



Plan für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung (PGKV)

Pressekonferenz, 8. Juni 2016

Rathaus, Pressesaal

Anne-Claude Demierre, Staatsrätin, Direktorin für Gesundheit und Soziales

Georges Godel, Staatsrat, Finanzdirektor

Geneviève Beaud Spang, Leiterin, Büro für die Gleichstellung und für Familienfragen

Markus Hayoz, Amtschef, Amt für Personal und Organisation

Maxime Jaquier, HR-Verantwortlicher im AMA, Vertreter der Arbeitsgruppe PGKV

Tanja Bauer, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im GFB, Projektleiterin PGKV

Übersicht

1. Die Bedeutung der Gleichstellung im Beruf und der Vereinbarkeit von Beruf und Familien
2. Die Bedeutung des PGKV für die kantonale Verwaltung
3. Präsentation des Projektes und der partizipativen Vorgehensweise
4. Präsentation der Massnahmen
5. Die Bedeutung der Weiterbildung im PGKV



Die Bedeutung der Gleichstellung im Beruf und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Anne-Claude Demierre,
Staatsrätin und Direktorin für Gesundheit
und Soziales



Ein directionsübergreifendes Projekt

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe

- > **Präsidiert** von der Direktorin für Gesundheit und Soziales, Staatsrätin Anne-Claude Demierre
- > **Zusammengesetzt aus einer Vertreterin oder eines Vertreters**
 - > jeder Direktion
 - > der Universität
 - > der Fachhochschulen
 - > des Amts für Personal und Organisation
 - > des Büros für die Gleichstellung und für Familienfragen
- > **Projektleitung:** GFB
- > Erarbeitung der Strategie: Sommer 2011 – Mai 2012
- > Erarbeitung des Aktionsplans: Oktober 2012 – Juni 2016

Die Bedeutung des PGKV für die kantonale Verwaltung

Georges Godel,
Staatsrat und Finanzdirektor



Die Bedeutung des PGKV für die kantonale Verwaltung

Ein Grundsatz der im StPG verankert ist

- > Der SR engagiert sich seit Jahren für die Gleichstellung.
- > Der Grundsatz steht seit 2001 im StPG (Art. 4 Bst. d):
«Ziel der Personalpolitik ist es, die Personalressourcen des Staates optimal zur Geltung zu bringen. Sie beruht auf folgenden Grundsätzen: (...) Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann»
- > Regierungsprogramm 2007-2011 / Herausforderung Nr. 3:
«Das Zusammenleben verbessern: Bei der Gleichstellung von Frau und Mann werden Massnahmen angeboten, um sowohl für die Frauen als auch für die Männer die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie zu erleichtern; dies soll namentlich bei der Kantonsverwaltung und durch die Harmonisierung der Unterrichtszeiten an den Schulen geschehen.»

Die Bedeutung des PGKV für die kantonale Verwaltung

Konkrete Massnahmen

Der SR hat konkrete Massnahmen umgesetzt:

- EVALFRI
- Kontrolle der Lohnungleichheit
- Teilweise Berücksichtigung der nicht-beruflichen Erfahrung bei der Zuteilung der Lohnklassen
- Ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen
- Ein Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen
- Ein Adoptionsurlaub von 12 Wochen (resp. 4 Wochen)
- Ein Urlaub von bis zu 5 Tagen bei Krankheit eines Kindes
- Ein Urlaub von bis zu 3 Tagen bei schwerer Krankheit eines Mitglieds des gemeinsamen Haushalts

Die Bedeutung des PGKV für die kantonale Verwaltung

Konkrete Massnahmen

Der SR hat konkrete Massnahmen umgesetzt:

- Neue Gestaltung der Arbeitszeit
- Harmonisierung der Unterrichtszeiten
- Ein wachsendes Angebot an familienergänzender Betreuung
- Eine explizite Politik zum Kampf gegen die sexuelle Belästigung
- Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung

Die Bedeutung des PGKV für die kantonale Verwaltung

Weitergehen auf dem Weg der Gleichstellung

2010 hat der Staatsrat dem Grossen Rat vorgeschlagen, den PGKV zu erarbeiten und umzusetzen.

Der Staatsrat hat im Mai 2012 bereits die Vision und die Strategie für den PGKV genehmigt:

- Eine beispielhafte Arbeitgeberin sein
- Gute Arbeitsbedingungen bieten, um gut ausgebildetes Personal zu finden und zu halten und die gute Funktionsweise der Dienstleistungen zu gewährleisten
- Dem Fachkräftemangel entgegenzutreten > Vereinbarung
- Flexible und angepasste Arbeitsbedingungen anbieten

Präsentation des Projektes und der partizipativen Vorgehensweise

Geneviève Beaud Spang

Leiterin des Büros für die Gleichstellung
und für Familienfragen



Mandat des PGKV

Der Staatsrat bezieht sich auf ein Postulat des Grossen Rats



Vision und Strategie

Vom Staatsrat im Mai 2012 genehmigt

Vision

Ausgewogene Vertretung:

- Mittleres und oberes Kader;
- Gesamtheit der Funktionen;
- Kommissionen, Verwaltungsräten, Einrichtungen, Stiftungen in Verbindung mit dem Staat.

