowie Technische Betriebe haben ihre Ziele nicht erreicht.

Das für die obere/oberste Führungsstufe festgeschriebene Mindestziel von 35 % Frauen konnte erstmals seit Motionsumsetzung nicht erreicht werden. Allerdings lassen die diesjährigen Zahlen wie oben erläutert, keinen Vergleich zu. Ohnehin können sich die Geschlechteranteile bei personellen Wechseln in diesen Leitungsfunktionen sowie bei Umstrukturierungen unter Umständen rasch und erheblich verändern. Das Beispiel des Departement Finanzen zeigt: Am 31.12.24 waren 3 Männer (60%) und 2 Frauen (40%) in die obere Führungsstufe eingereiht. Per 1.1.25 wird das Amt Immobilien neu von einer Frau geleitet und die Anteile werden sich auf 40% Männer und 60% Frauen umdrehen.

3.3.1.3 Mittlere Führungsstufe

	Mittlere FS % (Anzahl)						Anstellungs-verhältnisse alle 2024	
	SOLL 2024		IST 2024		Soll 2026		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W
DPR	40%	60%	44 % (7)	56 % (9)	40%	60%	30 % (129)	70 % (297)
DFI	71%	29%	75 % (12)	25 % (4)	69%	31%	55 % (132)	45 % (108)
DBM	85%	15%	71 % (15)	29 % (6)	71%	29%	71 % (265)	29 % (110)
DSU	80%	20%	71 % (10)	29 % (4)	75%	25%	63 % (265)	37 % (153)
DSS	40%	60%	56 % (19)	44 % (15)	40%	60%	18 % (439)	82 % (1981)
DSO	35%	65%	36 % (17)	64 % (30)	35%	65%	20 % (325)	80 % (1310)
DTB	73%	27%	87 % (28)	13 % (4)	80%	20%	83 % (765)	17 % (159)
SK			50 % (1)	50 % (1)			48 % (10)	52 % (11)
Total	56%	44%	60 % (109)	40 % (73)	55%	45%	36 % (2330)	64 % (4129)

Abbildung 6: Geschlechteranteile Mittlere Führungsstufe, Vergleich SOLL und IST 2024 sowie SOLL 2026

Gesamthaft wurde das gesetzte Ziel auf der mittleren Führungsstufe verfehlt. Die Departemente Präsidiales und Finanzen kommen ihren Zielen auf dieser Stufe nahe, das Departement Soziales hat sein Ziel erreicht. Die Departemente Bau und Mobilität sowie Sicherheit und Umwelt haben ihre Ziele übertroffen. Die Departemente Bau und Mobilität, Soziales und Technische Betriebe erreichen auf dieser Führungsstufe eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter; Technische Betriebe hat das gesetzte Ziel nicht erreicht.

In zwei Departementen überwiegt der Frauenanteil auf dieser Stufe, bei Präsidiales 56 % (63 %) und bei Soziales 64 % (68 %); ausgewogen sind die Geschlechterverhältnisse im Vergleich mit der Gesamtpopulation nicht. Das Departement Bau und Mobilität hat sowohl sein Ziel übertroffen als auch eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter erreicht. Das Departement Schule und Sport verfehlt sein Ziel.

3.3.1.4 Untere Führungsstufe

	Untere FS % (Anzahl)							Anstellungs-verhältnisse alle 2024	
	SOLL 2024		IST 2024		Soll 2026			% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W		M	W
DPR	35%	65%	37 % (9)	63 % (15)	35%	65%		30 % (129)	70 % (297)
DFI	65%	35%	94 % (15)	6 % (1)	75%	25%		55 % (132)	45 % (108)
DBM	90%	10%	76 % (28)	24 % (9)	76%	24%		71 % (265)	29 % (110)
DSU	70%	30%	77 % (57)	23 % (17)	77%	23%		63 % (265)	37 % (153)
DSS	40%	60%	31 % (92)	69 % (207)	30%	70%		18 % (439)	82 % (1981)
DSO	25%	75%	20 % (20)	80 % (81)	25%	75%		20 % (325)	80 % (1310)
DTB	80%	20%	87 % (77)	13 % (12)	80%	20%		83 % (765)	17 % (159)
SK			0 % ()	0 % ()				48 % (10)	52 % (11)
Total	47%	53%	47 % (298)	53 % (342)	45%	55%		36 % (2330)	64 % (4129)

