



# **Gender Mainstreaming in der Erziehungsdirektion des Kantons Bern**

## **Strategische Genderziele 2011 – 2014**

Datum	30.09.2010
Autor	Thomas Beyeler Moser Gender Mainstreaming Experte
DM	524603v1

## Einleitung

Die strategischen Genderziele 2011-2014 setzen langfristig ausgerichtete Leitplanken über den Zeitraum von vier Jahren, innerhalb derer die Jahresziele und die zur Erreichung der Jahresziele dienlichen Massnahmen abzuleiten sind.

Der Erziehungsdirektor vereinbart im Rahmen des normalen Zielvereinbarungsprozesses mit den Amtsleitungen die Jahresziele, die dazu beitragen, die strategischen Gleichstellungsziele zu erreichen. Die Formulierung von Jahreszielen sowie die Umsetzung geeigneter Massnahmen liegt in der Verantwortung der Führungskräfte (Amts- und Abteilungsleitungen).

Im Rahmen des Controllingprozesses werden jährlich Genderkennzahlen (erstmalig ab Oktober 2010) erhoben, die in einem nach Ämtern aufgeschlüsselten Personalcontrolling integriert sind. Die Genderkennzahlen dienen der Erziehungsdirektion als personalpolitisches „Gleichstellungsbarometer“ und den Ämtern zur Definition und Steuerung der jährlichen Genderziele. Das Reporting zu Händen des Erziehungsdirektors erfolgt jährlich durch die/den Gender Mainstreaming Experten/Expertin.

Die/der Gender Mainstreaming Expertin/Experte berät und unterstützt die Führungskräfte bei der Definition von Jahreszielen und geeigneten Massnahmen zu deren Realisierung. Unterstützung erhalten die Amtsleitenden sowie die übrigen Führungskräfte durch die Gender Mainstreaming Delegierten in ihren Ämtern.

Im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie ist es unerlässlich, personalpolitische Ziele und Massnahmen nicht allein im Bereich Frauenförderung zu definieren. Dies obwohl die Förderung von Frauen in gewissen Bereichen wie der Stellenbesetzung im Kaderbereich immer noch notwendig ist. Neben den Frauen gilt es auch die Männer in den Blick zu nehmen und ihnen unabhängig vom Beschäftigungsgrad und von der Funktion Erwerbsarbeitsbedingungen zu bieten, die es ihnen ermöglichen, sich ausserhalb der Erwerbsarbeit in der Haus- und Familienarbeit, in freiwilliger und ehrenamtlicher Arbeit engagieren zu können.

Im bildungspolitischen Bereich ist das Augenmerk auf die Chancengleichheit von Mädchen und Buben, von Frauen und Männern zu richten. Beispielsweise mit einer geschlechterreflektierten Berufs- und Lebensorientierung oder einem Selektionsprozess, der geschlechterspezifische Unterschiede zwischen Mädchen und Buben reflektiert. Daneben ist auch die Frage nach der (fehlenden) Integration von männlichen Lehrpersonen in der Volksschule ein Genderthema.

# Strategische Genderziele 2011-2014

## 1. Strategisches Genderziel

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie/Privatleben ist für Mitarbeitende aller Hierarchiestufen der ERZ realisierbar. Es werden Massnahmen ergriffen, um den Anteil der Teilzeitarbeit bei Männern und Frauen in Kaderfunktionen (ab Gehaltsklasse 19) zu erhöhen.<sup>1</sup>

## 2. Strategisches Genderziel

Längerfristig soll ein ausgewogener Anteil beider Geschlechter (50% zu 50%) auf allen Hierarchiestufen erreicht werden. Vor allem soll der Anteil von Frauen in den Gehaltsklassen 24-30 erhöht werden. Der Anteil der Männer soll dagegen in den Gehaltsklassen 1-18 erhöht werden.<sup>2</sup>

## 3. Strategisches Genderziel

Die ERZ arbeitet darauf hin, dass die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männer in den nächsten vier Jahren von 2.5% auf 1% reduziert wird. Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit wird in Teilbereichen der ERZ überprüft. Die Gründe für die bestehende Lohnungleichheit werden evaluiert und Massnahmen innerhalb der ERZ vorgenommen oder auf kantonaler Ebene initiiert.

## 4. Strategisches Genderziel

Basierend auf der Bildungsstrategie, die die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann als bildungspolitisches Querschnittsziel festhält, definiert jedes Bildungsamt mindestens ein amtsspezifisches strategisches Genderziel zur Verankerung der Gleichstellung im Berner Bildungswesen und leitet davon Jahresziele und Massnahmen in mindestens einem bildungsspezifischen Projekt ab.

Basierend auf der Kulturstrategie, die eine gleichgewichtige Unterstützung beider Geschlechter in der Projektförderung festhält, legt das Amt für Kultur Rechenschaft zur Verteilung der Beiträge an weibliche und männliche Kulturschaffende ab und leitet davon Jahresziele und Massnahmen in mindestens einem kulturspezifischen Projekt ab.

---

<sup>1</sup> Es liegt in der Kompetenz der Ämter amtsspezifische Jahresziele für die Jahre 2011-2014 zu definieren und daraus Massnahmen abzuleiten. Die jährlichen Zielvereinbarungen zwischen dem Erziehungsdirektor und allen Ämtern enthalten dabei mindestens ein realistisches, aktionsorientiertes, terminiertes und messbares Ziel. Als Grundlage dienen den Ämtern die vorliegenden amtsspezifischen Personalkennzahlen (ab Oktober 2010). Die Überprüfung der Jahresziele erfolgt in einem jährlichen Reporting an den Erziehungsdirektor.

<sup>2</sup> Siehe Kommentar in Fussnote 1. Es können statt bestandesorientierten Jahreszielen auch fluktuationsbezogene Jahresziele formuliert werden.

## Weiteres Vorgehen

	<b>Nächste Schritte</b>	<b>Wer</b>	<b>Wann</b>
1.	Ableiten operativer Jahresziele	Amtsleitungen	Bis Ende Jahr 2010
2.	Massnahmen definieren	Amtsleitungen	Bis Ende Jahr 2010
3.	Aufnahme Jahresziele und Massnahmen in Zielvereinbarung zwischen Erziehungsdirektor und Ämtern	PUL/Amtsleitungen	Ab Januar 2011
4.	Reporting Personalkennzahlen	PMV/TBE	Herbst 2011