Beispielhafte Arbeitgeberin:

- Chancengerechtigkeit von Frau und Mann;
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Strategische Ziele

Nr. 1: HR-Prozesse

Nr. 2: Frauen in Kaderpositionen

Nr. 3: Nachwuchsförderung

Nr. 4: Flexible Arbeitszeitmodelle

Nr. 5: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nr. 6: Rahmenbedingungen

Partizipativer Ansatz zur Erarbeitung des Aktionsplans I

Einbezug der Beteiligten

Vernehm-
lassung der
Vision und
Strategie

Partizipatives
Treffen

55 Personen

7 Austausch-
sitzungen

> 80 Personen

Präsentation

- Generalsekre-
tärinnen und -
sekretäre;
- Fachstellen

Liste der

- Bedürfnisse
- Ideen
- Sorgen

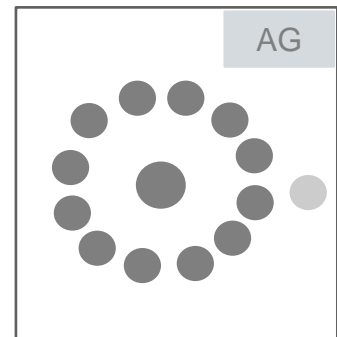
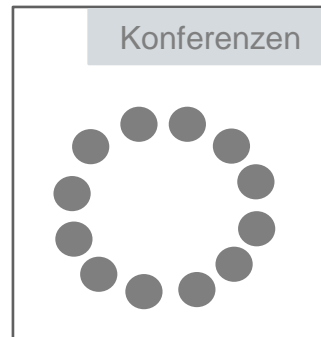
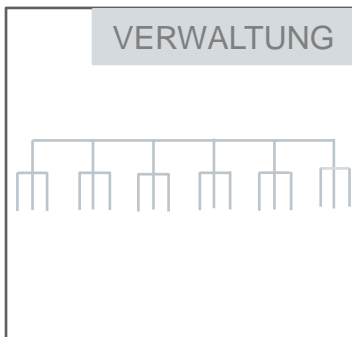
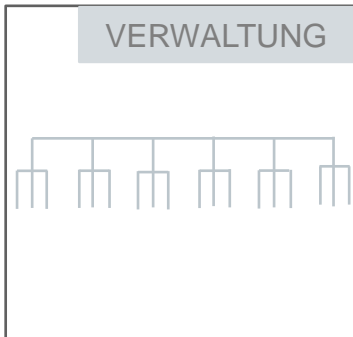
VERWALTUNG

