



## **Beschluss des Stadtrats**

vom 31. Mai 2023

### **Nr. 1530/2023**

#### **Fachstelle für Gleichstellung, Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung, Neuerlass**

IDG-Status: öffentlich

##### **1. Zweck der Vorlage**

Mit dieser Vorlage erlässt der Stadtrat ein neues Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung (ZFG) und hebt das veraltete Gleichstellungsreglement von 1996 auf.

Mit der Totalrevision von Anhang 2 des Reglements über Organisation, Aufgaben und Befugnisse der Stadtverwaltung (ROAB, AS 172.101), die am 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, fehlt der ZFG eine aktuelle und umfassende Umschreibung der Aufgaben. Ausserdem fehlt eine Regelung der Rechte und Pflichten der ZFG in einem Erlass. Damit die ZFG weiterhin über die nötigen gesetzlichen Grundlagen für die Erfüllung ihrer Aufgaben verfügt, sind diese in einem neuen Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung (ZFG) festzulegen.

##### **2. Ausgangslage**

Die ZFG ist das Kompetenzzentrum und die Anlaufstelle für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, intergeschlechtlichen und trans Menschen in allen Lebensbereichen. Die ZFG setzt sich gegen direkte und indirekte Diskriminierung ein und für die Förderung und Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung.

Die ZFG ist eine Departementsstelle mit Dienstabteilungskompetenzen (vgl. ROAB, revidierter Anhang 2, Ziffer 3.1.2 a.). Ihre besonderen Querschnittsaufgaben und Dienstleistungen erbringt die ZFG sowohl für die städtischen Mitarbeitenden und die städtische Verwaltung sowie andere öffentliche Organe als auch für die städtische Bevölkerung, in der Stadt Zürich tätige Institutionen, Organisationen und Unternehmen.

Handlungsleitend für die Aufgabenerfüllung der ZFG ist unter anderem das Gleichstellungsgebot in der Bundesverfassung (Art. 8 BV) und der Kantonsverfassung (Art. 11 KV) und das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1) sowie das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) und das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention).

Der Auftrag der ZFG und ihre Kompetenzen gehen unter anderem auf die Volksabstimmung vom 24. September 1989 zurück. Mit dieser wurde die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in die GO aufgenommen und damit die rechtliche Grundlage für die Aufgaben einer Amtsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann geschaffen. Diese hatte die Aufgabe, die



2/10

Gleichstellung ausserhalb der Stadtverwaltung zu fördern. Die verwaltungsinterne Gleichstellung war damals bereits durch die vom Stadtrat im Jahr 1987 geschaffene Stabstelle für Frauenfragen abgedeckt. Mit STRB Nr. 81/2005 legte der Stadtrat die beiden damaligen Fachstellen «Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (BfG)» mit externem Auftrag (Stadt Zürich) und die «Fachstelle für Frauenfragen (FFF)» mit internem Auftrag (städtisches Personal) zu einer «Fachstelle für Gleichstellung (ZFG)» zusammen. Die Aufgaben wurden konsolidiert und im Stadtratsbeschluss über die Departementsgliederung und -aufgaben (STRB DGA) festgehalten. Demgemäss erfüllt die ZFG die spezifische Aufgabe zur Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. In Folge eines parlamentarischen Vorstosses wurde 2013 das bisherige Aufgabenfeld der ZFG mit STRB Nr. 222/2013 auf die Themen sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität erweitert und der STRB DGA entsprechend angepasst.

Die Aufgaben der ZFG waren bis Ende 2021 im STRB DGA festgehalten. Mit Inkrafttreten des ROAB am 1. Januar 2022 wurde der STRB DGA aufgehoben und dessen Inhalt unverändert als Anhang 2 ins ROAB aufgenommen. Mit der Totalrevision des Anhang 2 vom 23. November 2022 (STRB NR 1365/2022) per 1. Januar 2023 sind die Aufgaben der ZFG und die entsprechenden Rechte und Pflichten nicht mehr umfassend festgehalten. Dazu kommt, dass der Konsultations- und Mitwirkungsanspruch der ZFG, der ihr gemäss STRB Nr. 81/2005 zukommt, in einem Erlass zu regeln ist. In Bezug auf die personalpolitischen Themen und personalrechtliche Erlasse ist die Konsultation der ZFG ausdrücklich in Art. 88 Abs. 1 PR festgelegt. Der Anspruch auf Konsultation und Mitwirkung bezieht sich aber darüber hinaus ganz grundsätzlich auf Geschäfte, die die Gleichstellung betreffen (vgl. STRB Nr. 81/2005). Die Rechte und Pflichten der ZFG und der anderen Verwaltungseinheiten sowie die Rechte von Dritten, die im Zusammenhang mit den Aufgaben der ZFG bisher im STRB DGA umschrieben waren, sind daher in einem neuen Reglement festzuhalten.

