



11. Juni 2025

Schriftliche Anfrage

von Anna-Béatrice Schmaltz (GRÜNE)
und Lara Can (SP)

Zu einer offenen und solidarischen Stadt gehört auch die Verantwortung als Arbeitsgeberin für Mitarbeitende mit Behinderung. Auch die UNO-Behindertenrechtskonvention fordert einen barrierefreien und diskriminierungsfreien Zugang zu Arbeit für Menschen mit Behinderung. Die Stadt Zürich verfügt über den Massnahmenplan 2024–2027 für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Ein Aspekt des Massnahmenplans ist die Gleichstellung am Arbeitsplatz.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie wird generell Zugänglichkeit von Mitarbeitenden mit Behinderung gefördert und sichergestellt?
2. Laut oben erwähntem Massnahmenplan gibt es Weiterbildungen zum Thema Zugänglichkeit und Gleichstellung für Führungskräfte. Welche Weiterbildungen sind dies? Sind diese obligatorisch? Wenn nein, wieso nicht? Wie oft wurden diese bisher besucht? Was ist der Inhalt der Weiterbildungen? Wer leitet diese Weiterbildungen? Werden diese gemeinsam mit Selbstvertreter*innen durchgeführt? Wenn nein, wieso nicht?
3. Welche Anlaufstellen gibt es für Mitarbeitende mit Behinderung, die fehlende Zugänglichkeit melden oder sich beraten lassen wollen?
4. Welche Massnahmen werden ergriffen, wenn Mitarbeitende mit Behinderung erlebte Diskriminierung oder fehlende Zugänglichkeit am Arbeitsplatz, insbesondere auch in departementsübergreifenden Gremien, den Vorgesetzten und/oder dem HR melden? Gibt es da einen vordefinierten Ablauf?

Anna-Béatrice Schmaltz

LC