VERWALTUNG

Direktionen

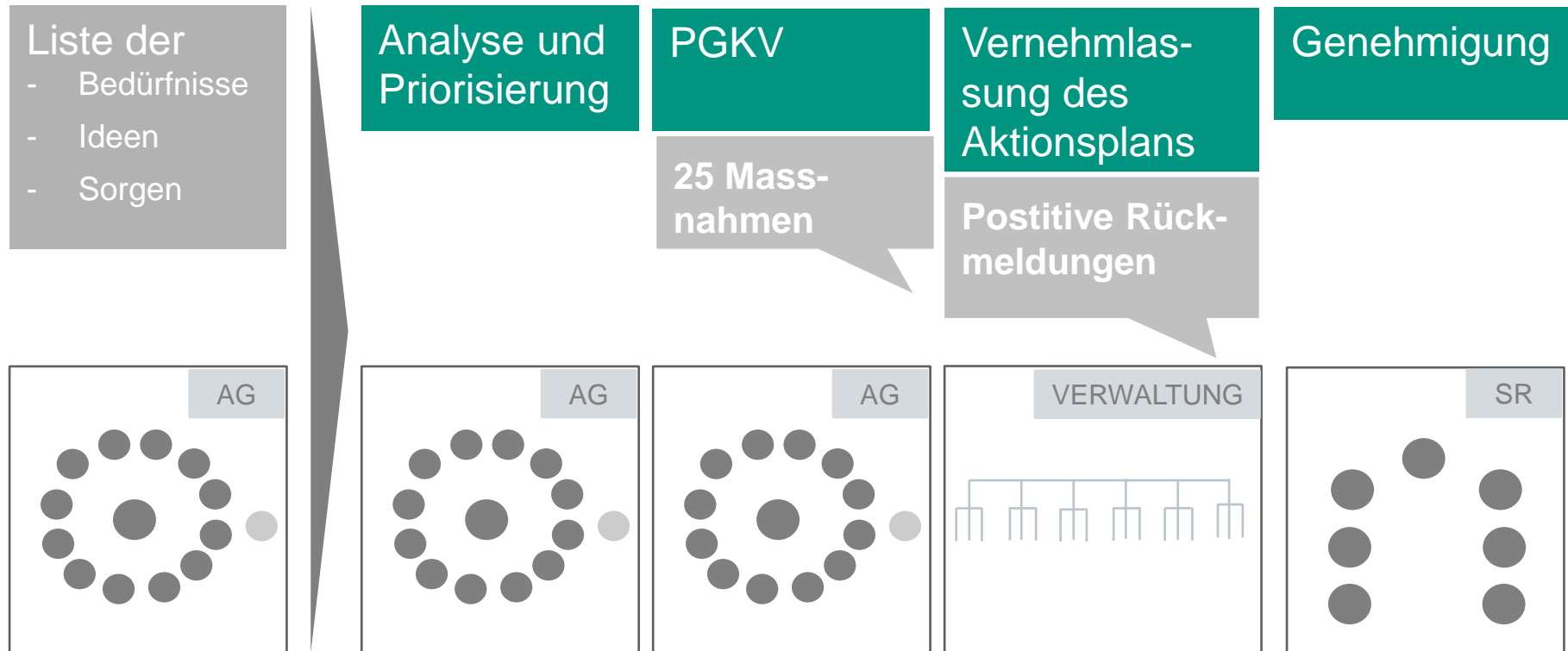
Konferenzen

AG



Partizipativer Ansatz zur Erarbeitung des Aktionsplans II

Erarbeitung der Massnahmen



Präsentation der Massnahmen

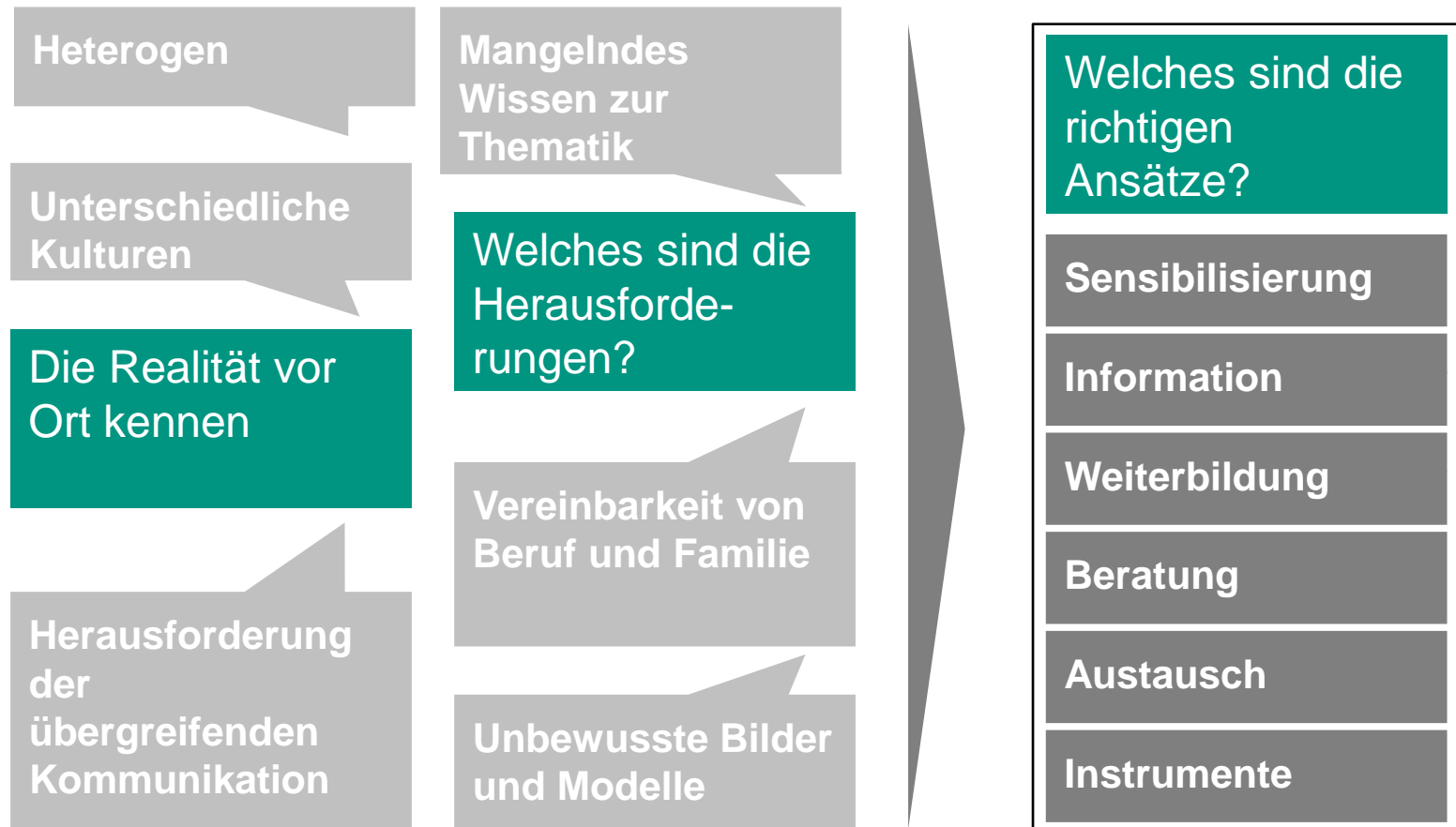
Tanja Bauer,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im GFB
und Projektleiterin PGKV