Damit kann sichergestellt werden, dass sich die ZFG bei der Verfolgung ihrer Aufgaben auch in Zukunft auf eine aktuelle rechtliche Grundlage stützen kann. Für die ZFG, die städtische Verwaltung und Dritte bleiben die bisherigen Rechte und Pflichten unverändert.

### **3. Aufhebung Gleichstellungsreglement**

Bis zur Zusammenlegung der damaligen «Fachstelle für Frauenfragen (FFF)» mit dem «Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (BfG)» im Jahr 2005 und der Schaffung der heutigen ZFG stützte sich die FFF mit ihrem internen Auftrag betreffend das städtische Personal für ihre Aufgabenerfüllung auf das sogenannte Gleichstellungsreglement (Reglement über die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Zürich, GIR, vom 17. Juli 1996, AS 151.110).

Das Gleichstellungsreglement wurde trotz der seit 2005 bestehenden ZFG und der damit veränderten und neuen Grundlagen nicht aufgehoben oder revidiert.

Das Gleichstellungsreglement fokussiert auf die Stadt als Arbeitgeberin sowie die Organisation, Steuerung, Realisierung, Evaluation und das Controlling von Frauenförderungsprogrammen und Gleichstellungsprojekten in der Stadtverwaltung. Es legt insbesondere einen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Vertretung der beruflichen Stellung der Frauen und eine paritätische Vertretung der Geschlechter (Art. 1). Das Gleichstellungsreglement von 1996 beinhaltet damit nur einen Teil der Aufgaben der ZFG. Infolge des internen und externen Auftrags



3/10

der ZFG und ihrer Auftragserweiterung im Jahr 2013 haben sich zudem die Organisation, Steuerung, Realisierung, Evaluation und das Controlling von Gleichstellungsprojekten dem erweiterten Auftrag angepasst.

2007 unterzeichnete der Stadtrat die «Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern». Er verpflichtete sich mit deren Unterzeichnung, einen Aktionsplan auf lokaler Ebene zu erarbeiten und umzusetzen. Der «Gleichstellungsbericht Stadt Zürich» aus dem Jahr 2009 bildete die Grundlage für den ersten Gleichstellungsplan, wie der Aktionsplan in der Stadt Zürich heisst.

Der Gleichstellungsplan fokussiert auf die unterschiedlichen Rollen der Stadt Zürich als Arbeitgeberin, Dienstleistungserbringerin und Auftraggeberin. Er wird von der ZFG im Auftrag des Stadtrats geleitet und legt jeweils für vier Jahre Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen für die Gleichstellungspolitik der Stadt Zürich fest. In den Gleichstellungsplan sind alle Departemente miteinbezogen. Die ZFG evaluiert dabei auch regelmässig den Stand der Umsetzung. Integriert in den Gleichstellungsplan ist die Umsetzung der Motion GR-Nr. 2015/40, die das Ziel einer angemessenen Geschlechtervertretung im Kader verfolgt. Die Ziele und Vorgaben des Gleichstellungsplans entsprechen damit dem strategischen Ziel des Gleichstellungsreglements (Art. 3) bzw. gehen über dieses hinaus. Damit ist das Gleichstellungsreglement in diesem Belang redundant.

Mit STRB Nr. 222/2013 wurde der Aufgabenbereich der ZFG in Folge eines parlamentarischen Vorstosses auf die Themen sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität erweitert. Entsprechende Gleichstellungsprojekte und -massnahmen fliessen ebenfalls in den Gleichstellungsplan ein (siehe insbesondere STRB Nr. 142/2020 in Erfüllung des Postulats 2017/377 «Aktionsplan zur Gleichstellung und zur Sicherung der Grundrechte von trans\* Personen»). Das Gleichstellungsreglement dagegen regelt lediglich die Gleichstellung von Frau und Mann und entspricht damit nicht mehr dem erweiterten Aufgabenbereich der ZFG.

Mit dem vorliegend neu zu erlassenen Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung wird verbindlich festgehalten, welche Rolle die ZFG hat und inwiefern die Verwaltungseinheiten zur Mitwirkung verpflichtet sind. Damit sind die insbesondere in Art. 6 ff. des Gleichstellungsreglements festgehaltenen und nicht mehr der geltenden Situation entsprechenden Aufgabenzuweisungen und Informationspflichten obsolet. Im neuen Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung ist daher vorgesehen, dass das Gleichstellungsreglement aufgehoben wird (vgl. Art. 10).

Art. 4 AB PR verweist für die gleichstellungsfördernden Massnahmen auf das Gleichstellungsreglement. Mit dessen Aufhebung stimmt der Wortlaut von Art. 4 AB PR nicht mehr mit den bestehenden Rechtsgrundlagen überein. Um diesen gerecht zu werden, ist Art. 4 AB PR wie folgt anzupassen: «Art. 4 Gleichstellung der Geschlechter. Abs. 1 Die Departemente und Dienstabteilungen fördern die Gleichstellung der Geschlechter. Abs. 2 Sie wirken insbesondere auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern hin und beachten die Lohngleichheit von Frau und Mann.». Damit widerspiegelt Art. 4 Abs. 1 AB PR, dass sich das Verständnis des Begriffs «Geschlecht» seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes 1996 erweitert hat. Da es sich um keine wesentliche Änderung im Sinne von Art. 144 Abs. 2 AB PR handelt, kann auf eine Vernehmlassung verzichtet werden.



4/10

#### 4. Neuerlass «Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung»: Bestimmungen und Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Gegenstand	Art. 1 Dieses Reglement regelt die Aufgaben und Befugnisse der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG).
------------	---

**Art. 1** legt den Gegenstand des Reglements über die Fachstelle für Gleichstellung fest. Die ZFG soll ihre Tätigkeiten auf eine klare und verbindliche Grundlage stützen können. Mit dem Reglement werden daher die Aufgaben der ZFG umschrieben sowie die Befugnisse, die ihr zur zielgerichteten Erfüllung dieser Aufgaben zur Verfügung stehen.

Auftrag	Art. 2 <sup>1</sup> Die ZFG fördert die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung in allen Lebensbereichen von: <ul style="list-style-type: none"><li>a. Frauen und Männern;</li><li>b. Lesben, Schwulen und Bisexuellen;</li><li>c. intergeschlechtlichen und trans Menschen.</li></ul> <sup>2</sup> Sie setzt sich für die Beseitigung der direkten und indirekten Diskriminierung ein.
---------	--

In **Art. 2** wird der Auftrag umschrieben. Dieser dient der ZFG als Grundsatz bei der Verfolgung ihrer nachfolgend in Art. 3 festgelegten Aufgaben und als Leitlinie bei der Erfüllung dieser Aufgaben. Die ZFG bezweckt mit ihren Tätigkeiten stets die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie von intergeschlechtlichen und trans Menschen. Für sie soll sowohl die rechtliche als auch die tatsächliche Gleichstellung in allen Lebensbereichen angestrebt werden (**Abs. 1**). Die ZFG setzt sich ausserdem für die Beseitigung der direkten und indirekten Diskriminierung der in Abs. 1 genannten Personengruppen ein (**Abs. 2**). Diese Zwecke verfolgt die ZFG sowohl für die städtischen Mitarbeitenden als auch für die städtische Bevölkerung, die Verwaltung und andere öffentliche Organe sowie in der Stadt Zürich tätige Institutionen, Organisationen und Unternehmen.

Aufgaben	Art. 3 Die ZFG erfüllt im Rahmen ihres Auftrags insbesondere folgende Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"><li>a. Entwicklung und Durchführung von Projekten und Angeboten;</li><li>b. Beratung von städtischen Angestellten, Privaten und öffentlichen Organen;</li><li>c. Vermittlung in Streitfällen von städtischen Angestellten, Privaten oder öffentlichen Organen;</li><li>d. Begleitung und Unterstützung der städtischen Verwaltungseinheiten bei der Umsetzung von Projekten und Massnahmen;</li><li>e. Erstellung von Gutachten und Einschätzungen;</li><li>f. Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung von Privaten und öffentlichen Organen sowie der Öffentlichkeit;</li><li>g. Erarbeitung, Leitung und Evaluation des «Gleichstellungsplan Stadt Zürich» des Stadtrats;</li><li>h. Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung in der Stadt und in der städtischen Verwaltung;</li><li>i. Aufgaben im Rahmen der Verleihung des Gleichstellungspreises gemäss Gleichstellungspreisreglement.</li></ul>
----------	---

**Art. 3** definiert die wichtigsten Aufgaben der ZFG. Die Aufzählung ist nicht abschliessend. Weitere Aufgaben, die dem Auftrag gemäss Art. 2 dienen, können von der ZFG ebenfalls übernommen werden.



5/10

**Lit. a** hält die Aufgabe fest, sowohl diskriminierungsbekämpfende als auch gleichstellungsfördernde Projekte und Angebote einerseits zu entwickeln und andererseits durchzuführen. Darunter fällt eine Vielzahl von Projekten und Angeboten. Die ZFG soll durch verschiedene Angebote unterschiedlicher Natur – sowohl präventiv als auch kurativ – die Gleichstellung fördern.

