

16. Juni 2004

42C

1 8 8 4 **Richtlinien zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Personalpolitik des Kantons Bern  
(Gleichstellungsrichtlinien)**

*Der Regierungsrat des Kantons Bern,*

gestützt auf Art. 10 Abs. 3 der Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 (KV)<sup>1</sup> und Art. 4 Abs. 3 des Gesetzes vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG)<sup>2</sup> sowie Art. 3 der Verordnung vom 12. Mai 1993 über das öffentliche Dienstrecht (Personalverordnung, PV)<sup>3</sup> und in Ausführung von Art. 3 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)<sup>4</sup>

*beschliesst:*

**1. Grundsätze**

- 1.1. Die Richtlinien bezwecken die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann beim Arbeitgeber Kanton Bern. Ziele der Richtlinien sind eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Hierarchiestufen und in allen Funktionen der kantonalen Verwaltung und eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, in der Gleichstellung von Frau und Mann gelebt wird und in der sich die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal entfalten können.
- 1.2. Die Richtlinien gelten für alle Organisationseinheiten, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Kanton in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- 1.3. Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Querschnittsaufgabe des Personalmanagements auf allen Stufen. Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann wird von der Planung bis zur Evaluation in alle Prozesse, Projekte, Massnahmen und Instrumente des Personalmanagements integriert. Besondere Aufmerksamkeit wird den Führungsprozessen geschenkt.
- 1.4. Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Führungsaufgabe.

<sup>1</sup> BSG 101.1

<sup>2</sup> BSG 153.01

<sup>3</sup> BSG 153.011.1

<sup>4</sup> SR 151.1

## **2. Gleichstellungsstandards**

### **2.1. Personalgewinnung**

- 2.1.1. In Ausschreibungen und Anforderungsprofilen werden beide Geschlechter ausdrücklich angesprochen.
- 2.1.2. In Organisationseinheiten mit ungleichen Geschlechterverhältnissen, insbesondere in Kaderfunktionen, werden zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse innovative Möglichkeiten der Personalgewinnung genutzt.
- 2.1.3. Die zuständigen Stellen prüfen anhand eines einheitlichen Instrumentes (z.B. Toolbox PARTE) vor jeder Ausschreibung, ob die Stelle als Teilzeitstelle oder für das Job-Sharing geeignet ist. In der Ausschreibung wird ein entsprechender Hinweis gemacht. Diese Bestimmung gilt insbesondere für Kaderstellen.

### **2.2. Personalauswahl**

- 2.2.1. In Organisationseinheiten mit ungleichen Geschlechterverhältnissen werden möglichst viele Kandidierende des untervertretenen Geschlechts eingeladen, welche die erforderlichen Kriterien erfüllen.
- 2.2.2. Im Anstellungsverfahren, insbesondere bei Vorstellungsgesprächen und Assessments für Kaderstellen, wirken Fachpersonen beider Geschlechter mit.
- 2.2.3. Bei gleichwertigen Qualifikationen wird die Kandidatin bzw. der Kandidat des in der Organisationseinheit untervertretenen Geschlechts angestellt.
- 2.2.4. Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der Qualifikationen werden nebst Ausbildung und Berufserfahrung auch ausserberufliche Erfahrungen (Betreuungsaufgaben, Freiwilligenarbeit, etc.) berücksichtigt.
- 2.2.5. Die zuständigen Stellen und Behörden sorgen bei der Besetzung von Arbeitsgruppen, Kommissionen und internen Projektleitungen für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter.

### **2.3. Personaleinsatz**

- 2.3.1. Die Organisationseinheiten bieten so weit wie möglich Rahmenbedingungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben ermöglichen. Sie informieren die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Verwaltung des Kantons Bern.
- 2.3.2. Die Ernennungsbehörden entsprechen Gesuchen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies nicht ausschliessen. Die Gründe für einen negativen Entscheid sind offen zu legen.
- 2.3.3. Teilzeitarbeitende dürfen gegenüber Vollzeitarbeitenden nicht benachteiligt werden.
- 2.3.4. Der Verein Krippenplätze Kanton Bern stellt den Mitarbeitenden der Verwaltung Krippenplätze zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über dieses Angebot informiert.

## **2.4. Personalentwicklung**

- 2.4.1. Führungskräfte und Personaldienste ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Stufen und Bereiche den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten gleichermaßen und unabhängig vom Anstellungsgrad, soweit diese betrieblichen Interessen entsprechen. Dies gilt insbesondere für laufbahnfördernde Weiterbildungen.
- 2.4.2. Personalamt und Personaldienste stellen sicher, dass in gleichstellungsrelevanten Weiterbildungen und Veranstaltungen Gleichstellungs- und Genderthemen integriert werden. Sie ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezifische Weiterbildungen zur Thematik, insbesondere zur Förderung der Gleichstellungskompetenz von Führungskräften.

## **2.5. Personalentlohnung und Personalbeurteilung**

- 2.5.1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für gleichwertige Arbeit gleich entlohnt.
- 2.5.2. Die Entrichtung von Leistungslohn und anderen leistungsbezogenen Zulagen basiert auf geschlechtsunabhängigen und aufgabenbezogenen Beurteilungskriterien.
- 2.5.3. Bei der Personalbeurteilung, insbesondere bei der Beurteilung von Führungskräften, wird der Beitrag zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann mitberücksichtigt.

## **2.6. Kommunikation**

- 2.6.1. Die Kommunikation der Verwaltung richtet sich gleichwertig an Frauen und Männer. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden in allen Textsorten geschlechtergerechte Formulierungen.

## **2.7. Sexuelle Belästigung**

- 2.7.1. Die Direktionen und die Staatskanzlei schützen die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz und ergreifen die nötigen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. In der Verwaltung des Kantons Bern werden sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung nicht geduldet. Das Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (RRB1570/1995) regelt die Einzelheiten.

## **3. Umsetzung**

- 3.1. Für die Umsetzung der Richtlinien sind die Direktionen und die Staatskanzlei verantwortlich.
- 3.2. Die Direktionen und die Staatskanzlei analysieren mit ihren Organisationseinheiten alle vier Jahre den Umsetzungsstand der Richtlinien in ihrem Verantwortungsbereich und legen für eine Periode von weiteren vier Jahren messbare Ziele (Vierjahresziele) und jährliche Teilziele (Jahresziele) mit Indikatoren, Sollwerten und Verantwortlichkeiten fest.
- 3.3. Für die Erarbeitung und Umsetzung der Vierjahresziele und der Jahresziele sind die Führungskräfte und Personaldienste der Direktionen und der Staatskanzlei verantwortlich.

- 3.4. Die Vierjahresziele und die Jahresziele sind Bestandteil der Leistungsvereinbarungen zwischen den Direktionen und den Ämtern.
- 3.5. Gleichstellungsfachleute oder Gleichstellungsfachgruppen begleiten und unterstützen die Führungskräfte und die Personaldienste bei der Umsetzung der Vierjahresziele und der Jahresziele in den Direktionen und in der Staatskanzlei.
- 3.6. Das Personalamt unterstützt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Weiterentwicklung der Gleichstellung in allen Bereichen der Personalpolitik des Kantons Bern.
- 3.7. Eine Gender-Konferenz koordiniert die Gleichstellungsaktivitäten zwischen den Direktionen/der Staatskanzlei, unterstützt diese bei der Erarbeitung von Vierjahres- und Jahreszielen und initiiert direktionsübergreifende Aktivitäten zur Umsetzung dieser Richtlinien. Die Direktionen und die Staatskanzlei nehmen mit mindestens je einer Person Einsitz, die Führungsverantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien hat. Die Gender-Konferenz ist der Finanzdirektion zugeordnet.
- 3.8. Die Geschäftsführung der Gender-Konferenz obliegt einem Geschäftsausschuss. Dieser setzt sich aus je einer Vertretung des Personalamtes und der kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zwei Vertretungen der Direktionen und der Staatskanzlei zusammen. Die Arbeit wird unter den Mitgliedern gleichmässig verteilt.
- 3.9. Eine Geschäftsordnung regelt die Organisation und den Geschäftsablauf der Gender-Konferenz.
- 3.10. Der Regierungsrat ernennt die Mitglieder der Gender-Konferenz. Diese bezeichnen die Vertretungen der Direktionen und der Staatskanzlei im Geschäftsausschuss.

#### **4. Controlling**

- 4.1. Direktionen und Staatskanzlei überprüfen im Rahmen ihres Controllings regelmässig Fortschritt und Zielerreichungsgrad ihrer Vierjahres- und Jahresziele mit Indikatoren, Sollwerten und Verantwortlichkeiten. Nötigenfalls ergreifen sie Steuerungsmassnahmen.
- 4.2. In Absprache mit der Gender-Konferenz stellt das Personalamt den Direktionen und der Staatskanzlei die für das Controlling und Reporting nötigen Instrumente und Kennzahlen zur Verfügung.
- 4.3. Die Direktionen und die Staatskanzlei informieren in der Gender-Konferenz über die Vierjahres- und Jahresziele, über die Zielerreichung sowie über allfällige Steuerungsmassnahmen. Sie informieren auch im Verwaltungsbericht darüber.
- 4.4. Alle vier Jahre evaluieren die Direktionen und die Staatskanzlei die Zielerreichung in der laufenden Periode und legen der Gender-Konferenz einen Bericht mit Kennzahlen vor.
- 4.5. Der Geschäftsausschuss der Gender-Konferenz wertet die Berichte der Direktionen und der Staatskanzlei aus und erarbeitet einen Evaluationsbericht. Die Gender-Konferenz kann zusätzlich spezifische Aspekte der Umsetzung der Richtlinien evaluieren.
- 4.6. Die Gender-Konferenz unterbreitet den Evaluationsbericht dem Regierungsrat und macht Vorschläge über neue Prioritäten bei der Weiterentwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Personalpolitik des Kantons Bern.

- 4.7. Die Gender-Konferenz informiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig oder aus aktuellem Anlass über den Stand der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann beim Arbeitgeber Kanton.

## 5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- 5.1. Die Direktionen und die Staatskanzlei legen erstmals für die Periode 2006 bis 2009 messbare Ziele (Vierjahresziele), jährliche Teilziele (Jahresziele), Indikatoren, Sollwerte und Verantwortlichkeiten fest.
- 5.2. Die Vierjahresziele und die Jahresziele werden erstmals in die Leistungsvereinbarungen für das Jahr 2006 integriert.
- 5.3. Die Richtlinien zur Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung der Frauen in der Verwaltung des Kantons Bern vom 14. Juni 1995 (RRB 1559) werden aufgehoben.
- 5.4. RRB 1900 vom 25. November 1987 und RRB 3491 vom 22. September 1993 („Taten statt Worte“) werden aufgehoben.

### *Inkrafttreten*

- 5.5. Diese Richtlinien treten am 1. Juli 2004 in Kraft.

An die Direktionen  
und die Staatskanzlei

Für getreuen Protokollauszug

Der Staatsschreiber:

