

Regierungsratsbeschluss

RRB Nr.: 489/2017
Datum RR-Sitzung: 24. Mai 2017
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer:
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

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; BSG 101.1) und Art. 4 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) sowie Art. 3 der Personalverordnung vom 18. Mai 2015 (PV; BSG 152.011.1) und in Ausführung von Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1)



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 integrativer Bestandteil der Personalarbeit auf allen Stufen.
- 1.4 Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Führungsaufgabe.

2 Gleichstellungsstandards

2.1 Personalgewinnung

- 2.1.1 In Ausschreibungen und Anforderungsprofilen werden beide Geschlechter ausdrücklich angesprochen.
- 2.1.2 Die zuständigen Stellen prüfen vor jeder Ausschreibung, ob die Stelle als Teilzeitstelle geeignet ist. In der Ausschreibung wird ein entsprechender Hinweis gemacht. Diese Bestimmung gilt insbesondere auch 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 möglichst 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 (s. auch Art. 60c PV).
- 2.3.3 Teilzeitarbeitende dürfen gegenüber Vollzeitarbeitenden nicht benachteiligt werden.
- 2.3.4 Das Personalamt bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der vom Regierungsrat gesprochenen Mittel Unterstützung bei der Finanzierung von Krippenplätzen. Es informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über entsprechende Möglichkeiten.

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 Beurteilungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt unabhängig vom Geschlecht. Die Anrechnung von Gehaltsstufen im Rahmen des Gehaltsaufstiegs ist ausgeglichen umzusetzen.

2.6 Kommunikation

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

2.7 Sexuelle Belästigung

Die Direktionen, die Staatskanzlei sowie die Gerichtsbehörden und die Staatsanwaltschaft (DIR, STA und JUS) 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.

3 Umsetzung

- 3.1 Für die Umsetzung der Richtlinien sind die DIR, STA und JUS verantwortlich.
- 3.2 Die DIR, STA und JUS 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), gegebenenfalls unterstützt durch Jahresziele, mit Indikatoren, Sollwerten und Verantwortlichkeiten fest.
- 3.3 Für die Erarbeitung und Umsetzung der Vierjahresziele resp. der Jahresziele sind die Führungskräfte und Personaldienste der DIR, STA und JUS verantwortlich.
- 3.4 Die Vierjahresziele resp. die Jahresziele sind Bestandteil der Leistungsvereinbarungen zwischen den DIR, der STA und den Ämtern.
- 3.5 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.
- 3.6 Die Umsetzung dieser Richtlinien wird der Personalleiterkonferenz (PEKO) übertragen. In Bezug auf dieses Thema setzt sich die PEKO aus den Personalleitenden der DIR, STA und JUS zusammen. Die Personalleitenden der Hochschulen nehmen beratend teil. Die Leitung der PEKO obliegt dem Vorsteher oder der Vorsteherin des Personalamtes. Die Geschäftsführung übernimmt das Personalamt.
- 3.7 Eine Vertretung der kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird zu den Sitzungen eingeladen, an denen Gleichstellungsaktivitäten behandelt werden. Fallweise werden weitere, auch externe Gleichstellungsfachleute oder Gleichstellungsfachgruppen beigezogen.
- 3.8 Die PEKO initiiert und koordiniert direktionsübergreifende Gleichstellungsaktivitäten und Projekte, welche sich in erster Linie an der Personalstrategie ausrichten. Zudem unterstützt sie die DIR, STA und JUS bei der Erarbeitung von Vierjahres- resp. Jahreszielen. Die Personalleitenden übernehmen Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien in den DIR, STA und JUS.
- 3.9 Die PEKO befasst sich mindestens zweimal jährlich mit Gleichstellungsfragen.

4 Controlling

- 4.1 Die DIR, STA und JUS überprüfen im Rahmen ihres Controllings regelmässig Fortschritt und Zielerreichungsgrad ihrer Vierjahres- resp. Jahresziele mit Indikatoren, Sollwerten und Verantwortlichkeiten. Nötigenfalls ergreifen sie Steuerungsmassnahmen.
- 4.2 In Absprache mit der PEKO stellt das Personalamt den DIR, STA und JUS die für das Controlling und Reporting nötigen Instrumente und Kennzahlen zur Verfügung.
- 4.3 Über Kennzahlen zur Gleichstellung von Frau und Mann sowie zu spezifischen Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung informiert das Personalamt jährlich im Rahmen des HR-Reportings sowie situativ über weitere geeignete kantonale Kommunikationskanäle.
- 4.4 Die DIR, STA und JUS informieren in der PEKO über die Vierjahres- resp. Jahresziele, über die Zielerreichung sowie über allfällige Steuerungsmassnahmen.
- 4.5 Alle vier Jahre evaluieren die DIR, STA und JUS die Zielerreichung und legen der PEKO einen Bericht mit Kennzahlen vor.
- 4.6 Das Personalamt gibt in Absprache mit der PEKO periodisch einen Evaluationsbericht in Auftrag. Dieser informiert über die Umsetzung der Gleichstellungsziele und macht Vorschläge zu neuen Prioritäten und Massnahmen bei der Weiterentwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Personalpolitik des Kantons Bern.
- 4.7 Die Finanzdirektion unterbreitet den Evaluationsbericht dem Regierungsrat und sorgt für die Berücksichtigung der verabschiedeten Massnahmen in der Personalstrategie.

5 Schlussbestimmungen

- 5.1 Der RRB Nr. 1884 vom 16. Juni 2004 wird aufgehoben.

Inkrafttreten

- 5.2 Diese Richtlinien treten am 1. Juli 2017 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrates
Der Staatsschreiber
Auer



Direktionen
Staatskanzlei
Justiz