

Schriftliche Anfrage: Gleichstellung von Frau und Mann in Kaderstellen

Die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen ist eine wichtige Grundvoraussetzung für den Erfolg einer Gesellschaft. Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern stärkt eine Gesellschaft und macht sie erfolgreicher. Seit über dreissig Jahren gilt die gesetzliche Gleichstellung der Geschlechter unter anderem bezüglich Entlohnung, Einstellung und Beförderungspraxen. Weder Frauen noch Männer dürfen bei betriebswirtschaftlichen Entscheidungen aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt oder bevorteilt werden.

In der Praxis ist die Überwindung der Geschlechterdiskriminierung leider noch immer nicht erreicht. Frauen verdienen im Schnitt nicht nur signifikant weniger als Männer für gleiche Arbeit bei gleichen Qualifikationen, sondern werden sowohl direkt wie auch indirekt beim Erklimmen der Hierarchieleiter gestört oder sogar gehindert.

Diverse Statistiken und Studien zeigen, dass Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu ihren männlichen Arbeitskollegen immer noch stark untervertreten sind. Je höher es die Hierarchieleiter empor geht, desto stärker ist im Normalfall die Untervertretung von Frauen. Dieser Effekt wird oftmals auch als gläserne Decke bezeichnet und findet sich sowohl in der Privatwirtschaft als auch in öffentlichen Verwaltungen.

Ich bitte den Stadtrat, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie gestalten sich die Geschlechteranteile in den unterschiedlichen Kaderstufen und Direktionen?
2. Wie gestalten sich die Anteile und Anzahl der Teilzeitanstellungen in den unterschiedlichen Kaderstufen und Direktionen je nach Geschlecht? Und wie hoch sind diese Teilzeitstellen?
3. Falls generell Unterschiede in den Geschlechteranteilen vorhanden sind, worauf lassen sich diese Unterschiede zurückführen? Kann es sein, dass sie auf eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zurückzuführen sind? Oder auf eine möglicherweise geringe Anzahl von Teilzeitanstellungen?
4. Falls die Anteile in den unterschiedlichen Kaderstufen variieren, worauf lassen sich diese Unterschiede zurückführen?
5. Falls die Anteile in den Direktionen variieren, worauf lassen sich diese Unterschiede zurückführen?
6. Verfolgt der Stadtrat eine geschlechterspezifische Strategie bei Einstellungen und Beförderungen von Frauen und Männern?

7. Falls Unterschiede vorhanden sind, welche möglichen Massnahmen sieht der Stadtrat, um die Chancengerechtigkeit zu fördern? Welche Massnahmen wurden bereits heute umgesetzt?

Laurin Murer, Noëlle Bucher
namens der G/JG-Fraktion