Maxime Jaquier,
HR-Verantwortlicher im AMA und Vertreter
der Arbeitsgruppe PGKV



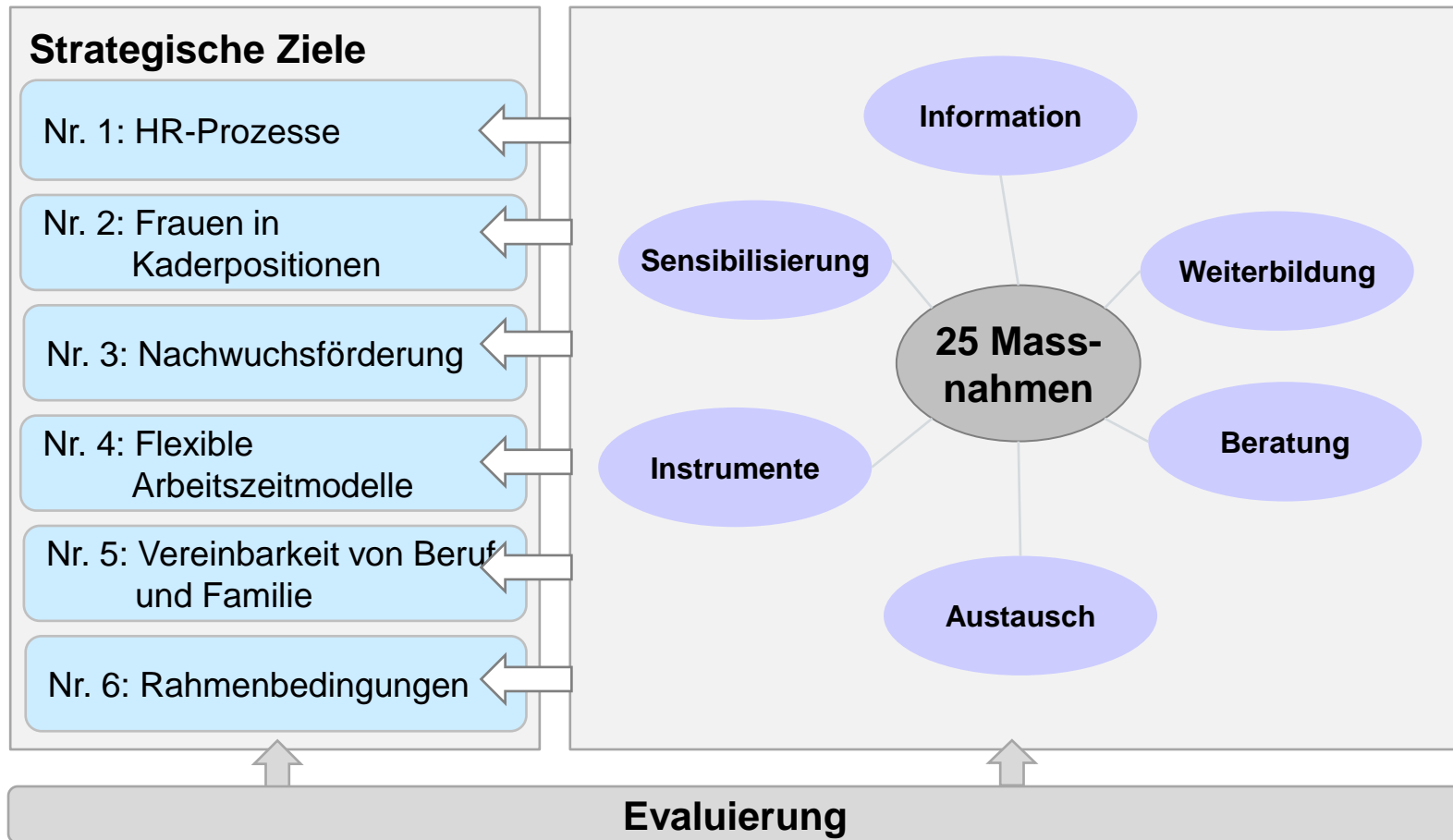
Ausrichtung der Massnahmen I

Ansätze für Gleichstellung in der Verwaltung



