



Protokollauszug vom

06.05.2020

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Stellungnahme zu den Forderungen des Frauen\*streik-Kollektivs (übergeben an den Grossen Gemeinderat)

IDG-Status: öffentlich

SR.19.538-2

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Stellungnahme zu den Forderungen des Frauen\*streik-Kollektivs gegenüber den politischen Behörden in der Stadt Winterthur wird gemäss Antwortschreiben im Anhang verabschiedet.
2. Die Medienmitteilung gemäss Beilage 2 wird genehmigt.
3. Mitteilung an: Alle Departemente; Personalamt; Stadtkanzlei; Ratsleitung Grosser Gemeinderat.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

## **Begründung:**

### **1. Ausgangslage**

Am 1. Juli 2019 überreichte das Frauen\*streik-Kollektiv dem Ratspräsidenten des Grossen Gemeinderats eine Eingabe mit zahlreichen Forderungen von Streikenden des zweiten nationalen Frauenstreik-Tags vom 14. Juni 2019 und rief die Volksvertreterinnen und -vertreter auf, die «Forderungen aufzunehmen und sich für eine gerechtere, integrativere und solidarischere Gesellschaft einzusetzen». Die am Streiktag auf dem Kirchplatz gesammelten, insgesamt über 150 Forderungen und Anliegen sind in einem mehrseitigen Katalog zusammengefasst und den sieben Kapiteln des Legislaturprogramms des Stadtrats zugeordnet (Beilage 1). Sie können grob in drei Kategorien unterteilt werden: Ein erster Teil der Forderungen richtet sich an die Stadt als Arbeitgeberin, ein zweiter Teil ist auf das städtische Verwaltungshandeln fokussiert und schliesslich thematisiert eine dritte Forderungskategorie teilweise weitgefasste gesamtgesellschaftliche Belange.

Verschiedene Forderungen des Frauen\*streik-Kollektivs – insbesondere soweit sie die Stadt als Arbeitgeberin betreffen – decken sich mit denjenigen städtischer Mitarbeiterinnen, die im Rahmen einer Aktion im Superblock anlässlich des Frauenstreiktags ihrerseits Wünsche, Vorschläge und Erwartungen an den Stadtrat gerichtet haben. Zu diesen Anliegen hat der Stadtrat mit Beschluss und Schreiben vom 13. November 2019 bereits Stellung genommen (vgl. SRB 19.486-2).

Die Haltung des Stadtrats zu den weiteren, sehr breit gefächerten Forderungen und Anliegen ergibt sich aus dem nunmehr vorliegenden Antwortschreiben zuhanden des Frauen\*streik-Kollektivs im Anhang zum vorliegenden Beschluss. Die Ratsleitung des Grossen Gemeinderates hat von dieser Stellungnahme Kenntnis genommen.

### **2. Kommunikation**

Es erfolgt eine Medienmitteilung gemäss Beilage.

Anhang:

- Antwortschreiben an Frauen\*streik-Kollektiv

**Beilage:**

1. Eingabe des Frauen\*Streik-Kollektivs vom 1. Juli 2019
2. Medienmitteilung

# Der Stadtrat

Pionierstrasse 7  
8403 Winterthur

Frauen\*streik-Kollektiv  
Arbeitsgruppe Forderungen  
Margrit Casutt / Sarah Casutt /  
Leila Hoffmann / Yvonne Lenzlinger  
Kontakt:  
frauenstreikwinterthur@gmail.com

