



## equal21 – Aktionsplan Gleichstellung

### Massnahmenplan, Stand 23. Mai 2023

Der Massnahmenplan ist in erster Linie ein internes Arbeitsinstrument und kann sich im Projektverlauf weiterentwickeln. Der Regierungsbeschluss vom 23.05.2023<sup>1</sup> sieht vor, dass bei Bedarf weitere Massnahmen des Typs 1 und 2 entwickelt und umgesetzt werden können. Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann legt der Regierung ein jährliches Reporting über die Umsetzung des Aktionsplans mit aktualisiertem Massnahmenplan vor.

#### Massnahmentypen

1. Übergeordnete Massnahmen, die relativ einfach und zeitnah durch die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann oder das Personalamt umgesetzt werden können.
2. Pilotmassnahmen, die in und mit ausgewählten Dienststellen entwickelt und umgesetzt werden.
3. Massnahmen, die in die Personalstrategie überführt werden.
4. Massnahmen, die längerfristige Anpassungen in der Organisations- und Ablaufstruktur erfordern.

#### Abkürzungen

Stagl: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann

PA: Personalamt

HBA: Hochbauamt

GA: Gesundheitsamt

---

<sup>1</sup> Protokoll Nr. 432/2023

Ziel 1	<b>Die Kantonale Verwaltung lebt eine gegenüber allen Lebensmodellen offene, diskriminierungsfreie Organisationskultur, eine Kultur des Vertrauens, der Transparenz und des Gebens und Nehmens.</b>	Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr.	Massnahme					
1.1	Mitarbeit Stagl bei der Erarbeitung der Personalstrategie; Sicherstellung, dass gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevante Aspekte darin verankert sind und sich die Vision von equal21 in der Personalstrategie wiederfindet	3	PA/Stagl	2023	2025	x
1.2	Überprüfen und Anpassen des Prozesses zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Hinblick auf die Schutzpflichten des Arbeitgebenden gem. Gleichstellungsgesetz	1	PA/Stagl	2023	2023	x
1.3	Sichtbarmachen der Transparenz des Lohnsystems (Merkblatt/Pencast/Erklärvideo o.ä.)	1	PA/Stagl	2023	2023	x
1.4	Konzipieren und Durchführen von Netzwerkveranstaltungen mit Impulsreferaten für Mitarbeitende zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit	1	Stagl/PA	2023	2023	x

Ziel 2	<b>Eine gute Lebensbalance aller Mitarbeitenden wird zur Selbstverständlichkeit in der Organisationskultur der Kantonalen Verwaltung.</b>	Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr.	Massnahme					
2.1	Überprüfen/Anpassen des Prozesses für die Vereinbarkeitsherausforderungen bei Elternschaft sowie weiteren Betreuungsaufgaben, Entwickeln von Leitfäden für Mitarbeitende und Führungskräfte (Synergien Aktionsplan pflegende und betreuende Angehörige GA)	1	Stagl/PA	2023	2023	x

2.2	Erarbeiten von Vorschlägen, wie die Vereinbarkeit aller Mitarbeitenden regelmässig thematisiert werden kann (Teamabsprachen, Inputreferate, Workshops, Mitarbeitendengespräche, Mitarbeitendenbeurteilung etc.)	3	PA/Stagl	2023	laufend	
2.3	Überprüfen/Anpassen des Austrittsverfahrens im Hinblick auf eine systematische, neutrale (anonyme) Befragung und Auswertung der Austrittsgründe (mit explizitem Fokus auf mangelnde Vereinbarkeit)	3	PA	2023	laufend	

## Handlungsfeld

### Vielfältige Arbeitsmodelle

<b>Ziel 3</b> <b>Die Kantonale Verwaltung bietet je nach Lebenssituation und -phase unterschiedliche Arbeitsmodelle an, die, unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen, von den Mitarbeitenden gewählt und mitgestaltet werden. Dazu zählt u.a. die Verbesserung der infrastrukturellen Voraussetzungen für mobiles und hybrides Arbeiten sowie der Einbezug zeitlicher und örtlicher Faktoren.</b>		Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr.	Massnahme					
3.1	Entwickeln eines Pilotprojekts zur Schaffung eines Coworking-Space an einem geeigneten Standort unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der räumlichen Möglichkeiten	2	Stagl/HBA	2024	2026	
3.2	Vorschläge zur regelmässigen Überprüfung/Anpassung der Prozesse/Arbeitsorganisation hinsichtlich Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensbereichen (Autonomie und Selbstverantwortung der Mitarbeitenden stärken)	1	Stagl/PA	2024	2025	

3.3	<p>Pilotprojekt mit ein bis zwei Dienststellen. Inhalt: Suchen und Umsetzen von betrieblichen Erleichterungen für mobil-flexibles Arbeiten, wo dies auf Grund der Leistungsanforderungen schwierig ist (Beispiele dafür können angepasste Öffnungszeiten, Digitaler Schalter, verschiedene Zeitmodelle in handwerklich geprägten Berufsfeldern etc. sein)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführen eines Workshops zur Suche von Potenzialen</li> <li>- Konzipieren und Umsetzen</li> </ul>	2	Stagl	2023	2025	x
-----	---	---	-------	------	------	---