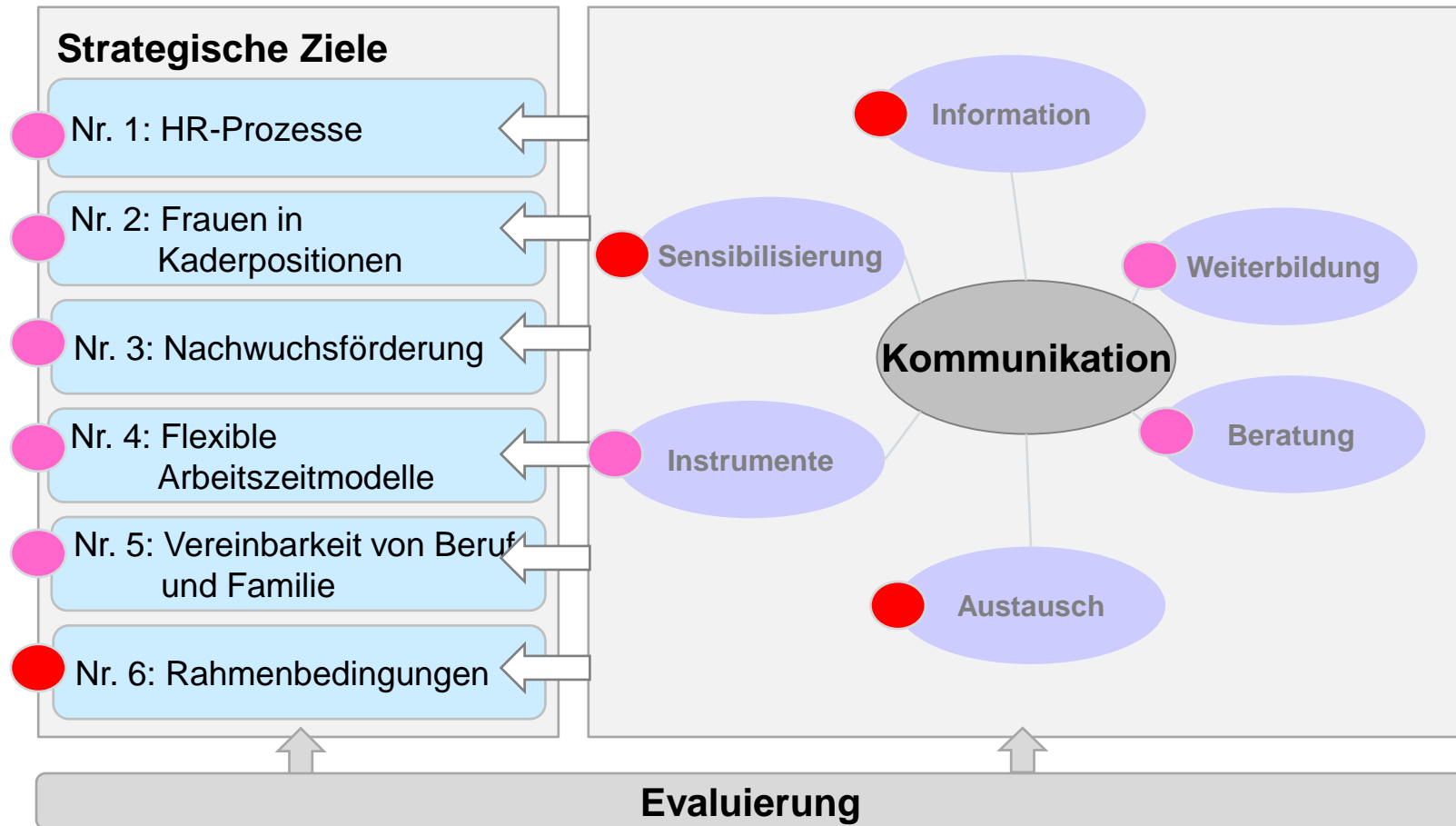
Ausrichtung der Massnahmen II

Erfolgreich Dank den richtigen Instrumenten



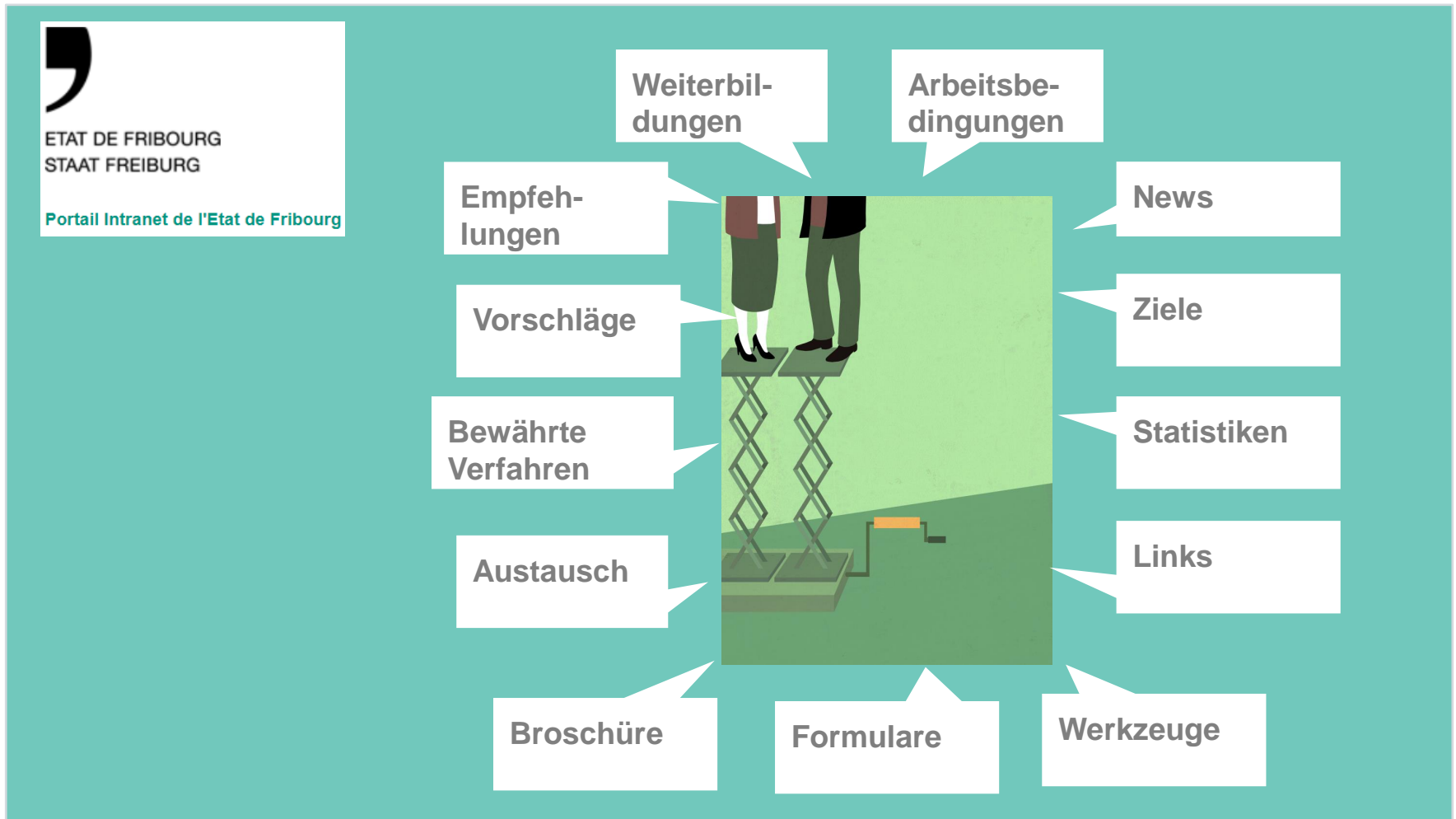
Die betroffenen Personen erreichen I

Plattform, Broschüre und Austauschtreffen