6. Mai 2020 SR.19.538-2

## **Forderungen von Streikenden vom 14. Juni 2019 an den Grossen Gemeinderat und den Stadtrat Winterthur**

Sehr geehrte Frau Casutt

Sehr geehrte Frau Hoffmann

Sehr geehrte Frau Lenzlinger

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 1. Juli 2019 in obiger Angelegenheit, welches Sie dem Präsidenten des Grossen Gemeinderats persönlich übergeben haben und möchten vorab unser Bedauern zum Ausdruck bringen, dass sich die Beantwortung dieser Eingabe aus verschiedenen Gründen verzögert hat. Der Stadtrat hat die verschiedenen Forderungen und Anregungen aus dem Frauenstreik vom 14. Juni des vergangenen Jahres zur Kenntnis genommen und aus der Perspektive der kommunalen Exekutive geprüft. Auf dieser Grundlage nimmt er zur Eingabe des Frauen\*streik-Kollektivs gerne wie folgt Stellung:

Die zahlreichen und vielfältigen Forderungen der Streikteilnehmenden, die thematisch teilweise weit über Gleichstellungsanliegen hinausgehen, zeugen von gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein und einem grossen Interesse an politischer Partizipation weiter Kreise der Bevölkerung, welches der Stadtrat sehr begrüsst und unterstützt. Demokratie ist ohne Beteiligung an politischen Entscheiden und Meinungsbildungsprozessen nicht möglich. In diesem Sinn anerkennt der Stadtrat die sehr breit gefächerten Anliegen des Frauenstreiks und auch den Bedarf an

weiteren gemeinsamen Anstrengungen, wenn es darum geht, unser gesellschaftliches Beisammensein in all seinen Facetten in eine nachhaltige Richtung weiterzuentwickeln und noch lebenswerter zu gestalten. Bereits einleitend ist aber ebenfalls darauf hinzuweisen, dass die Umsetzbarkeit verschiedener Forderungen und Anliegen, die auf einen Leistungsausbau des Gemeinwesens abzielen, auch ihre finanziellen Grenzen hat. Hier zeigt sich der unumgängliche Zielkonflikt zwischen Sach- und Finanzpolitik, der mit Rücksicht auf die trüben Finanzperspektiven auch für die Stadt Winterthur wieder aktueller wird: Während aus sachpolitischer Sicht der Ausbau bestimmter Angebote und Dienstleistungen unter Umständen sehr wünschenswert wäre, bedingen knappe öffentliche Mittel eine zunehmende Zurückhaltung bei den Ausgaben und eine verstärkte Priorisierung. Letztlich wird immer eine verantwortungsvolle Finanzpolitik den Rahmen vorgeben, innerhalb welchem sich die Sachpolitik mit ihren Vorhaben bewegen kann und muss.

Der vorliegende Forderungskatalog ist nach den Handlungsfeldern des stadträtlichen Legislaturprogramms gegliedert. Er kann grob in drei Kategorien unterteilt werden: Ein erster Teil der Forderungen richtet sich an die Stadt als Arbeitgeberin; zu diesen Forderungen kann im Rahmen der vorliegenden Antwort ohne weiteres und umfassend Stellung genommen werden. Ein zweiter Teil ist auf verschiedene Aspekte des städtischen Verwaltungshandelns fokussiert. Diese Anliegen erfordern teilweise weiterreichende und zeitaufwändige Abklärungen in den Ämtern und Bereichen der Verwaltung. Diese Abklärungen sollen in der zweiten Hälfte 2020 als Teil der regulären Vorarbeiten zur obligatorischen Berichterstattung über die Umsetzung der Diversity-Strategie in der Periode 2019/2020 gegenüber dem Grossen Gemeinderat stattfinden und in diesem Bericht ein Fokusthema bilden. Damit werden die betreffenden Forderungen und Anliegen in einen direkten Kontext zum aktuellen Umsetzungsstand der Diversity-Ziele der Stadt gebracht. Zudem ist es auch im Sinn eines effizienten Verwaltungshandelns, wenn die diesbezüglichen Abklärungen im Rahmen der ordentlichen Prozessstrukturen des Diversity Managements erfolgen können. Auf die betreffenden Forderungen wird daher in der vorliegenden Stellungnahme noch nicht vertieft eingegangen. Schliesslich thematisiert eine dritte Forderungskategorie verschiedene gesamtgesellschaftliche Belange, die letztlich in politischen Prozessen und teilweise auch auf verschiedenen Staatsebenen auszuhandeln und zu entscheiden sind. Der Stadtrat bittet deshalb um Verständnis dafür, wenn er zu verschiedenen dieser weitreichenden politischen Forderungen im vorliegenden Rahmen nicht abschliessend Stellung nehmen kann.