Zu den Angeboten der ZFG gehört etwa auch ein Bildungsangebot. Für die Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungen für die städtischen Mitarbeitenden ist im Budget der ZFG ein zentraler Kredit eingestellt. Das Angebot steht bei genügender Platzzahl auch verwaltungsexternen Personen offen. Auch für das Anbieten von Praktika-Stellen für Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienphase ist im Personalbudget der ZFG ein zentraler Kredit eingestellt. Dieses Angebot steht allen städtischen Dienstabteilungen offen. Für die Organisation und Koordination dieser Praktika ist die ZFG zuständig.

Ein weiteres Angebot ist die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit: Gemäss § 39 Abs. 1 der Submissionsverordnung (LS 720.11) können Vergabestellen die Einhaltung der Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe überprüfen. Die Federführung dieser Überprüfungen bei städtischen Vergaben mittels Stichproben liegt bei der ZFG.

In **lit. b** wird die Beratungsfunktion der ZFG festgehalten. Die ZFG steht allen städtischen Mitarbeitenden sowie allen privaten juristischen und natürlichen Personen, die in Zürich niedergelassen sind bzw. wohnen oder arbeiten, sowie allen öffentlichen Organen der Stadt Zürich, zu denen insbesondere die städtischen Verwaltungseinheiten zählen, als fachlich unabhängige Anlaufstelle für die Beratung bei Fragen der Gleichstellung zur Verfügung. Dabei kann es sich um eine kurze mündliche oder schriftliche Beratung handeln; die ZFG steht aber auch für vertiefte Einschätzungen zu Fragen der Gleichstellung zur Verfügung. Da die ZFG ihre Dienste auch ausserhalb der Stadtverwaltung anbietet, ist der Begriff «öffentliches Organ» breit zu verstehen. Für die Definition kann analog auf diejenige in § 3 Abs. 1 Gesetz über die Information und den Datenschutz (IDG, LS 170.4) zurückgegriffen werden.

Gemäss **lit. c** kann die ZFG nicht nur beratend zur Seite stehen, sondern sie hat auch eine Vermittlungsfunktion in Streitfällen (Ombudsfunktion) in Gleichstellungsfragen. Ebenso wie die Beratung (lit. b) steht die Vermittlung allen zur Verfügung, unabhängig von der Konstellation der jeweiligen involvierten Parteien. Im Rahmen der Vermittlung sucht die ZFG als fachlich unabhängige Stelle zusammen mit den Parteien nach einer Lösung. Hierfür kann sie Vermittlungsvorschläge unterbreiten und Empfehlungen abgeben. Die ZFG und die Ombudsstelle pflegen einen fachlichen Austausch zu Gleichstellungsfragen. Ratsuchende sollen die Wahl haben zwischen mehreren Anlaufstellen im Sinne eines niederschweligen Zugangs zum Recht. Die ZFG und die Ombudsstelle machen jedoch keine Doppelberatungen. Insbesondere ist bei Gleichstellungsfragen ohne Bezug zur Stadtverwaltung die ZFG zuständig.

**Lit. d** legt fest, dass die ZFG die städtischen Verwaltungseinheiten bei der Umsetzung von Projekten und Massnahmen mit Aspekten der Gleichstellung begleitet und unterstützt. Alle städtischen Verwaltungseinheiten, das heisst alle der Dienstaufsicht des Stadtrats unterstehenden Einheiten, werden von der ZFG in ihren drei Rollen als Auftraggeberin, Dienstleistungserbringerin und Arbeitgeberin unterstützt. Dazu gehört auch die Unterstützung und Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von Projekten und Massnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans (vgl. lit. g).



6/10

Gestützt auf **lit. e** kann die ZFG Gutachten erstellen und Einschätzungen abgeben. Dies auch ausserhalb ihrer Beratungs- und Vermittlungsfunktion. Die ZFG verfügt über eine grosse gebündelte Fachkompetenz und dient damit als fachlich unabhängige Stelle der Verwaltung und Dritten als Anlaufstelle für Expertisen in Gleichstellungsfragen.

Gemäss **lit. f** hat die ZFG die Aufgabe, Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben sowie die städtische Verwaltung, andere öffentliche Organe, Private und die Öffentlichkeit in Bezug auf Fragen der Gleichstellung in allen Lebensbereichen zu sensibilisieren. Zur Verfolgung des Auftrags der ZFG (Art. 2) ist es wichtig, dass die Bevölkerung auf das Thema und die verschiedenen Aspekte der Gleichstellung aufmerksam wird. Dazu gehört auch, dass die ZFG Sensibilisierungskampagnen entwickelt und durchführt sowie Informationsmaterialien für diverse Zielpublika zur Verfügung stellt.