<b>Ziel 4</b>		Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr.	Massnahme					
4.1	<p>Prüfen der aktuellen Anstellungsbedingungen, Evaluation möglicher Verbesserungen (wie machen es andere?) und allfällige Anpassungen. Output: Empfehlungen. Unterschiedliche Fristen nach Entscheidungsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verordnung</li> <li>- Gesetz</li> </ul>	1	PA/Stagl	2024	2025	
4.2	<p>Schaffen betrieblicher und arbeitsorganisatorischer Voraussetzungen bei den Dienststellen bez.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Job- und Top-Sharing-Möglichkeiten</li> <li>- Funktionierende Stellvertretungen</li> </ul>	3	PA	2024	2025	

## Handlungsfeld

# Personalrekrutierung und -entwicklung

Ziel 5	Der Personalselektionsprozess der Kantonalen Verwaltung ist vorurteils- und diskriminierungsfrei und stellt Gleichstellung und Diversität sicher. Wo klare Untervertretungen eines Geschlechts bestehen (Ämter, Funktionen), können Ziele der Geschlechtervertretung gesetzt werden und entsprechende, transparent gemachte Bevorzugungen bei der Anstellung bei gleicher Qualifikation erfolgen.	Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr.	Massnahme					
5.1	Überprüfen/Anpassen des Personalselektionsprozesses (vorurteils- und diskriminierungsfrei, Sicherstellung von Gleichstellung und Diversität)	3	PA/Stagl	2024	2025	
5.2	Schulung der Selektierenden und regelmässige Weiterbildungen betr. Personalselektionsprozess, Erstellen eines Leitfadens	3	PA	2025	laufend	
5.3	Erarbeiten von möglichen Zielwerten für die Geschlechtervertretung und Vorgehensvorschlag für das Erreichen der Ziele	3	Stagl/PA	2023	2025	

Ziel 6	Die Kantonale Verwaltung arbeitet mit verschiedenen Organisationsmodellen, die die Eigenverantwortung und Kompetenzen der Mitarbeitenden und Teams fördern und die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation steigern.	Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr.	Massnahme					
6.1	Evaluieren und Bewerten alternativer Organisationsmodelle im Hinblick auf die Tauglichkeit für die Kantonale Verwaltung – Entscheid und Ausarbeiten von favorisierten Modellen für ein Pilotprojekt	2	Stagl	2024	2025	

6.2	Durchführen von einem bis drei Pilotprojekten zur Umsetzung der in Massnahme 6.1 favorisierten Organisationsmodelle bei ein bis drei interessierten Dienststellen. Die Erkenntnisse aus den Pilotprojekten werden intern kommuniziert und für Folgeprojekte nutzbar gemacht	2	Stagl/PA	2025	2025	
-----	---	---	----------	------	------	--

<b>Ziel 7</b>	<b>Die Kantonale Verwaltung fördert und entwickelt ihre Mitarbeitenden departementsübergreifend.</b>	Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr.	Massnahme					
7.1	Konzeption und Aufbau eines Talentmanagements für die Kantonale Verwaltung. Dazu zählt: Erhebung IST-Zustands, Schaffen von Angeboten wie Laufbahnberatung, Mentoring-Programmen, Job-Rotation oder Stage	3	PA	2023	2025	

Ziel 8	Die Kantonale Verwaltung hat die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit fest in ihrer Organisation verankert, so dass auch nach Abschluss des Projekts equal21 auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert werden und der Aktionsplan Gleichstellung gemäss SP-Fraktionsauftrag 2019 weiterentwickelt werden kann.	Typ	Dienststelle (Lead/Mitarb.)	Jahr Start	Jahr Einführung	Bereits in Umsetzung
Nr	Massnahme					
8.1	Definieren und Umsetzen einer organisationalen Struktur zur Verankerung von Gleichstellung und Vereinbarkeit: - Zuständigkeit, Verantwortung, Kompetenzen (zentral/dezentral) - Budget	4	Stagl/PA	2024	2026	
8.2	Definieren und Umsetzen der Kommunikationsstrategie zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit - Interne Kommunikation/Intranet - Externe Kommunikation	4	Stagl/PA	2022	lau- fend	x
8.3	Konzipierung/Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung und Überführung in regelmässigen Evaluationsprozess	4	Stagl/PA	2025	2026	
8.4	Aufbau Controlling-Instrument zur Messung von Gleichstellung und Vereinbarkeit – mit stufengerechtem Prozess (Cockpit für Dienststellen zur Verfügung stellen)	3	PA/Stagl	2023	lau- fend	
8.5	Institutionalisierter Austausch mit anderen Organisationen, insbesondere mit den selbständig öffentlich-rechtlichen Anstalten (Runder Tisch Gleichstellung)	1	Stagl	2022	lau- fend	x
8.6	Überprüfen und allenfalls Ergänzen/Anpassen des Weiterbildungsangebots im Hinblick auf Kompetenzen im Bereich Gleichstellung und Vereinbarkeit	1	PA/Stagl	2023	2024	x