



Stadt Bern: Massnahmen für eine ausgewogene Geschlechtervertretung

Personalplanung	Personalgewinnung	Personaleinsatz*	Personalentwicklung	Personalerhaltung
<ul style="list-style-type: none">• Ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Hierarchiestufen (Art. 3 PRB)• Voll- / Teilzeit abklären, Stellenteilungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten (Art. 3 PRB; Art. 130, 130a PVO)• Job Sharing (Art. 131 PVO)• Gleichstellungscontrolling	<ul style="list-style-type: none">• Stellenausschreibung: geschlechtsneutral (Art. 9 PRB), auf Portalen, wie z.B. femdat• Stellenausschreibungen konsequent 80–100%• Ergänzung bei Stellenausschreibungen: „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“• PEGASUS: Berücksichtigung von ausserberuflich erworbenen Qualifikationen / Schlüsselkompetenzen; Führen und bewerten von Interviews, wenn möglich durch beide Geschlechter• Bei gleichwertiger Qualifikation: Bevorzugung des untervertretenen Geschlechts (Präferenzregel Art. 10 PRB)• Kinder- und Familienzulagen (Art. 34 – 36 PRB, Art. 50-53 PVO) über gesetzlichen Vorgaben• KITA Plätze	<ul style="list-style-type: none">• Freitage für Notsituationen in der Familie (Art. 107 Abs. 3 PVO)• Mutterschaft- und Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub (Art. 46, 52 PRB / Art. 104 – 110 PVO)• Arbeitszeitmodelle, die ermöglichen:<ul style="list-style-type: none">- Schulferien besser abzudecken- Kinderbetreuung am Morgen und Abend zu gewährleisten- Telearbeit (Art. 131a/b PVO)• Im Fall von Mutter- oder Vaterschaft: Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums• Förderung variabler / reduzierter Arbeitszeiten• Intensivierung von Telearbeit.• Flexible Arbeitszeitmodelle konsequent nutzen• Merkblatt Kurzzeit- und Notfallbetreuung• Überarbeitung des Anmeldeverfahrens für KITA-Plätze	<ul style="list-style-type: none">• Weiterbildungsmöglichkeiten und -angebot stadintern stehen allen gleichermassen offen. Permanente Qualifizierung (Art. 77 PRB / Art. 145 – 153 PVO)• Führungskräfte werden für die Thematik sensibilisiert in Einführungsmodul 4 der Führungsausbildung. Beratung durch Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann• Förderseminare sind weiterentwickelt worden, geschlechtsspezifisches Diskriminierungspotenzial ist nicht vorhanden• Standortbestimmungen geschlechtsneutral unter Berücksichtigung der Lebenssituation• Personalentwicklungskonzept: Führungs- / Projekt- / Fachlaufbahn• Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung (Art. 78 PRB; Art. 154 – 159 PVO)• Talenterhebung von Mitarbeiterinnen mit gezielter Förderung Weiterbildung oder Karriere-Mentoring, zudem Vernetzungsanlässe und Referate	<ul style="list-style-type: none">• Keine Lohndiskriminierung, regelmässige Überprüfung (logib)

* Die unter Personaleinsatz aufgeführten Massnahmen entfalten ihre Wirkung auch in den Prozessschritten Personalgewinnung und -erhaltung.