Gemäss **lit. g** erarbeitet, leitet und evaluiert die ZFG den Gleichstellungsplan des Stadtrats. Mit diesem legt der Stadtrat verbindliche Ziele und Massnahmen für die Gleichstellungspolitik fest und setzt für jeweils vier Jahre entsprechende Schwerpunkte vor. Die ZFG bereitet zuhanden des Stadtrats die Grundlagen des Gleichstellungsplans. Die Umsetzung der vom Stadtrat festgelegten Ziele und Massnahmen wird durch die ZFG geleitet und in Zusammenarbeit mit den Departementen und Dienstabteilungen umgesetzt. Für die Steuerung und Bearbeitung stadtweiter HR-Themen werden die HR-Gremien gemäss separatem Stadtratsbeschluss (STRB Nr. 1044/2018, HR-Gremien, Aufgaben und Organisation, Neuregelung) einbezogen. Die ZFG evaluiert regelmässig den Stand der Umsetzung.

In **lit. h** wird festgehalten, dass die ZFG den Stadtrat, die Verwaltung und die Öffentlichkeit regelmässig über den Stand der Gleichstellung in der Stadtverwaltung und in der Stadt Zürich informiert. Diese Berichterstattung dient der Transparenz und bildet die Grundlage für weitere nötige Massnahmen.

**Lit. i** weist der ZFG die Aufgaben im Rahmen der Verleihung des Gleichstellungspreises gemäss Gleichstellungspreisreglement zu. Gemäss dem geltenden Gleichstellungspreisreglement führt die ZFG das Sekretariat des Gleichstellungspreises des Stadtrats.

Bibliothek	Art. 4 <sup>1</sup> Die ZFG betreibt eine öffentlich zugängliche Bibliothek mit Lesesaal. <sup>2</sup> Sie sammelt Quellen in gedruckter und elektronischer Form, insbesondere Sach- und Fachbücher sowie graue Literatur. <sup>3</sup> Die Bestände sind ausleihbar.
------------	---

Gemäss **Art. 4** betreibt die ZFG eine Bibliothek mit Lesesaal. Diese ist öffentlich zugänglich (**Abs. 1**). Die ZFG sammelt ihrem Auftrag (Art. 2) entsprechend insbesondere Sach- und Fachbücher sowie graue Literatur in gedruckter und elektronischer Form zu Gleichstellungsthemen (**Abs. 2**). Speziell am Bestand der Bibliothek zur Gleichstellung im Stadthaus ist die umfassende Dokumentation der Gleichstellungsarbeit der letzten 30 Jahre von NGOs und staatlichen Stellen sowie eine stetig wachsende Sammlung von elektronischen Dokumenten (PDF) mit Bezug zur Gleichstellung: Bachelor- und Masterarbeiten sowie wissenschaftliche Artikel und Tagungsdokumentationen. Quellen also, die nicht von einem Verlag veröffentlicht wurden, sogenannte graue Literatur. Die Bibliotheksarbeit beinhaltet die Bestandespflege, Anschaffungen und Verschlagwortungen, die Beantwortung von Anfragen und die Beratung und Unter-



7/10

stützung der Nutzerinnen und Nutzer sowie Recherche-Arbeiten. Im Jahr 2006 wurde der Bestand der Bibliothek der kantonalen Fachstelle Gleichstellung in den Bestand der ZFG integriert, zuerst in gemeinsamer Trägerschaft, ab 2011 unter alleiniger Trägerschaft der ZFG. Die kantonale Fachstelle führt seither keine Bibliothek mehr. Nutzerinnen und Nutzern steht ein Bibliotheks-Katalog zur Verfügung. Die Bestände sind kostenlos von allen vor Ort ausleihbar (**Abs. 3**) und können auch vor Ort konsultiert werden.

Aufgabenerfüllung a. Zusammenar- beit	Art. 5 Die ZFG arbeitet zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit öffentlichen Organen und privaten Organisationen zusammen.
---	---

In Art. 5 bis 8 wird festgelegt, welche Befugnisse der ZFG für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen bzw. wie die Aufgabenerfüllung zu erfolgen hat.