Soweit die Forderungen die Stadt als Arbeitgeberin betreffen, auf die Geschlechtergleichstellung in der Stadtverwaltung zielen und weitere Belange des Diversity Managements thematisieren,

kann festgehalten werden, dass sie auf eine breite Palette bereits bestehender gesetzlicher und strategischer Grundlagen der Stadtverwaltung treffen und über weite Strecken umgesetzt oder Gegenstand einer Massnahmenplanung sind. So verfügt die Stadt allem voran mit dem vollständig revidierten Personalstatut und der dazugehörigen Vollzugsverordnung über ein aktuelles, an den zeitgemässen Bedürfnissen ausgerichtetes Personalrecht, welches der Berücksichtigung der Vielfalt, und in diesem Rahmen auch der Gewährleistung der Gleichstellung von Mann und Frau, als Teil des Personalmanagements eine zentrale Bedeutung beimisst.

Die Stadt Winterthur befasst sich aber nicht nur auf der personalrechtlichen Ebene mit Gleichstellung und Diversität. Sie hat darüber hinaus im Jahr 2017 als eine der ersten Städte der Schweiz eine umfassende Diversity-Strategie erlassen und damit in diesem Bereich eine Pionierleistung erbracht. Diese Strategie deckt in weiten Teilen auch die vorliegenden Forderungen ab: Sie fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sichert den Diskriminierungsschutz für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weitere Ziele betreffen eine ausgewogene Vertretung der Vielfalt auf allen Hierarchieebenen der Verwaltung, in Kommissionen, Arbeitsgruppen und weiteren verwaltungsinternen Sitzungsgefässen. Damit soll die Diversity Strategie auch eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Kaderpositionen der Stadtverwaltung gewährleisten.

Im Jahr 2018 wurde die Umsetzung der Diversity-Strategie in der Stadtverwaltung in einem strukturierten Prozess in Angriff genommen. In diesem Rahmen haben sich alle Departemente auch intensiv mit Fragen rund um die Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung auseinandergesetzt. Sie haben für ihren Tätigkeitsbereich sinnvolle Massnahmenpläne erarbeitet, die laufend aktualisiert werden und teilweise bereits umgesetzt sind. Eine Massnahmenübersicht findet sich im ersten Bericht zur Diversity-Strategie zuhanden des Grossen Gemeinderates, der auch öffentlich zugänglich ist. Die Berichterstattung gegenüber dem Parlament erfolgt regelmässig alle zwei Jahre; der nächste Bericht ist im zweiten Quartal 2021 für die Umsetzungsperiode 2019/2020 vorgesehen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich die zentralen Forderungen des Frauen\*streik-Kollektivs an die Stadt als Arbeitgeberin mit denjenigen städtischer Mitarbeiterinnen decken, die anlässlich des Frauenstreiktags ihrerseits Wünsche, Vorschläge und Erwartungen an den Stadtrat gerichtet haben. Zu diesen Anliegen hat der Stadtrat mit öffentlich publiziertem Beschluss und Schreiben vom 13. November 2019 ausführlich Stellung genommen (vgl. SRB 19.486-2), worauf an dieser Stelle verwiesen wird. In seinem Rahmen hielt der Stadtrat unter

anderem fest, dass in der Stadtverwaltung die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet ist. Sein diesbezügliches Engagement hat der Stadtrat im Jahr 2017 mit der Unterzeichnung der vom Bund initiierten Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor ausdrücklich bekräftigt. Als Reaktion auf die Forderungen der Mitarbeiterinnen beschloss der Stadtrat zudem, die nächste Lohngleichheitsprüfung in der Stadtverwaltung noch in diesem Jahr durchzuführen und sie anschliessend alle vier Jahre zu wiederholen. Zudem soll eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe «Diversity» eingesetzt werden, welche die Umsetzung der Diversity-Strategie in den einzelnen Departementen auch mit Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern vorantreiben und begleiten soll. Schliesslich wird die Stadtverwaltung in Umsetzung der parlamentarischen Motion «Zielvorgaben für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader» bis Sommer 2020 in der gesamten Stadtverwaltung Strategien und Massnahmen ausarbeiten, die auf eine Umsetzung dieser Forderung zielen.

Auf die weiteren Forderungen des Frauen\*streik-Kollektivs, welche nicht die Stadt als Arbeitgeberin betreffen, wird nachstehend gemäss ihrer Gliederung anhand der sieben Handlungsfelder des stadträtlichen Legislaturprogramms eingegangen:

Bereits weitgehend erfüllt sind die Forderungen im Handlungsfeld «Kultur- und Bildungsstadt». Die Kulturförderung trägt der gesellschaftlichen Diversität seit jeher Rechnung; sie ist allen zugänglich und es werden verschiedenste Kunstformen berücksichtigt, einschliesslich solcher, die einen spezifischen Bezug zum weiblichen Geschlecht haben. Zudem werden Künstlerinnen und Künstler bei Förderungsmassnahmen prinzipiell gleichberechtigt behandelt. Beim Ankauf von Kunstwerken für die städtische Sammlung zählt in erster Linie das Kriterium der künstlerischen Qualität: Die Kunstkommission beurteilt diese anhand von Aspekten wie Innovation, Eigenständigkeit, Originalität, Relevanz und Aktualität einer künstlerischen Arbeit. Angekauft werden primär Werke von Künstlerinnen und Künstlern aus der Region Winterthur. Dabei wird auf eine ausgewogene Berücksichtigung beider Geschlechter geachtet. Ebenso wird die Gendergerechtigkeit in subventionierten Kulturinstitutionen gewährleistet: Künstlerinnen und Solistinnen werden bei der Vergabe von Ausstellungen und Konzertauftritten gegenüber ihren männlichen Kollegen grundsätzlich gleichbehandelt.

Zur Forderung eines freien Eintritts in die Winterthurer Museen an einem Tag pro Monat hat sich der Stadtrat bereits in Beantwortung eines entsprechenden Postulats des Grossen Gemeinderates geäussert (GGR-Nr. 2017.28). In diesem Zusammenhang stellte er fest, dass sich die Winterthurer Museen heute schon mit moderaten Eintrittspreisen und zahlreichen Vergünstigungen

in einem hohen Mass zugunsten eines finanziell niederschweligen Kulturzugangs für möglichst alle Bevölkerungsgruppen einsetzen. Er stellte zudem fest, dass die Museen nicht in der Lage wären, den Ertragsausfall, den ein monatlicher Tag mit freiem Eintritt zur Folge hätte, und allfällige dafür zusätzlich benötigte personelle Ressourcen mit ihren aktuellen finanziellen Mitteln aufzufangen.

Soweit sich die Forderungen des Frauen\*streik-Kollektivs auf die Thematik der Bildung beziehen, ist festzuhalten, dass sich die Bildungsinstitutionen seit jeher mit Nachdruck für gleiche Rechte und Chancen für alle einsetzen; Mädchen und Frauen werden nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Die angesprochenen so genannten Frauen- und Männerberufe werden anlässlich des Nationalen Zukunftstags jedes Jahr im November thematisiert, sowohl in der Schule als auch in der Stadtverwaltung. Im vergangenen Jahr wurde in der Stadtverwaltung für die Töchter der Mitarbeitenden erstmalig und erfolgreich ein «Nachmittag als Chefin» im Programm des Zukunftstags durchgeführt. Rund 20 Schülerinnen erhielten die Gelegenheit, Frauen in Führungsfunktionen über die Schultern zu schauen und mit ihnen zu diskutieren.

Sodann vertritt die Stadt verschiedene personalpolitische Grundsätze, die den weiteren Forderungen zum Thema Bildung entgegenkommen. Das Personalrecht regelt die Elternzeit für ihre Angestellten grosszügig: 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, 3 Wochen Vaterschaftsurlaub und flexible Arbeitszeitmodelle sind einige Beispiele dafür. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle dienen insbesondere auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl für Frauen wie auch für Männer. Die Winterthurer Verwaltung verfügt über einen ausserordentlich hohen Anteil an Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zu prüfen ist die Förderung und Sicherstellung von Kinderbetreuung zu Randzeiten. Mit dem strategischen Diversity-Ziel «Schutz vor Diskriminierungen» setzt sich die Stadt dezidiert und aktiv gegen jegliche Form von diskriminierendem Verhalten ein. Angeboten werden sowohl Präventions- als auch Interventionsmassnahmen zu sexueller Belästigung, Rassismus oder Mobbing im Verwaltungsalltag. Führungspersonen sind angehalten, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen. Die Neuanstellung von über 50-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört bei der Stadt zur Normalität. Bei der Auslagerung von Dienstleistungen (z.B. Reinigungsdienste) muss der Stadtrat stets zwischen betrieblichen und finanziellen Notwendigkeiten sowie Diversitätsanliegen abwägen.

Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang ausserdem, dass die Stadt Winterthur einer hochwertigen Kinderbetreuung auch ausserhalb der Familie einen grossen Stellenwert beimisst. Die Schulen in Winterthur sind als freiwillige Tagesschulen oder als Schulen mit Betreuung organisiert. Die schulergänzende Betreuung befindet sich im Schulhaus selber oder in dessen Nähe.

Alle Kindergarten- und Primarschulkinder, welche die Volksschule besuchen, können frühmorgens, über Mittag und nachmittags die schulergänzende Betreuung besuchen. Die Stadt unterstützt die Kinderbetreuung mit einkommensabhängigen Beiträgen.

In Bezug auf das Handlungsfeld «Wirtschaft» fokussieren die Forderungen des Frauen\*Streik-Kollektivs unter anderem auf die Vergabe öffentlicher Aufträge im Rahmen von Submissionsverfahren. Dazu ist festzuhalten, dass die öffentlichen Ausschreibungen der Stadt bereits heute substanzielle Vorgaben enthalten zur Nachhaltigkeit, zur Einhaltung der Lohngleichheit und zu Massnahmen, welche generell die Gleichstellung von Frau und Mann fördern. Diese Vorgaben orientieren sich an bestehenden Richtlinien zur sozialen Nachhaltigkeit im Beschaffungswesen, die 2012 erlassen worden sind. Firmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, sind gehalten, ein entsprechendes Formular auszufüllen und die Einhaltung der betreffenden Anforderungen schriftlich zu bestätigen. Über diese Deklarationspflicht hinausgehende Forderungen an das Beschaffungswesen (Vorgaben bezüglich Teilzeitarbeit, Kinderbetreuung, Berufschancen etc. für sich bewerbende Unternehmen) liegen ausserhalb des Zuständigkeitsbereichs der Stadt; aus verfassungsrechtlichen Gründen wären sie wohl auf nationaler Ebene zu regeln.

Hinsichtlich der Anliegen des Frauen\*Streik-Kollektivs zum Handlungsfeld «Finanzen» ist grundsätzlich festzuhalten, dass der Stadtrat grossen Wert auf ein Bildungswesen legt, welches allen Kindern gleiche Chancen auf eine adäquate Ausbildung einräumt. Ferner setzt sich die Stadt auf mehreren Ebenen und mit verschiedenen Instrumenten systematisch und nachhaltig für gesellschaftlich benachteiligte Menschen ein; die betreffende Massnahmenpalette umfasst verschiedenste präventive und unterstützende Leistungen im sozialen, finanziellen oder gesundheitlichen Bereich.

Soweit sich die Forderungen zum Handlungsfeld «Finanzen» auf die Pflegeversorgung und die diesbezügliche Rolle der Freiwilligenarbeit beziehen, ist darauf hinzuweisen, dass die Stadt gegenwärtig einen Masterplan Pflegeversorgung erarbeitet. Dieser wird die Grundlage für eine transparente Planung, Sicherstellung und Weiterentwicklung einer bedarfsgerechten und effizienten Pflegeversorgung in der Stadt Winterthur bilden.

Zu den Anliegen im Bereich der «Mobilität und Energie» ist allem voran festzuhalten, dass sich die Stadt bereits heute auf strategischer Ebene und mit weitreichenden Massnahmen für ein stadtgerechtes Verkehrsgeschehen und eine nachhaltige Energiepolitik einsetzt. Winterthur geniesst schweizweit den Ruf als Velostadt und der Stadtrat fördert weiterhin die Erstellung von



Velowegen; es ist ein Ziel des städtischen Gesamtverkehrskonzepts, dass der prognostizierte Mobilitätswachstum in erster Linie durch den öffentlichen Verkehr und den so genannten Langsamverkehr bewältigt werden kann, zu welchem auch das Velofahren zählt. Zum Wunsch nach kostenfreiem öffentlichen Verkehr (ÖV) ist anzumerken, dass dieses Thema derzeit nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch unter Fachleuten kontrovers diskutiert wird; dem geltend gemachten verstärkten Anreiz, vom Auto auf den ÖV umzusteigen, stehen unter anderem dahingehende Bedenken gegenüber, dass ein Gratis-ÖV zu Spitzenzeiten überlastet würde und sich die Passagierzahlen nicht mehr steuern liessen. Eine solche Entwicklung wäre der Attraktivität des ÖV nicht dienlich. Die Stadt Winterthur setzt deshalb mitunter auf Optimierungen des Liniennetzes, verbesserte Busverbindungen, Priorisierung an Lichtsignalanlagen und mehr Busspuren, wenn es darum geht, den ÖV gegenüber dem Autoverkehr innerstädtisch attraktiver zu machen. Hinsichtlich der klimapolitischen Anliegen des Streikkollektivs ist auf das pendente städtische Projekt «Weiterführung Energiekonzept 2050» zu verweisen, mit welchem derzeit eine Verschärfung der Energie- und Klimaziele für Winterthur geprüft wird. Daraus soll auch eine breit angelegte Massnahmenplanung resultieren, um eine möglichst grosse Verminderung der Treibhausgasemissionen und des Energiebedarfs zu erreichen. Gemäss Planung sollen die Ergebnisse bis Ende dieses Jahres vorliegen. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass in jüngerer Zeit zur Klimathematik verschiedene parlamentarische Vorstösse eingegangen sind, darunter auch ein Postulat zur Ausrufung des Klimanotstandes (GGR-Nr. 2019.70). Antrag und Bericht des Stadtrates zu diesem Vorstoss stehen derzeit noch aus.

Die Forderungen zum Handlungsfeld «Sozialer Zusammenhalt» betreffen verschiedene gesellschaftliche Aspekte: Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass sich die Stadt auf verschiedenen Ebenen und einer breiten Massnahmenpalette für ein respektvolles Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft einsetzt. Zu erwähnen sind hier nebst anderem das städtische Integrationsleitbild, die bereits verschiedentlich erwähnte Diversity-Strategie, die städtische Wohnpolitik und die Aktivitäten der Quartierentwicklung, welche letztlich alle darauf abzielen, die Lebens- und Wohnqualität in Winterthur für eine vielfältig zusammengesetzte Bevölkerung zu erhalten und gezielt zu fördern. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang ferner, dass im Rahmen der aktuellen Revisionsarbeiten zur Gemeindeordnung hinsichtlich der politischen Partizipation auch über die Einführung eines so genannten «Ausländervorstosses» diskutiert wird. Zudem ist zur Frage nach einem kommunalen Stimm- und Wahlrecht für Ausländerinnen und Ausländer eine Interpel-

lation des Grossen Gemeinderates pendent (GGR-Nr. 2020.7), welche der Stadtrat in den kommenden Monaten beantworten wird. Mit Blick auf die geforderten zusätzlichen Strassenfeste ist schliesslich darauf hinzuweisen, dass für derartige Veranstaltungen jederzeit Gesuche eingereicht werden können. Im Rahmen des polizeilichen Bewilligungsverfahrens sind aber stets verschiedene, teilweise gegensätzliche Interessen (dazu zählt z.B. auch das Ruhebedürfnis der Anwohnenden) gegeneinander abzuwägen.

Mit Bezug auf die Forderungen zum Handlungsfeld «Urbanität und Lebensqualität» ist darauf hinzuweisen, dass dem Stadtrat eine attraktive und vielfältige Gestaltung der Freiräume ein zentrales städtebauliches Anliegen ist. Attraktive Freiräume sind für die Lebens- und Wohnqualität in einer immer dichter bebauten Stadt von zentraler Bedeutung. Die Stadt wird sich dementsprechend räumlich weiterentwickeln und dabei auch ihre langjährige Tradition als Gartenstadt mit grossen Grünflächen bewahren. Mit weiteren Forderungen und Fragestellungen des Streikkollektivs zu diesem Handlungsfeld, die sich nicht auf räumliche Aspekte beziehen, setzen sich die zuständigen Verwaltungseinheiten entweder bereits auseinander oder sie werden für die Zukunft allenfalls geprüft (beispielsweise Förderung von Mädchen in typisch «männlichen» Sportarten).

Der Stadtrat ist sich abschliessend bewusst, dass er mit seinen vorstehenden Ausführungen zu verschiedenen Forderungen des Streikkollektivs, die über die Thematik der Geschlechtergleichstellung hinausgehen, nicht abschliessend Stellung genommen hat. Dies einerseits darum, weil die betreffenden Anliegen auf Regelungsbereiche zielen, die ganz oder teilweise ausserhalb der rechtlichen Zuständigkeit der Stadt liegen, oder ihre einlässliche Erörterung den Rahmen des vorliegenden Antwortschreibens sprengen würde. Für diese teilweise nur summarischen Ausführungen bittet der Stadtrat nochmals um Verständnis. Andererseits wurde bereits einleitend darauf hingewiesen, dass auf verschiedene Forderungen, welche Gleichstellungs- und weitere Anliegen des Diversity Managements betreffen, in der einschlägigen Berichterstattung des Stadtrates an den Grossen Gemeinderat zur Periode 2019/2020 noch vertiefter eingegangen wird. Dazu sollen im zweiten Halbjahr 2020 in allen Departementen der Stadtverwaltung Erhebungen zum Umsetzungsstand verschiedener Diversity-Ziele und -Massnahmen durchgeführt werden. Der öffentlich zugängliche Bericht wird nach seiner Verabschiedung durch den Stadtrat wie eingangs erwähnt im zweiten Quartal 2021 vorliegen.

Der Stadtrat hofft, den Anliegen des Frauen\*streik-Kollektivs mit diesen Ausführungen im dargelegten Sinn Rechnung tragen zu können und er dankt ihm an dieser Stelle auch namens der

Ratsleitung des Grossen Gemeinderates herzlich für sein grosses Engagement zugunsten der Gleichstellung von Mann und Frau und eines respektvollen sowie solidarischen Zusammenlebens in einer vielfältigen Stadt Winterthur.

Mit freundlichen Grüssen  
Im Namen des Stadtrates

Der Stadtpräsident:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Künzle', with a stylized, somewhat abstract form.

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A. Simon', with a clear, cursive script.

A. Simon