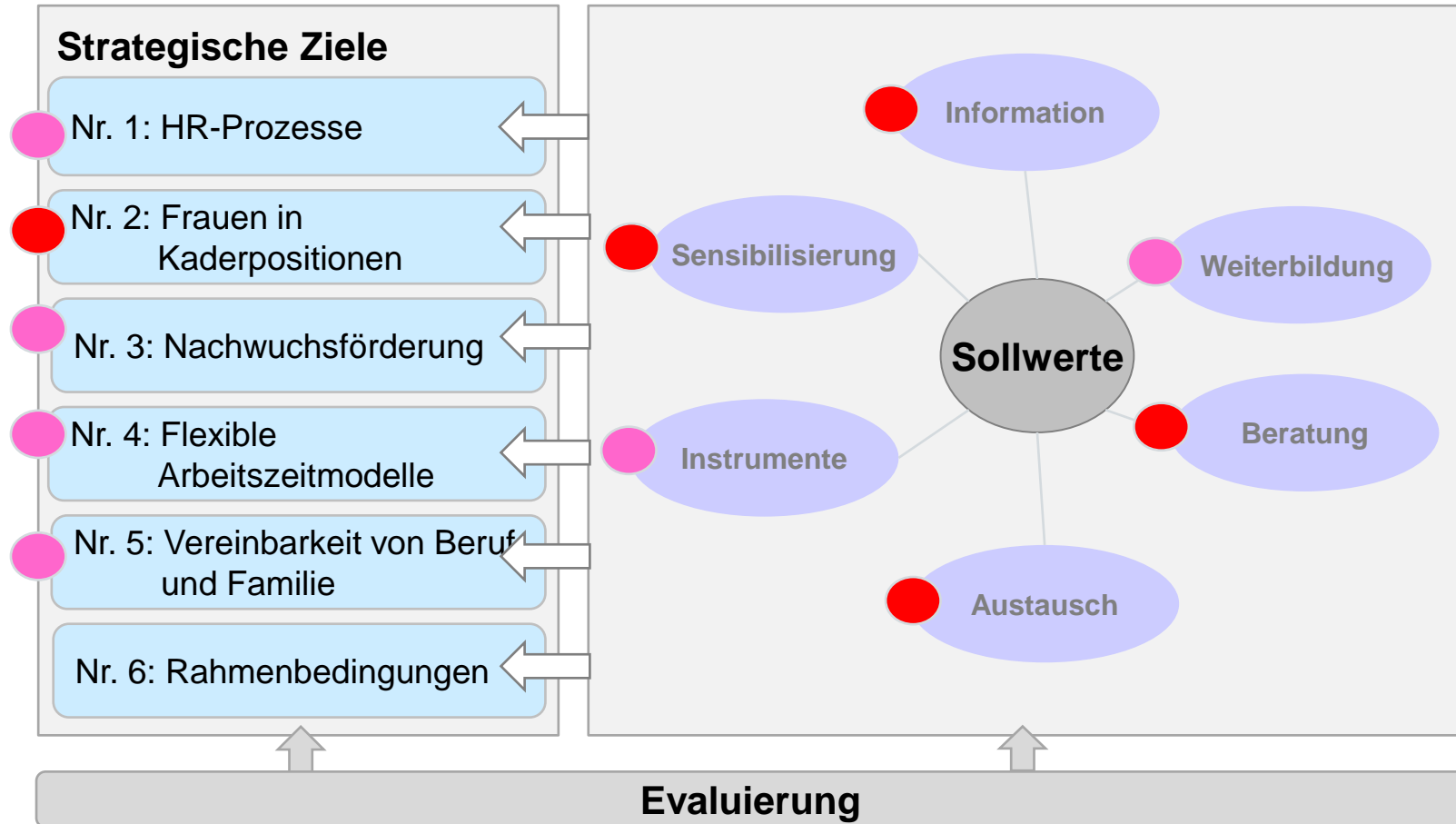
Die betroffenen Personen erreichen II

Eine Plattform auf der Intranet-Seite des Staates



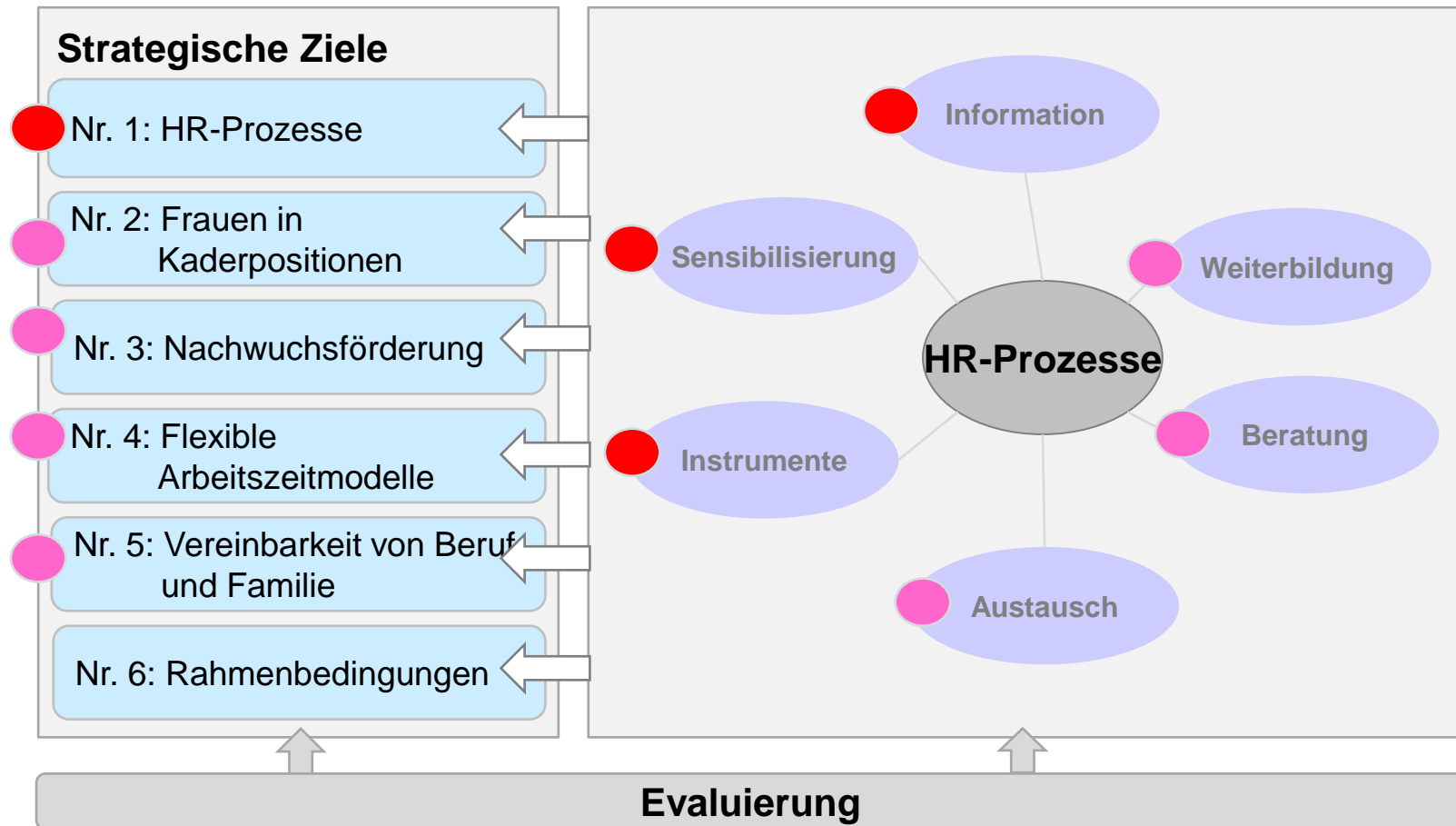
Die Ziele in den Direktionen kommunizieren