**Art. 5** hält fest, dass die ZFG für die zielgerichtete Erfüllung ihrer Aufgaben mit privaten Organisationen und öffentlichen Organen zusammenarbeitet. Die ZFG soll sich zur Verfolgung ihres Auftrags (Art. 2) vernetzen und kann Kooperationen für Projekte und Angebote eingehen sowie bei Bedarf Aufträge an Dritte vergeben. Damit wird sichergestellt, dass auch andere Organisationen vom Fachwissen der ZFG profitieren können und die ZFG ihrerseits bei Bedarf auf die Expertise und die Angebote anderer zurückgreifen kann. Ihre Expertise bringt die ZFG in Fachgremien auf verschiedenen staatlichen Ebenen ein. Die ZFG ist unter anderem im Rahmen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG und im Rainbow Cities Network mit anderen öffentlichen Stellen vernetzt.

b. Information und Mitwirkung	<p>Art. 6<sup>1</sup> Die ZFG wirkt bei Geschäften der städtischen Verwaltung mit Aspekten der Gleichstellung mit.</p> <p><sup>2</sup> Die städtischen Verwaltungseinheiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. informieren die ZFG frühzeitig über diese Geschäfte;</li> <li>b. ziehen die ZFG insbesondere bei der Erarbeitung von personalrechtlichen Erlassen und Massnahmen bei.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Die ZFG informiert die betroffenen städtischen Verwaltungseinheiten frühzeitig über ihre Tätigkeiten.</p>
----------------------------------	---

**Art. 6** ermöglicht der ZFG, ihre Aufgaben zielgerichtet zu erfüllen und die Gleichstellung in der Stadtverwaltung sicherzustellen, indem er der ZFG einen Anspruch auf Mitwirkung zuspricht (**Abs. 1**). So kann sichergestellt werden, dass Themen und Fragen betreffend Gleichstellung mit der ZFG aufgenommen werden und die ZFG ihre Expertise einbringen kann. Die städtischen Verwaltungseinheiten sind verpflichtet, die ZFG frühzeitig über Geschäfte mit Aspekten der Gleichstellung zu informieren (**Abs. 2 lit. a**). Die Information hat zeitlich so zu erfolgen, dass der ZFG eine fundierte Mitwirkung beim Geschäft ermöglicht wird – in der Regel, sobald der verantwortlichen Verwaltungseinheit der Bezug des Geschäfts zu Gleichstellungsaspekten bekannt ist. Gestützt auf diese Information kann die ZFG entscheiden, ob und in welchem Rahmen ihre Mitwirkung sinnvoll und angemessen ist. Erfahrungsgemäss ist eine möglichst frühzeitige Information und ein entsprechender Beizug für die geordnete Planung und effiziente Realisierung eines Geschäfts äusserst zweckdienlich. Aufgrund der Tragweite von personalrechtlichen Erlassen und Massnahmen ist die ZFG insbesondere bei solchen Geschäften zur Mitwirkung beizuziehen, soweit Aspekte der Gleichstellung betroffen sind (**Abs. 2 lit. b**). Erfasst von dieser Bestimmung sind personalrechtliche Erlasse und grundsätzliche, allgemein



8/10

gültige Massnahmen, also nicht Massnahmen, die in einem Einzelfall für spezifische Mitarbeitende getroffen werden. Die Pflicht von Human Resources Management, die ZFG bei der Bearbeitung von personalpolitischen Themen und der Erarbeitung von personalrechtlichen Erlassen zu konsultieren, ergibt sich auch aus Art. 88 Abs. 1 Personalrecht (PR, AS 177.100). Mit Art. 6 Abs. 2 lit. b gilt diese Pflicht ebenso für alle anderen städtischen Verwaltungseinheiten. Öffentliche Organe ausserhalb der Stadtverwaltung (z. B. Schulen im Zuständigkeitsbereich der Schulpflege) können die für die städtischen Verwaltungseinheiten geltenden Pflichten freiwillig übernehmen.

Gemäss Praxis zu Art. 88 Abs. 1 PR wird die ZFG von HRZ bei der Erarbeitung von Erlassen (zusätzlich zu den Departementen) zur Vernehmlassung eingeladen.

**Abs. 3** verpflichtet die ZFG, ihrerseits frühzeitig über ihre Tätigkeiten, wie insbesondere Projekte und Angebote, zu informieren, damit die betroffenen städtischen Verwaltungseinheiten entsprechend reagieren und planen können.

Gemäss Art. 42 ROAB hat die ZFG stufengerecht mit anderen Stellen der Stadtverwaltung zu verkehren. Entsprechend ist in gewissen Fällen angebracht, dass die ZFG auch direkt mit übergeordneten Stellen wie dem Departementssekretariat oder der oder dem Vorstehenden des Departements Kontakt aufnimmt, um über ein Geschäft zu informieren. Dieses Vorgehen entspricht der bestehenden Praxis der ZFG, die im Einzelfall aufgrund der gesamten Umstände über eine Information zu entscheiden hat. Den Dienstabteilungen obliegt es ihrerseits, die Departementsvorstehenden über bedeutsame Ereignisse und Vorgänge, die in Zusammenhang mit Kontaktnahmen durch die ZFG stehen, zu informieren (vgl. Art. 57 Abs. 3 ROAB).

c. Vermittlung	<p>Art. 7<sup>1</sup> Die ZFG vermittelt in Streitigkeiten auf Antrag von städtischen Angestellten, Privaten oder eines öffentlichen Organs.</p> <p><sup>2</sup> Sie kann auch von sich aus tätig werden.</p>
----------------	---

**Art. 7** stellt klar, dass die Vermittlung in Streitigkeiten sowohl auf Antrag von städtischen Mitarbeitenden, anderen privaten Einzelpersonen aber auch auf Antrag privater juristischer Personen oder eines öffentlichen Organs erfolgen kann (**Abs. 1**). Die Vermittlung steht damit allen Parteien eines Streitfalls offen, wenn die involvierten Parteien damit einverstanden sind. Der Antrag kann formlos bei der ZFG gestellt werden. Sofern die ZFG über Hinweise verfügt, die konkrete Anhaltspunkte auf Streitigkeiten mit Bezug zur Gleichstellung geben, kann sie von sich aus tätig werden (**Abs. 2**). Sie kann dabei auf die Parteien zugehen und ihre Vermittlung anbieten.

d. Informationsbeschaffung	<p>Art. 8<sup>1</sup> Die städtischen Verwaltungseinheiten geben der ZFG die zum Zweck der Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen bekannt.</p> <p><sup>2</sup> Die ZFG kann Dritte ersuchen, ihr die für die Beratung oder Vermittlung nötigen Informationen offen zu legen.</p>
----------------------------	---

In **Art. 8** wird festgehalten, inwiefern die ZFG Informationen (Sach- und Personendaten) beschaffen kann. Bei den städtischen Verwaltungseinheiten kann die ZFG Informationen einholen, soweit sie zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind (**Abs. 1**). Die Verwaltungseinheiten haben – soweit das übergeordnete Recht dies zulässt – die nötigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Damit wird sichergestellt, dass die ZFG über die Informationen verfügt, die sie



9/10

für eine zielgerichtete Aufgabenerfüllung benötigt. Die ZFG untersteht dem Amtsgeheimnis, weshalb soweit nötig die Verschwiegenheit über die erlangten Informationen gewährleistet ist. Die ZFG hat darüber hinaus das Recht, Dritte – also private Personen und Organisationen sowie nicht der Stadtverwaltung angehörende öffentliche Organe – um die Offenlegung von Informationen zu ersuchen, die für die Beratung oder Vermittlung in einem Streitfall nötig sind (**Abs. 2**). Damit wird klargestellt, dass die ZFG auch von sich aus für die Erstellung des Sachverhalts auf Stellen, Organisationen oder Personen ausserhalb der Stadtverwaltung zugehen kann. Mit der Einwilligung der betroffenen Person kann die ZFG insbesondere auch besondere Personendaten bearbeiten. Eine Pflicht Dritter, Informationen herauszugeben oder zu deren Beschaffung zuzustimmen, besteht dagegen gestützt auf Art. 8 Abs. 2 nicht.

Aufwandverrechnung	Art. 9 <sup>1</sup> Die ZFG stellt ihre Tätigkeiten grundsätzlich kostenlos zur Verfügung. <sup>2</sup> Sie kann ihren Aufwand gemäss dem Reglement über allgemeine Gebühren der Stadtverwaltung und der anwendbaren verwaltungsinternen Regelungen verrechnen für: a. Informationsmaterialien in grosser Auflage; b. Weiterbildungskurse im Rahmen des städtischen Bildungsangebots; c. Dienstleistungen, die von öffentlichen Organen oder Organisationen ausserhalb der Stadt Zürich bezogen werden; d. Dienstleistungen, die einen grossen Aufwand verursachen. <sup>3</sup> Sie kann bei unverhältnismässigem Aufwand an andere Stellen verweisen.
--------------------	---

