SBB CFF FFS

Genderkompetenz bei der Personalgewinnung.
Checkliste für HR-Beratung.

Checkliste Genderkompetenz zu den Produkten

01.11	Auftragsklärung für eine Stellenbesetzung
01.02	Publikation der Stellenausschreibung
01.06	Bewerbendenauswahl zum Gespräch usw.
01.04.03	Vorselektion (A,B,C) der Bewerbungen
01.07	Telefoninterview
01.08	Vorstellungsgespräche

Gesetzliche Bestimmungen

Art. 27 und Anhang 2 GAV SBB, GAV SBB Cargo
Art. 8 Abs. 2 und Abs. 3 Bundesverfassung
Art. 2 bis Art. 12 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)

Mehr Infos unter

http://hr.sbb.ch/index_hr/ueber-uns/gem.htm

Auskunft

Human Resources, KC Gendermanagement
Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65

Christine Spreyermann	20 67 87
Patrizia Mordini	20 47 14

Genderdelegierte in den Divisionen

Personenverkehr:	Silvia Schack Rieder	20 23 75
Infrastruktur:	Gina Ludi	20 42 13
Cargo:	Saskia Dill	29 06 59
Immobilien:	Monika Baumann	20 68 90
Konzernbereiche:	Monika Baumann	20 68 90

Prozesseigner: HR-PP-MAR, Stephanie Escher
Erstellt: 10. Juni 2010, KC Gendermanagement

SBB CFF FFS

Genderkompetenz bei der Personalgewinnung.

Checkliste für HR-Beratung.

Vorabklärung neue Stelle (01.11, 01.02, 01.06)

- ☐ Stellenbeschreibung aktualisieren, geschlechtsneutral formulieren.
- ☐ Genderbalance und Teilzeitwünsche im Team prüfen und allenfalls Präferenzen definieren.
- ☐ Teilzeitpotenzial der Stelle prüfen.
- ☐ Stelle auf Besetzbarkeit im Jobsharing prüfen.

Stelleninserat Ausschreibung (01.02)

- ☐ In der Ausschreibung Frauen und Männer sprachlich und inhaltlich ansprechen. Als Stellenbezeichnung weibliche und männliche Form verwenden.
- ☐ Beschäftigungsgrad als Bandbreite definieren (z. B. 60–80 %, 80–100 %).
- ☐ Auf Jobsharing hinweisen.
- ☐ Um Frauen optimal anzusprechen, gezielte Suchstrategien und Ausschreibungswege (Medien) festlegen.

Beurteilung Dossiers (01.04.03, 01.06)

- ☐ Objektive Beurteilungskriterien festlegen (gemäss Steb)
- ☐ Must- und Nice-to-have-Kriterien unterscheiden.
- ☐ Aufgrund gleich bleibender Kriterien beurteilen.
- ☐ Leistungen in SBB externen Berufsfeldern angemessen berücksichtigen.
- ☐ Erfahrungen aus ausserberuflichen Tätigkeiten (ehrenamtliche Tätigkeiten/ Familien- und Betreuungsaufgaben) berücksichtigen.

Vorbereitung Interviews (01.06, 01.07)

- ☐ Leitfaden mit objektiven Fragen erstellen sowie die Reihenfolge der Fragen fixieren.
- ☐ Informationen über Angebote, Rechte und Pflichten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorbereiten.
- ☐ In Erinnerung rufen: Knowhow über genderspezifische Unterschiede in der Kommunikation und im Verhalten.
- ☐ Falls Jobsharing oder Teilzeit möglich:
  - · Organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen klären (z. B. Homeworking, Arbeitszeiten).
  - · Jobsharing/Teilzeitunterlagen bereit halten.

Bewerbungsgespräch (01.08)

- ☐ Gleiche Bedingungen für alle Kandidatinnen und Kandidaten gewährleisten.
- ☐ Keine Fragen zu schützenswerten Themen zulassen.
- ☐ Sensibilisiert sein auf genderspezifisch unterschiedliches Interviewverhalten.
- ☐ Gendergerecht kommunizieren. Frauen und Männer explizit ansprechen.
- ☐ Über das Engagement der SBB bezüglich Chancengleichheit und Vereinbarkeit informieren.
- ☐ Nach Möglichkeit die Bedürfnisse von Mitarbeitenden bezüglich Arbeitsorganisation berücksichtigen.

Auswahl und Lohnfestlegung

- ☐ Kandidatinnen und Kandidaten aufgrund der zuvor festgelegten Kriterien priorisieren.
- ☐ Auf das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, fokussieren.
- ☐ Vielfalt nutzen: Klären «Wer ergänzt das Team am Besten».
- ☐ Lohngleichheit von Frauen und Männern sicherstellen.

Instrumente

- Checkliste und Unterlagen Teilzeit
- Gendergerechte Stellenausschreibung
- Gendergerechte Beurteilung der Bewerbungsunterlagen
- Genderspezifische und gendergerechte Kommunikation

Grundsatz/Empfehlungen

So lange in einem Bereich ein Geschlecht deutlich untervertreten ist:

- folgenden Hinweis in die Ausschreibung aufnehmen: Die SBB setzt sich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ein, daher werden (untervertretenes Geschlecht) ausdrücklich eingeladen, sich auf die Stelle zu bewerben.
- möglichst viele qualifizierte Personen dieses Geschlechts einladen. (Mindestanzahl pro Geschlecht für Short- und Longlist festlegen).

Ziele

- Führungskräfte haben transparente und genderneutrale Kriterien für die Stellenbesetzung.
- Ausschreibungen sprechen gezielt Frauen und Männer an.
- Führungskräfte setzen sich bei der Personalgewinnung für eine ausgewogenere Vertretung beider Geschlechter und für eine erhöhte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.