Abbildung 7: Geschlechteranteile untere Führungsstufe, Vergleich SOLL und IST 2024 sowie Soll 2026

Auf der unteren Führungsstufe überwiegt der Frauenanteil mit 53% (51%); das für 2024 gesetzte Ziel ist erreicht. Vier Departemente haben ihre Ziele knapp erreicht oder übertroffen: Präsidiales, Bau und Mobilität, Schule und Sport sowie Soziales. Die Departemente Soziales sowie Technische Betriebe verfügen über eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter, die Departemente Präsidiales sowie Bau und Mobilität sind nahe daran. Das Departement Schule und Sport erhöht seinen Frauenanteil auf dieser Stufe nochmals auf 69% (66%). Die Entwicklung zu einer ausgewogenen Verteilung der Geschlechter auf der unteren Führungsstufe geht seit 2017 stetig weiter: von 32 %, auf 45 % (2020), 51% (2022), 53% (2024).

3.3.1.5 Führungsquote pro Geschlecht

Abbildung 8 zeigt die Geschlechteranteile pro Departement aus einem anderen Blickwinkel. Es werden Frauen in Führungsfunktionen mit allen weiblichen Angestellten in Relation gesetzt und Männer in Führungsfunktionen mit allen männlichen Angestellten. Während durchschnittlich 13.3 % aller städtischen Mitarbeitenden in eine der Führungsstufen eingereiht sind (vgl. unterste Zeile «Stadtverwaltung total»), zeigen sich zwischen den Geschlechtern weiterhin erhebliche Unterschiede: 10.3% aller städtischen Mitarbeiterinnen sind in einer Führungsstufe und 18.6% aller städtischen Mitarbeiter. Stadtweit sind Männer demzufolge 1.8 Mal so oft in der Führung vertreten wie Frauen.

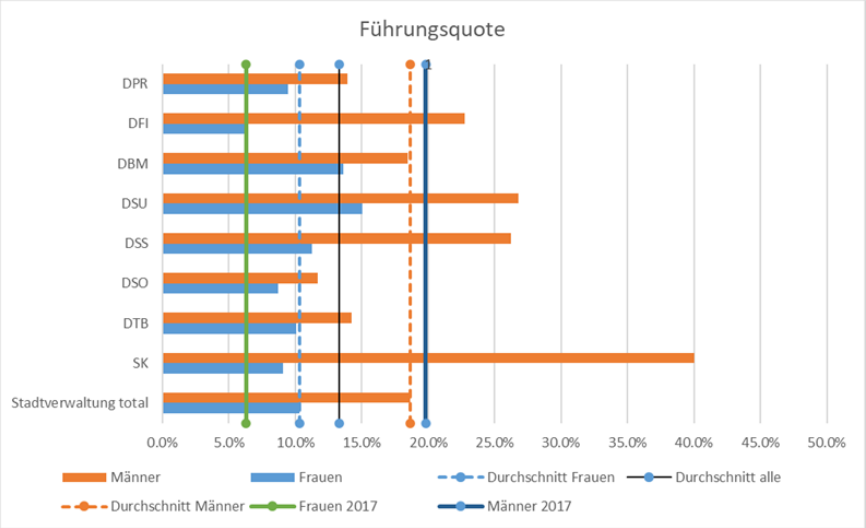


Abbildung 8: Führungsquote, Stichtag 31.12.2024

In der aktuellen Berichtsperiode ist die Führungsquote der Männer in allen Departementen wieder über derjenigen der Frauen. 2020 war die Führungsquote der Frauen im Departement Bau und Mobilität um 1.2 über demjenigen der Männer gewesen. Beim Departement Soziales sind 1.3 Mal mehr Männer als Frauen in der Führung vertreten, in den Departementen Bau und Mobilität sowie Technische Betriebe sind es 1.4 Mal mehr, im Departement Sicherheit und Umwelt 1.8 Mal, bei Schule und Sport 2.3 Mal und bei den Finanzen 3.5 Mal mehr. Je kleiner dieser Faktor ausfällt, umso ausgewogener ist das Geschlechterverhältnis in der Führung des Departementes verglichen mit dem Geschlechterverhältnis aller Anstellungen.