Sollwerte für Kaderpositionen



HR-Prozesse anpassen I

Austausch, Kohärenz, nicht-berufliche Erfahrungen
und Aufteilung von Stellen



HR-Prozesse anpassen II

Gleichstellung integrieren

Austausch und
Beratung in den
Direktionen

Kohärenz der
Werkzeuge mit dem
PGKV

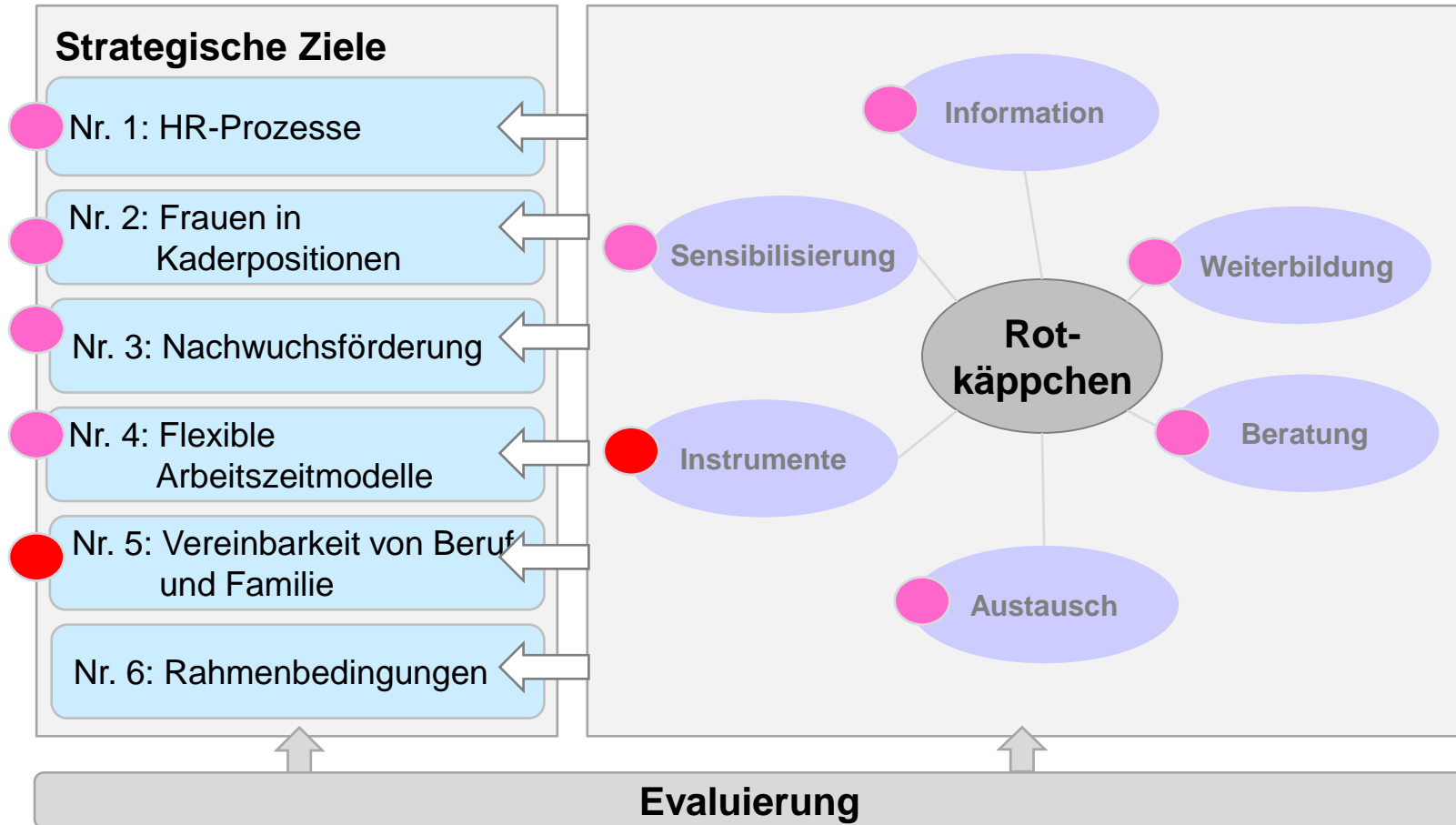
Einbezug nicht-
beruflicher
Erfahrungen

Aufteilung von
Stellen und
Verteilung der %
überdenken



Vereinbarkeit verbessern I

Die Eltern unterstützen



Vereinbarkeit verbessern II

Die Eltern unterstützen

Rotkäppchen

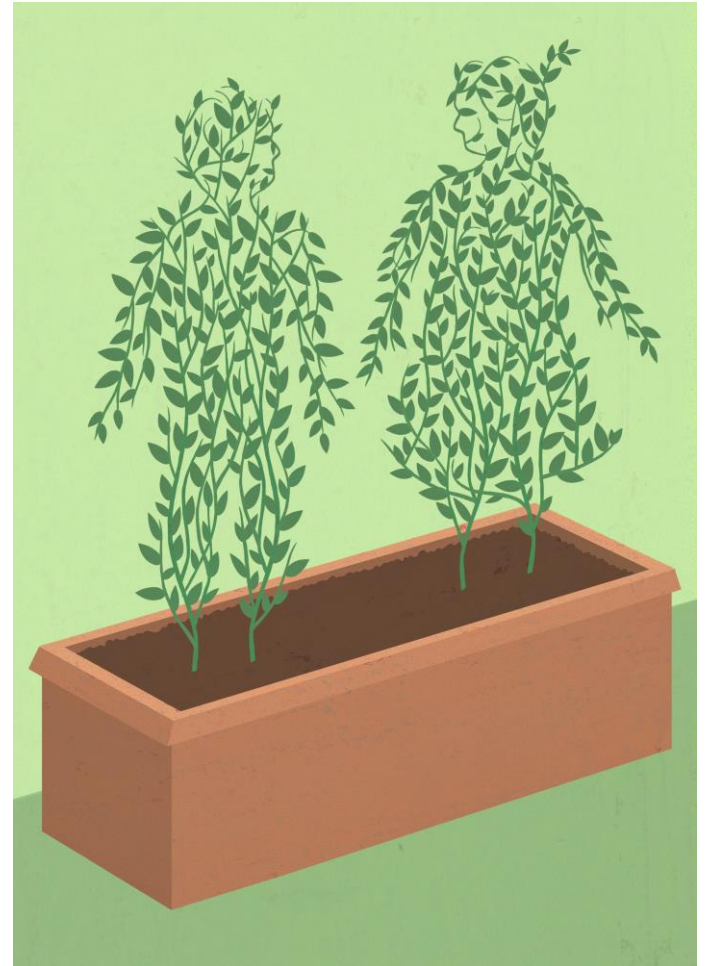
- > Notfallbetreuung von kranken Kindern;
- > Pilotprojekte der GSD und der ILFD;
- > Ergänzend zu bisherigen Massnahmen.

Umfrage

- > Zahlreiche Ideen und Vorschläge zur Vereinbarkeit während der partizipativen Vorgehensweise und der Vernehmlassung;
- > Das bestehende Bild ergänzen;
- > Die bestehenden Bedürfnisse umfassender analysieren.

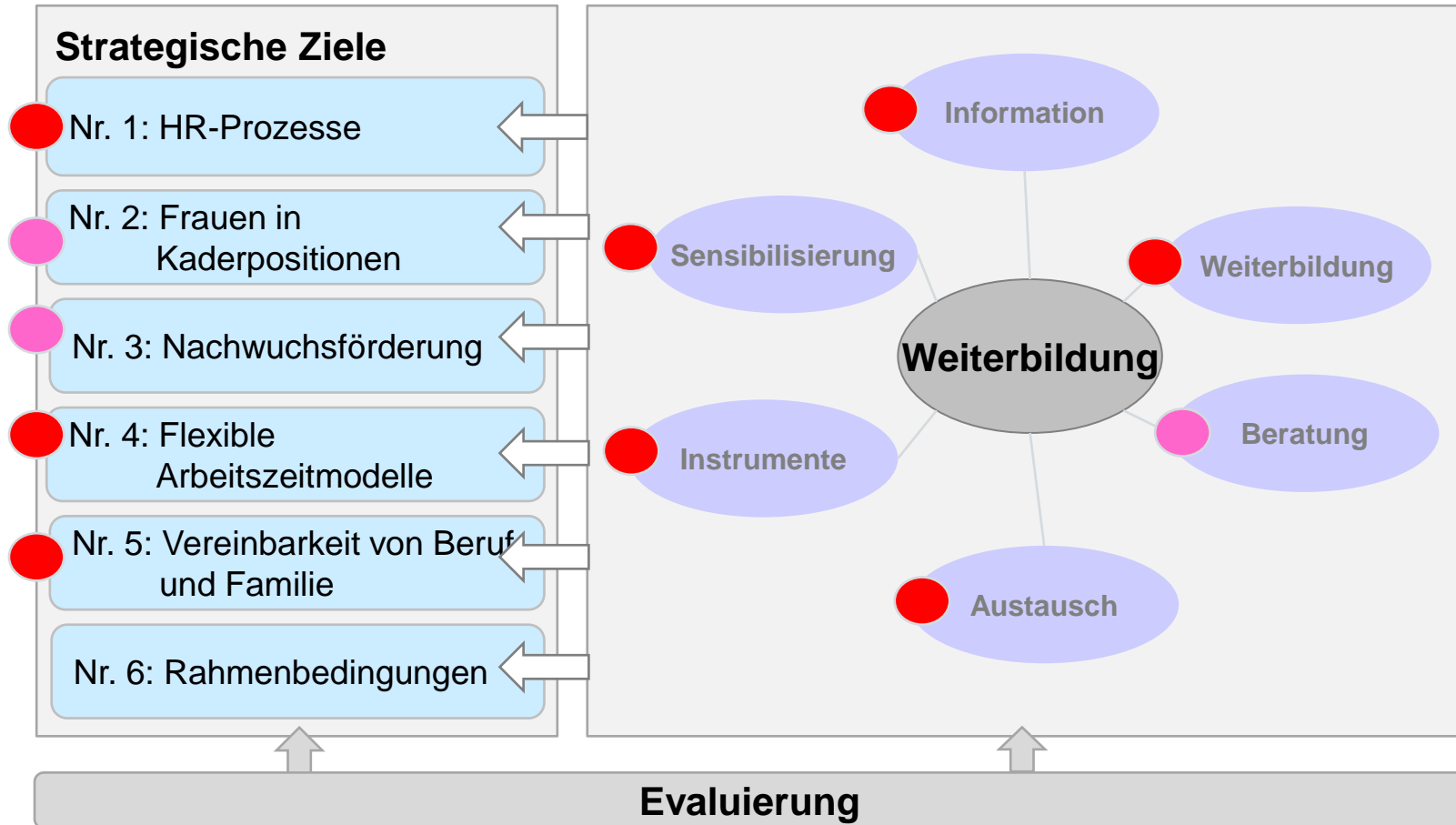
Die Bedeutung der Weiterbildung im PGKV

Markus Hayoz,
Amtschef des Amts für Personal
und Organisation



Weiterbildung I

Personalgewinnung, Management und Vereinbarkeit



Weiterbildung II

Kadermitarbeitende und Vorgesetzte

- > Kadermitarbeitende in der Personalgewinnung und den damit verbundenen Gleichstellungsfragen weiterbilden
 - > Kurs im Weiterbildungsprogramm
 - > Kurs in den Direktionen, um die Weiterbildung der betroffenen Personen zu gewährleisten

- > Vorgesetzte zu den Themen Vereinbarkeit von Verantwortung, Teilzeitarbeit und Abwesenheiten aufgrund von Mutterschaft weiterbilden
 - > Kurs im Weiterbildungsprogramm
 - > Kurs in den Direktionen, um die Weiterbildung der betroffenen Personen zu gewährleisten

Weiterbildung III

Mitarbeitende

- > Zugang zu Weiterbildungen für Teilzeitangestellte verbessern
 - > Änderung der Verordnung über die Weiterbildung
- > Ausbildungsworkshops für (zukünftige) Eltern anbieten und die Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beim Staat aufzeigen
 - > Workshops

Zeit für Fragen