**Art. 9 Abs. 1** regelt die grundsätzliche Kostenlosigkeit der Angebote und Arbeiten der ZFG. Die Förderung der Gleichstellung ist eine öffentliche Aufgabe und erfolgt im öffentlichen Interesse. Das Auferlegen von Kosten würde die Zielverfolgung und den niederschweligen Zugang zu den Dienstleistungen und Angeboten der ZFG erschweren. Alle sollen ohne weiteres von den Angeboten und der Unterstützung der ZFG profitieren können. Für Beratungen und Vermittlungen (Art. 3 lit. b und c) werden deshalb in der Regel keine Kosten verrechnet. Ausnahmsweise kann die ZFG für ihre Angebote aber eine Aufwandsentschädigung verlangen. Die Verrechnung von Kosten richtet sich nach dem Reglement über allgemeine Gebühren der Stadtverwaltung (GebR, AS 681.100) und verwaltungsintern nach den jeweils anwendbaren Regeln (**Abs. 2**). Die Verrechnung des Aufwands kann namentlich angebracht sein bei der Bestellung von Informationsmaterialien in grosser Auflage (**Abs. 2 lit. a**). Dies rechtfertigt sich auch aus Sicht der Nachhaltigkeit, da damit Bestellungen von zu grossen, nicht benötigten Auflagen entgegengewirkt werden kann. Gemäss **Abs. 2 lit. b** können ausserdem Weiterbildungskurse im Rahmen des Bildungsangebots der Stadt Zürich in Rechnung gestellt werden (in Analogie zur Kostenpflichtigkeit der Angebote von Human Resources Management (HRZ) sowie von Organisation und Informatik Zürich (OIZ)). Die Verrechnung des Aufwands kann weiter dann angebracht sein, wenn eine Dienstleistung für eine Organisation oder ein öffentliches Organ ausserhalb der Stadt Zürich erbracht wird. In diesem Fall ist die Kostenlosigkeit zulasten der städtischen Finanzen in der Regel nicht gerechtfertigt (**Abs. 2 lit. c**). Schliesslich kann gemäss **Abs. 2 lit. d** die Verrechnung einer Gebühr angebracht sein, wenn das Erbringen einer Dienstleistung einen grossen (finanziellen oder personellen) Aufwand verursacht, der das übliche Mass der Dienstleistungen der ZFG übersteigt, wie etwa bei ausführlichen Gutachten, aufwändigen Drucksachen oder Weiterbildungsangeboten, bei denen Dritte mitwirken oder die sonst ein einen grossen Aufwand erfordern.



10/10

Die ZFG hat finanziell und personell einen beschränkten Handlungsspielraum. Sofern sich bei einem Auftrag herausstellt, dass die (weitere) Bearbeitung zu einem grossen Aufwand führt, der im Vergleich zu den bestehenden Ressourcen und zur Arbeitsauslastung unverhältnismässig ist, kann die ZFG für die Bearbeitung an andere Stellen mit der nötigen Expertise verweisen (**Abs. 3**).

Aufhebung bisherigen Rechts	Art. 10 Das Reglement über die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Zürich (Gleichstellungsreglement, GIR) vom 17. Juli 1996 wird aufgehoben.
-----------------------------	--

Mit **Art. 10** wird das Gleichstellungsreglement vom 17. Juli 1996 aufgehoben. Siehe dazu oben unter Kapitel 3.

Inkrafttreten	Art. 11 Dieses Reglement tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.
---------------	--

**Art. 11** legt das Inkrafttreten des neuen Reglements über die Fachstelle für Gleichstellung fest.

## 5. Regulierungsfolgenabschätzung (RFA)

Gemäss der Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) prüft der Stadtrat Geschäfte (Erlasse von Behörden der Stadt Zürich) durch eine RFA auf ihre Verträglichkeit für KMU. Vorliegend ist keine RFA durchzuführen (vgl. Art. 3.3, 1. Schritt Leitfaden für die Durchführung der Regulierungsfolgenabschätzung und für die Prüfung von Erlassen des geltenden Rechts; STRB Nr. 1490/2012). Das Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung auferlegt den KMU keine Pflichten. Es hält vielmehr die bisherige Rechtslage fest, aufgrund der auch KMU die Dienstleistungen der ZFG in Anspruch nehmen können.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Es wird ein Reglement über die Fachstelle für Gleichstellung gemäss Beilage (datiert vom 31. Mai 2023) erlassen.
2. Die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101) werden wie folgt geändert:  
Art. 4 Gleichstellung der Geschlechter
  - <sup>1</sup> Die Departemente und Dienstabteilungen fördern die Gleichstellung der Geschlechter.
  - <sup>2</sup> Sie wirken insbesondere auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern hin und beachten die Lohngleichheit von Frau und Mann.
3. Die Änderung gemäss Ziffer 2 tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.
4. Die Stadtkanzlei wird beauftragt, die Anordnungen gemäss Ziffern 2 und 3 im Städtischen Amtsblatt zu veröffentlichen.
5. Mitteilung je unter Beilage an die Departementsvorstehenden und Dienstabteilungen, die Stadtkanzlei (Amtliche Sammlung, Kanzleidienste) und die Fachstelle für Gleichstellung.

Im Namen des Stadtrats  
Die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti