



Protokollauszug vom

02.09.2020

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Verabschiedung des Konzepts für eine Arbeitsgruppe Diversity

IDG-Status: öffentlich

SR.19.486-3

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Das Konzept für die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe Diversity wird gemäss Beilage genehmigt.
2. Die Departemente und die Stadtkanzlei werden eingeladen, der Fachstelle Diversity Management bis Ende September 2020 interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Mitwirkung in der Arbeitsgruppe Diversity zu melden.
- Es wird zustimmend zur Kenntnis genommen, dass diese Nominationsphase von einer entsprechenden Information im Intranet begleitet wird, die auch auf die Möglichkeit zur Initiativbewerbung für alle Mitarbeitenden hinweist.
3. Das Personalamt / Fachstelle Diversity wird ermächtigt, aus der Auswahl der eingegangenen Personenvorschläge die Mitglieder der Arbeitsgruppe Diversity für eine Pilotphase bis Ende 2022 zu bestimmen.
4. Das Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt wird damit beauftragt, die Aufgaben- und Zielerfüllung der Arbeitsgruppe Diversity per Ende 2022 zu evaluieren und dem Stadtrat, sofern sich die Arbeitsgruppe bewährt hat, Antrag auf definitive Bestellung dieses Gremiums zu stellen.
5. Mitteilung an: alle Departemente, Stadtkanzlei, Personalamt.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

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

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Als Massnahme auf die Forderungen und Anregungen aus dem zweiten nationalen Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019 beauftragte der Stadtrat die Fachstelle Diversity Management, ein Konzept für eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe Diversity zu erarbeiten und ihm dieses zur Genehmigung zu unterbreiten (vgl. Beschluss vom 13. November 2019; SR.19.486-2). Damit reagierte der Stadtrat auf die Feststellung, dass sein Bekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Frauenförderung, den Forderungen der streikenden Mitarbeitenden zufolge, beim Stadtpersonal zu wenig wahrgenommen wird. Das Konzept für eine Arbeitsgruppe Diversity liegt nun vor (Beilage).

2. Konzept Arbeitsgruppe Diversity

Damit eine Arbeitsgruppe «Diversity» im Sinn der Diversity-Anliegen des Stadtrates den gewünschten Mehrwert bringen kann, muss sie in die bestehende Umsetzungsstruktur der städtischen Diversity-Strategie eingebettet sein. In Ergänzung zu den bereits in die Umsetzung eingebundenen oberen Führungsgremien der Departemente und den HR-Leitungen soll sie weitere Personalvertretungen umfassen, die zusätzliche Perspektiven der Departemente und Mitarbeitenden einbringen. Die Arbeitsgruppe soll in erster Linie die Arbeit der Fachstelle Diversity Management zur Erreichung und Gewährleistung der Gleichstellung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und hinsichtlich des Zugangs zu städtischen Dienstleistungen unterstützen und dazu beitragen, dass Massnahmen zur Umsetzung der Diversity-Strategie bis auf die Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt und spürbar werden. Durch die Arbeit der Arbeitsgruppe soll zudem der Informationsfluss zwischen der Fachstelle Diversity Management und den Departementen koordiniert und in beide Richtungen verbessert werden.

Das beiliegende Konzept legt die Ziele und Aufgaben der zu gründenden Arbeitsgruppe Diversity dar und beschreibt deren Einbettung in der Umsetzungsstruktur der Diversity-Strategie des Stadtrates. Es beschreibt zudem den Zeitplan für die Implementierung und Berichterstattung an den Stadtrat. Mit Blick auf die personelle Zusammensetzung sollen Vielfaltskriterien wie insbesondere Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Führungsfunktion/keine Führungsfunktion eine wesentliche Rolle spielen. Das Konzept wurde unter Einbezug der dezentralen Personaldienste erarbeitet und im HR-Meeting erörtert.

3. Weiteres Vorgehen

Die Implementierung der Arbeitsgruppe Diversity wird in zwei Schritten angegangen. Zeitgleich mit der Verabschiedung des Konzeptes durch den Stadtrat werden die Departemente aufgefordert, interessierte Mitarbeitende zur Mitwirkung in der Arbeitsgruppe vorzuschlagen. Es ist wünschenswert, wenn von den Departementen möglichst mehrere Mitarbeitende gemeldet werden. Diese Nominationsphase wird von Informationen im Intranet begleitet, inklusive der Möglichkeit zur Initiativbewerbung für alle Mitarbeitenden. Danach bestimmt das Personalamt / Fachstelle Diversity Management aus der Auswahl der eingegangenen Personenvorschläge mit Ermächtigung des Stadtrates unter Diversity-Aspekten über die vorläufige Zusammensetzung der neunköpfigen Arbeitsgruppe für eine Pilotphase bis Ende 2022. Auf diesen Zeitpunkt wird hinsichtlich Aufgabenerfüllung und Zielerreichung der Arbeitsgruppe zuhanden des Stadtrates eine Evaluation durchgeführt. Bewährt sich die Arbeitsgruppe im dargelegten Sinn zur Unterstützung der Umsetzung der Diversity-Strategie, soll dem Stadtrat zu gegebener Zeit mit der Kenntnisnahme der Evaluationsergebnisse zugleich Antrag auf definitive Bestellung dieses Gremiums und entsprechende Ergänzung des Konstituierungsbeschlusses 2 des Stadtrates gestellt werden. Bei Bedarf wird das Konzept für die Arbeitsgruppe auf diesen Zeitpunkt hin aktualisiert.

4. Kommunikation

Die interne Kommunikation zum vorliegenden Beschluss erfolgt in den Departementen über die Linie und via Information des Personalamts / Fachstelle Diversity im Intranet. Ferner wird der Beschluss auch im nächsten HR-Meeting nochmals thematisiert. Eine aktive externe Kommunikation wird erst auf den Zeitpunkt in Betracht gezogen, in welchem die Arbeitsgruppe Diversity vom Stadtrat definitiv bestellt wird.

Beilagen:

1. Konzept Arbeitsgruppe Diversity für Pilotbetrieb bis Ende 2022 (nicht öffentlich)
2. SR-Beschluss vom 13. November 2019 (SR.19.486-2)