Auch zwischen den Departementen bestehen weiterhin grosse Unterschiede und zwar sowohl in Bezug auf die durchschnittliche Führungsquote, als auch auf die geschlechterspezifischen Führungsquoten. Die durchschnittliche Führungsquote der Departemente – abhängig von der jeweiligen Organisationsstruktur und Fachkultur – variiert zwischen 9.3% Soziales, 10.8% Präsidiales, 13.5% Technische Betriebe, 14.0% Schule und Sport, 15.4% Finanzen, 17.1% Bau und Mobilität sowie 22.5% Sicherheit und Umwelt.

3.3.2 Hochrechnungen für Pensionierungen bis 2034

Die Kennzahlen zu Pensionierungen – basierend auf Hochrechnungen – ergeben zusammen mit der Nettofluktuation Hinweise darauf, wo Lücken im Personalbestand entstehen und vor allem wo Führungspositionen frei werden. Abbildung 9 zeigt die Zahlen zu zwei Szenarien. Da unbekannt ist, wie viele Angestellte bis zum ordentlichen Pensionierungsalter arbeiten und wie viele sich frühzeitig pensionieren lassen werden, wird mit zwei Szenarien gearbeitet.

Szenario 1 rechnet mit einer Pensionierung im Alter von 65 Jahren.

Szenario 2 rechnet mit einer Pensionierung im Alter von 62 Jahren.

Im 2024 war das durchschnittliche Pensionierungsalter bei 63 Jahren, genau zwischen den beiden Szenarien. Ziel dieser Darstellung ist, den Verantwortlichen einen Hinweis darauf zu geben, auf welcher Führungsstufe welcher Anteil der Führungspositionen in rund 10 Jahren besetzt werden muss. Sie können sich frühzeitig Gedanken machen, Talente – insbesondere auch weibliche – schon jetzt gezielt zu fördern.

Hochrechnung Pensionierungen bis 2034

	mit Alter 65 in %			mit Alter 62 in %		
	M	W	Total	M	W	Total
Pensionierungen Angestellte total	27%	24%	25%	27%	28%	28%
Pensionierungen alle FS	35%	25%	30%	36%	26%	31%
Pensionierungen obere/oberste FS	56%	50%	54%	52%	75%	59%
Pensionierungen mittlere FS	35%	33%	34%	39%	38%	38%
Pensionierungen untere FS	34%	22%	28%	34%	22%	27%

Abbildung 9: Hochrechnung der zu erwartenden Pensionierungen bis 2034 in Prozenten, Stichtag 31.12.2024

Diese Hochrechnung zeigt gesamthaft auf, welcher Anteil von Schlüsselpositionen mittelfristig frei werden wird. Hinzu kommt die Nettofluktuation von aktuell 8.5 %. Angenommen, alle

zurzeit Beschäftigten lassen sich mit 65 Jahren pensionieren, ist damit zu rechnen, dass bis 2034 25 % der Angestellten pensioniert würden. Leicht mehr – 28 % – wären es, wenn alle zurzeit Tätigen mit 62 Jahren in Rente gehen würden. Auf Ebene der Führungsstufen (alle zusammen betrachtet) zeigt die Hochrechnung leicht höhere Werte, zwischen 30 % und 31 %. Auf Ebene obere/oberste Führungsstufe gehen jedoch in beiden Szenarien bis 2024 rund die Hälfte aller Führungspersonen in Pension. Wie in den bisherigen Berichtsperioden ist der Anteil männlicher Führungspersonen, die in den nächsten 10 Jahren pensioniert werden, höher ist als der Anteil weiblicher Angestellter. Ausser bei der Variante 2, Pension mit 62 Jahren, die berechnet, dass drei Viertel der weiblichen Führungspersonen 2034 in Pension gehen können werden, wenn sie das wollen.

3.3.3 Kennzahlen zur Teilzeitarbeit

Die Stadtverwaltung Winterthur ist geprägt von einem hohen Anteil an Teilzeitarbeitenden, nämlich 68 %, der sich gegenüber 2022 (66%) nochmals erhöht hat. Die grossen geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen weiterhin, doch ist der Anteil Teilzeit arbeitender Männer stärker gestiegen, auf 35.8% (31.4%), als derjenige von Teilzeit arbeitender Frauen, 86.1% (84.6%).

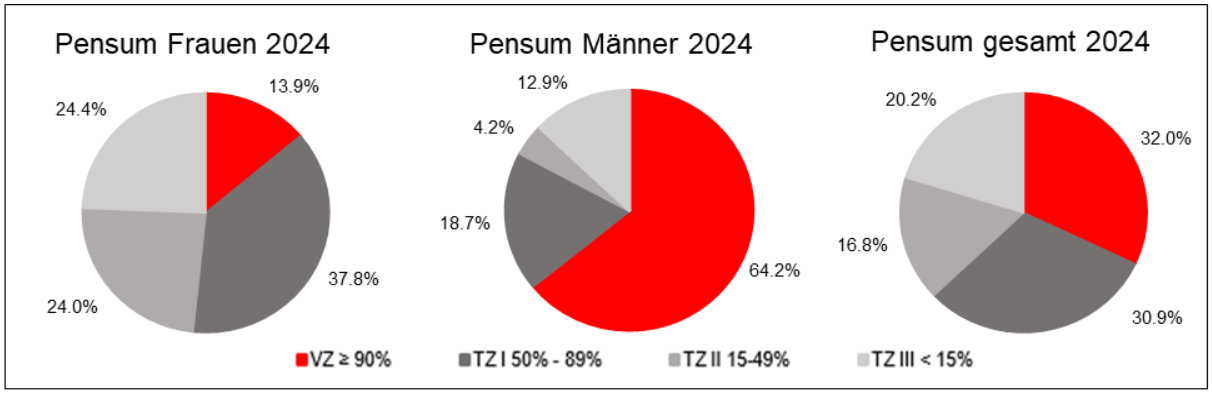


Abbildung 10: Teilzeitarbeit alle Mitarbeitende, pro Geschlecht, Stichtag 31.12.2024

Fazit und Ausblick

Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kader

Die Geschlechterverteilung im Kader der Stadtverwaltung hat sich seit 2017 stetig verbessert. Gesamthaft, über alle Führungsstufen gesehen, ist sie heute ausgeglichen: Im städtischen Kader arbeiten 50% Frauen und 50% Männer. Noch 2017 verhielten sich die Geschlechteranteile auf Kaderstufe umgekehrt proportional zur Belegschaft der Verwaltung. Einen grossen Beitrag zu dieser Entwicklung leistet der Anteil weiblicher Führungspersonen, der auf der unteren Führungsstufe, der seit 2017 von 32% auf 53% gestiegen ist und sich in Richtung ausgewogen bewegt.

Dennoch wurde die Quote von 35% Frauen für die obere/oberste Führungsstufe, erstmals seit die dafür verantwortliche Motion umgesetzt wird, nicht erreicht. Auch das vom Stadtrat selbst gesetzte Ziel von 44% Frauen für die mittlere Führungsstufe wurde verfehlt. Frauen sind in Führungspositionen der Stadt mit hierarchischer Macht schlechter vertreten als noch 2022. Das Ziel der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter auf der mittleren und oberen/obersten Führungsstufe muss besser verfolgt werden. Dies ist die schlechte Nachricht. Die gute Nachricht lautet: Eine Mehrheit der Departemente hat ihre eigenen Ziele entweder knapp erreicht, erreicht oder übertroffen. Je nach Führungsstufe sind es vier oder fünf Departemente, die gut auf Kurs sind. Auf der oberen/obersten Führungsstufe haben vier Departemente sogar eine nahezu ausgewogene Vertretung.

Indem die Departemente sich weiter für die Zielsetzung der Geschlechteranteile in ihrem Kader an den eigenen Anstellungsverhältnissen orientieren, tragen sie alle nachhaltig zu dieser positiven Entwicklung bei. Mit Massnahmen zur Nachwuchsförderung und Nachfolgeplanung arbeiten sie auf diese Ziele zu. Die Massnahmen sind weiterhin von zentraler Bedeutung, denn mittelfristig, resp. bis 2034, werden auf der oberen/obersten Führungsstufe über die Hälfte der Führungspersonen pensioniert werden. Zusammen mit der jährlichen Fluktuation ist dieser Anteil noch grösser. Eine Kennzahl verdient dabei ganz besondere Aufmerksamkeit: 75% der weiblichen Führungspersonen auf der oberen Führungsstufe werden 2034 mit 62 Jahren in Pension gehen können, wenn sie das wollen. Das heisst, Achtsamkeit ist gefragt! Die «Pipelines» der unteren und mittleren Führungsstufen müssen gefüllt werden und bleiben. Gleichzeitig müssen bei der Nachfolgeplanung und generell bei der Besetzung von hierarchisch machtvollen Kaderpositionen mehr Frauen als Männer rekrutiert werden. Ein zentral organisierter Workshop für das HR kann unterstützen, gute Erfahrungen zu teilen und wirkungsvolle Massnahmen zu optimieren.

Im Superblock ist die Vielfalt nicht ausgewogen

In einer Schulung der Fachstelle Diversity & Behindertenrechte kam der Hinweis, dass Mitarbeitende im Superblock hinsichtlich ethnischer, kultureller und sozialer Herkunft als wenig vielfältig wahrgenommen werden.

Wie in diesem Bericht ausgeführt, arbeiten mehr Frauen als Männer in der Stadtverwaltung, denn in zwei grossen Departementen (Schule und Sport sowie Soziales) dominieren weibliche Fachkulturen. Die beiden Departemente mit männlich dominierten Fachkulturen sind vergleichsweise klein. Im Gesamtkader der Stadtverwaltung ist die Geschlechterverteilung aktuell ausgeglichen; in den mittleren und oberen/obersten Führungsstufen arbeiten allerdings, wie oben ausgeführt, weniger Frauen als Männer. Noch immer ist die Führungsquote der weiblichen Mitarbeitenden (10.3%) deutlich tiefer als bei den männlichen (18.6%).

Wie sieht nun die Vielfalt über das Geschlecht hinaus aus? Kennzahlen zur Kategorie Alter zeigen, alle Generationen im arbeitsfähigen Alter sind bei den Angestellten der Stadtverwaltung Winterthur vertreten. Das Durchschnittsalter liegt etwas höher als dasjenige der Schweizerischen Erwerbsbevölkerung (vgl. BfS). Die Arbeitsgruppe Diversity überlegt, in der nächsten Umsetzungsperiode das Thema Generation Z in Zusammenarbeit mit jungen Mitarbeitenden näher zu erforschen und einen Dialog dazu anzustossen.

Ausser zu Geschlecht und Alter sind keine Kennzahlen vorhanden, so auch nicht zur Kategorie Herkunft. Kennzahlen zu Nationalität und Religion beschreiben die Kategorie Herkunft unzureichend, denn Daten, die eine Migrationsgeschichte in der Familie erfassen, fehlen.

Der Hinweis in Bezug auf Herkunft scheint berechtigt: Im Superblock begegnen wir BIPoC (steht für Black, Indigenous and People of Color; vgl. auch Wissensbox dazu, vordere innere Umschlagseite) sicherlich deutlich weniger häufig als beispielsweise in den Alterszentren. In den Alterszentren und generell bei den Lernenden der Stadtverwaltung hingegen zeigt sich ein ganz anderes Bild. Viele Namen dieser Mitarbeitenden deuten auf eine Herkunft ihrer Vorfahren aus anderen Weltregionen hin, und möglicherweise würde sich ein beachtlicher Teil selbst als Person of Color bezeichnen. Diese Mitarbeitendengruppe ist vermutlich vielfältiger als die Bevölkerung von Winterthur, ganz bestimmt jedoch deutlich vielfältiger als die Bewohnenden der Alterszentren.

Es geht nicht darum, Vielfaltskriterien zu zählen und zu vergleichen, sondern darum, Beobachtungen mit Daten nachvollziehbar zu machen. Für die nächste Berichtsperiode könnten daher neue Kennzahlen zu den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung aufgenommen werden: nämlich, wie viele Mitarbeitende angeben, mit einer Behinderung zu leben, oder wie viele sich selbst als BIPoC oder «mit Migrationsgeschichte» bezeichnen würden.

Haltung und Dialog als Kreislauf

Chancengleichheit und Gleichstellung ist Begegnung und Dialog auf Augenhöhe. Oder umgekehrt: Begegnung und Dialog auf Augenhöhe führt zu Chancengleichheit und Gleichstellung. Diesen Dialog führt und fördert die Fachstelle Diversity & Behindertenrechte auch in der nächsten Umsetzungsperiode weiter; innerhalb der Fachstelle und mit den Departementen und Bereichen. Sie begleitet die Verankerung der Leitmotive für Gleichstellung und Diversität im Verwaltungshandeln, steuert und koordiniert die Umsetzung und Weiterentwicklung der Diversity-Strategie sowie die Umsetzung des Aktionsplans UNO-BRK. Die Fachstelle erweitert das städtische Weiterbildungsprogramm zu Diversity-Themen unter anderem mit spezifischen HR-Schulungen zum Schutz der persönlichen Integrität und zur Kommunikation mit «Menschen die anders sind, als wir selbst».

Synergien

Die unterschiedlichen Perspektiven von Behindertenrechten und Diversity ergeben Synergien, auch im Sinne von voneinander lernen, sich gegenseitig fordern und fördern, um so den grösstmöglichen Nutzen zu erzielen.

In der Arbeitsgruppe Diversity entstehen Synergien in praktisch jedem Projekt und bei jeder Veranstaltung. Die für 2025 geplante Lesung «Ermutigt.» mit Agota Lavoyer und Sim Eggler der Winterthurer Bibliotheken ist eine Zusammenarbeit der Arbeitsgruppe mit dem Bereich Kultur. Eine andere Zusammenarbeit, mit dem Team Diversity des Departements Schule und Sport, wird während dem Pride Month 2025 innerhalb der Stadtverwaltung einen Dialog über

Regenbogenfahnen hinaus anstossen. Die Themen Lohn und Geld wurden durch die Zusammenarbeit mit dem Mitglied aus dem Steueramt zu einem fortwährenden Schwerpunkt der Arbeitsgruppe. Denn für die Gleichstellung ist entscheidend, dass Familien ihre aktuelle und zukünftige Vorsorgesituation richtig einschätzen können und Möglichkeiten zur Hand haben, diese aktiv zu gestalten. Als wichtigste Handlungsfelder der beruflichen Vorsorge erachten Familien die Absicherung von Teilzeitbeschäftigten und Geringverdienenden sowie die Sicherung des Rentenniveaus (vgl. Familienbarometer 2024). Die Veranstaltung «Frauen können Geld» wird 2025 wiederholt und ist diesmal für alle Mitarbeitenden offen. Die Arbeitsgruppe will dem für die Gleichstellung der Geschlechter grundlegenden Thema «financial literacy» (Finanzbildung) Raum geben, denn eine grosse Mehrheit der städtischen Angestellten arbeitet Teilzeit und muss sich – unabhängig vom Geschlecht – mit dem Einfluss dessen auf die eigene berufliche Vorsorge auseinandersetzen, je früher, umso besser.

Nicht zuletzt pflegen städtische Fachstellen unter der Leitung der sozialen Stadtentwicklung Synergien und langfristige Partnerschaften mit gesellschaftlichen Kräften in Winterthur. Die Dauer-Kampagne «für Respekt und Vielfalt!» bildet ein starkes und nachhaltiges Zeichen gegen jegliche Form von Diskriminierung in Winterthur.

In Deckblatt vorne:

BIPoC steht für Black, Indigenous and People of Color. Der Begriff betont die spezifische Gewalt, kulturelle Auslöschung und Diskriminierung, die Schwarze und indigene Menschen erfahren. Es ist wichtig, dass diese besonders marginalisierten Positionen innerhalb von Gruppen, die Rassismus erleben, sichtbar werden.

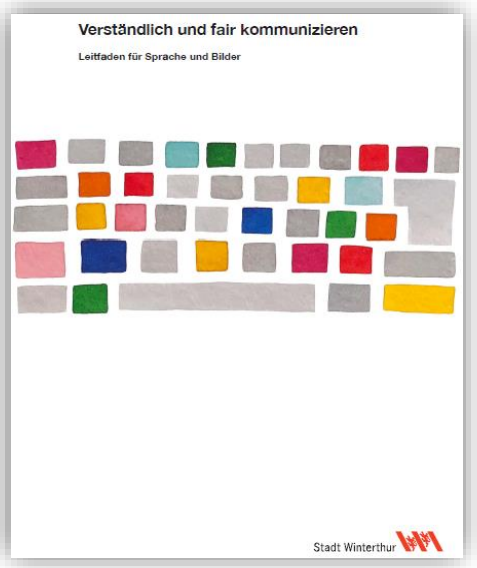
BIPoC ist eine solidarische, historische und kontextbezogene Bezeichnung für Menschen, die als nicht-weiss rassifiziert werden und dadurch Rassismuserfahrungen machen.
(vgl. https://histnoire.ch)

Good Practice (verteilt im Bericht)

Verständlich und fair kommunizieren

Der Leitfaden für Sprache und Bilder wurde zur Umsetzung der Diversity-Strategie entwickelt und ergänzt die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann mit Vielfaltskriterien, auch innerhalb der Geschlechter, und mit Bildern. Der Leitfaden unterstützt sowohl die schriftliche wie mündliche Kommunikation.

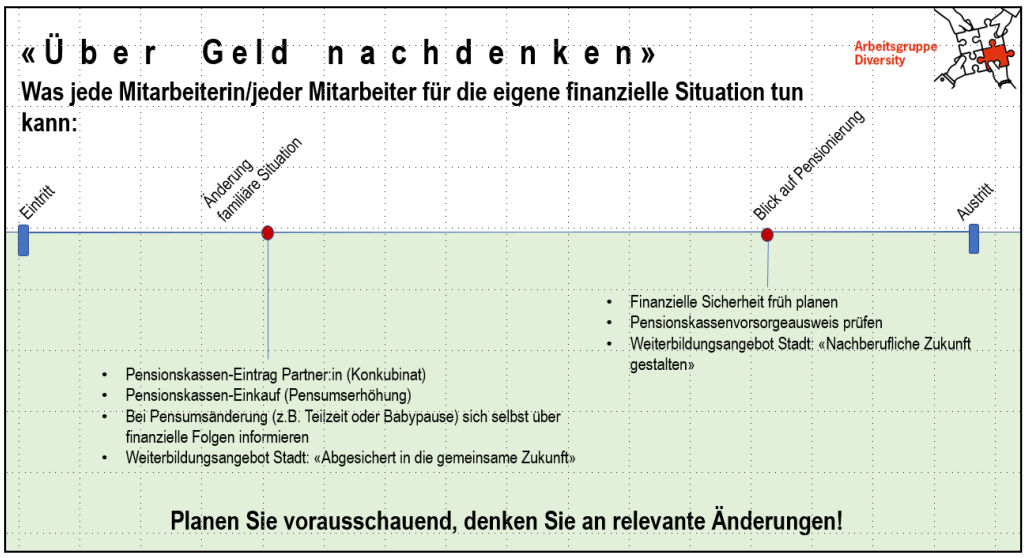
Ein weiteres Hilfsmittel für besser verständliche und geschlechtergerechte Texte ist das städtische AI-Programm «TextMate». Es stützt sich unter anderem auf den städtischen Leitfaden für Sprache und Bilder und liefert Überarbeitungsvorschläge.



Was Mitarbeiter:innen für die eigene finanzielle Situation tun können

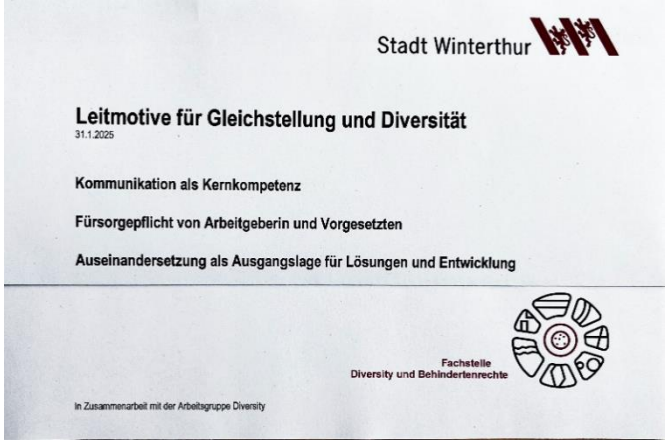
In der Schweiz verdienen Frauen pro geleistete Erwerbsarbeitsstunde weniger als Männer im gleichen Job, obwohl sie einen verfassungsmässigen Anspruch auf gleichen Lohn haben. Bei der Stadtverwaltung Winterthur ist der nicht erklärbare Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern bei 4.3% zu Gunsten der Mitarbeiter, und liegt innerhalb des vom Bund vorgegebenen Toleranzwerts.

Mit dem Projekt «Über Geld nachdenken» widmet sich die Arbeitsgruppe Diversity dem zentralen gleichstellungsrelevanten Faktor der finanziellen Selbstbestimmung und regt an, sich über den eigenen Lohn Gedanken zu machen und vorausschauend zu planen, d.h. an relevante Änderungen zu denken, die einen Einfluss auf die Vorsorgeersparnisse haben. Denn der Gender Pension Gap – er entspricht dem prozentualen Unterschied der durchschnittlichen Renten zwischen Frauen und Männer der ständigen Wohnbevölkerung ab 65 Jahre – lag im Jahr 2022 bei 30,8% (vgl. BfS, Datenstand 20.12.2023). Die Themen Geld und Lohn bleiben auch in der nächsten Umsetzungsperiode Schwerpunkt der Arbeitsgruppe Diversity.



Leitmotive für Gleichstellung und Diversität

In der Stadtverwaltung Winterthur wählen wir die Zusammensetzung unserer Teams bewusst und setzen uns aktiv für Vielfalt ein. Unsere Mitarbeiter:innen sind täglich gefordert, den Diversitätsgedanken in die Arbeit mit Kundschaft und auch Kolleginnen und Kollegen konsequent einzubinden. Die «Leitmotive für Gleichstellung und Diversität» sollen Führungspersonen wie auch Mitarbeitenden einen sicheren Rahmen geben, um sich in anspruchsvollen Situationen besser zurechtzufinden und angemessen zu agieren. Sie sind innerhalb der Fachstelle Diversity & Behindertenrechte in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Diversity entwickelt worden. Das aktuelle Dokument – noch ein Work-in-Progress – basiert auf Personalstatut, Diversity-Strategie sowie Aktionsplan zur Umsetzung der UNO-BRK.


Stadt Winterthur

Leitmotive für Gleichstellung und Diversität
31.1.2025

Kommunikation als Kernkompetenz

Fürsorgepflicht von Arbeitgeberin und Vorgesetzten

Auseinandersetzung als Ausgangslage für Lösungen und Entwicklung

Fachstelle
Diversity und Behindertenrechte

In Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Diversity

Text ändern. Wirkung spüren. Führung neu denken.

Die Stellenausschreibung für die Neubesetzung der Bereichsleitung Immobilien wurde einer besonderen Prüfung unterzogen: Das Departement Finanzen wollte wissen, wie der Text vom Inserat wirkt – und ob sich auch Frauen davon angesprochen fühlen.

Die Analyse mit dem Radar der Online-Plattform Gender Decoder zeigte: Das Inserat enthielt deutlich mehr agentische (stereotyp männliche) als kommunale (stereotyp weibliche) Begriffe. Dadurch sprach die Formulierung eher Männer an – und hielt potenziell qualifizierte Frauen von einer Bewerbung ab. Mithilfe des Decoders wurde der Text gezielt überarbeitet und mit mehr kommunalen Begriffen ergänzt. Auch in Bezug auf die Formulierung der Anforderungskriterien wurde geachtet, dass diese nicht absolut und eher einladend wirkten.

Das Ergebnis überzeugt: Eine Vielzahl sehr attraktiver Bewerbungen – und ein bemerkenswert hoher Anteil weiblicher Führungspersönlichkeiten. In der zweiten Runde war die Shortlist geschlechterausgewogen, in der Schlussrunde standen zwei Frauen und ein Mann zur Auswahl. Die Stelle konnte erfolgreich besetzt werden – ab 2025 wird der Bereich Immobilien von einer Frau geführt.