



Anhang : Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in den Departementen und der Bundeskanzlei

Erklärung : Es handelt sich um eine Kopie die Rückmeldungen der Departemente und der Bundeskanzlei zu Ziffer 2.10 „Organisation und verwaltungsinterne Koordination“

Bundeskanzlei

Die über die Berichtsjahre konstante Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von rund 50% macht deutlich, dass die BK der Chancengleichheit und der Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf grosse Bedeutung beimisst. Dies zeigt sich im Übrigen auch aus dem Umstand, dass rund die Hälfte des Personalkörpers Teilzeit arbeitet. Bei der Besetzung der Kaderstellen achtet die Bundeskanzlei darauf, den Anteil der Frauen in Kaderpositionen zu erhöhen. Die 2010 durchgeführte Auswertung der Lohngleichheit hat eine durchschnittliche Lohndifferenz von 3.9% bei einem Grenzwert von 5% ergeben. Die Leistungsbeurteilungen werden von der Geschäftsleitung jährlich auch einem Monitoring bezüglich Geschlechterverteilung unterstellt. Der Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten wird gezielt gefördert.

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA

- Das EDA setzt auf eine nachhaltige Rekrutierungspolitik. Im Rahmen des Concours, aber auch bei Einzelrekrutierungen, werden (bei gleicher Qualifikation) nach Möglichkeit Frauen bevorzugt. Damit dies weiterhin gelingt, werden wir weitere Anstrengungen unternehmen, um die (zumeist männlichen) Linienvorgesetzten noch stärker zu sensibilisieren (z. B. im Rahmen von Führungskursen).
- Delegationen im In- und Ausland werden gendersensitiv zusammengesetzt.
- Die Unterstützung für Begleitpersonen wird kontinuierlich verbessert (insb. auch für männliche Begleitpersonen).
- Die Chancengleichheit soll in den Direktions-/Bereichs- und Abteilungszielen weiter konkretisiert und verankert werden.
- Die Fachstelle Chancengleichheit EDA wird in wichtige Personalprozesse angemessen einbezogen.

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

- Einführung von Jahresarbeitszeit zur Stärkung der Vereinbarkeit und zwar sowohl bei den Frauen wie bei den Männern.

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD

- Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Qualifikation im Rekrutierungsprozess.
- Angebot der Teilzeitarbeit für Mann und Frau (inkl. Kaderbereich).
- Angebot und Mitfinanzierung von Plätzen in einer Kindertagesstätte am Arbeitsort.
- Begleitete Aufgabenhilfe im Amt zur Entlastung erziehender Eltern (2x2 Std./Woche).
- Anstellung von Menschen mit Behinderungen.
- Schaffung der Möglichkeit des Jobsharings im Kaderbereich (Bereichsleiter).
- Schaffung einer zentralen Funktion Chancengleichheitsbeauftragte/r.
- Regelmässige Information über das Thema Chancengleichheit.

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS

- Die Aktivitäten des VBS im Bereich Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann schliessen an die im Bericht unter Ziffer 2 aufgeführten Massnahmen der Stufe Bund an. Die Schwerpunkte bildeten die Umsetzung der familienergänzenden Kinderbetreuung, die Überprüfung der Lohngleichheit (Logib) sowie die Beratung und Sensibilisierung.
- Nebst diesen Aktivitäten sind folgende Massnahmen umgesetzt worden:
 - Kauf von Betreuungsplätzen in einer Kindertagesstätte.
 - Erarbeitung einer Leitlinie zur Förderung von Kaderfrauen mit Umsetzungsempfehlungen.
 - Jährliche Überprüfung der Gleichbehandlung von Mann und Frau hinsichtlich der Personalbeurteilung (LOBE-Controlling, quantitative Auswertungen)
- Die Verwaltungseinheiten verfügen allesamt über Beauftragte für Chancengleichheit, welche regelmässig über Themen der Chancengleichheit informiert und sensibilisiert wurden. Die Chancengleichheitsbeauftragte der Departementsbereiche setzten Projekte zum Thema Chancengleichheit von Frau und Mann um, berieten und unterstützten ihre Verwaltungseinheiten im Rahmen ihrer Aufgabe.

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD

- Die Aktivitäten des HR EFD im Bereich Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann beinhaltete neben der Umsetzung der zum Teil umfangreichen im Ziffer 2 genannten Massnahmen (Familienergänzende Kinderbetreuung und Logib) vorwiegend die Beratung und Sensibilisierung. Zu diesem Zweck wurde ein Massnahmenkatalog zur Erhöhung des Frauenanteils in Kaderpositionen erarbeitet. Dieser enthält Massnahmen zu den Bereichen „Rekrutierung und Beförderung“, „Karriereentwicklung und Weiterbildung“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Unternehmensführung und Unternehmenskultur“.
- Die operative Umsetzung obliegt den Verwaltungseinheiten, die allesamt über Beauftragte für Chancengleichheit verfügen.

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD

- Das Leitbild Chancengleichheit von Frau und Mann erklärt Chancengleichheit zu einer Führungsaufgabe. Im jährlichen quantitativen Reporting wird die Verteilung von Frauen und Männern nach Lohnklassen in jeder Organisationseinheit festgehalten, ebenso werden die Verteilung der Beurteilungsstufen und der Leistungsprämien erfasst. Die Ergebnisse werden auf InfoPers allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht.
- Alle zwei Jahre erfolgt ein qualitatives Reporting: Alle Vorgesetzten mit mehr als 10 direkt oder indirekt unterstellten Personen füllen zuhause des Departementschefs ein Reportingblatt aus in dem sie aufzeigen welche Massnahmen sie ergriffen und was sie erreicht haben und welche Ziele sie für die nächsten zwei Jahre anstreben.
- Das EVD bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Personalentwicklungstools an die gerade die Frauen ermutigen sollen sich um Kaderstellen zu bewerben:
 - Mentoring / Potenzialanalysen / Management Development / Coaching

Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK

- Groupe de travail départemental chargé de la coordination de la gestion de la diversité avec les offices.
- Campagne de sensibilisation auprès de la ligne, en particulier dans le processus de recrutement (objectifs quantitatifs et qualitatifs conformément aux indicateurs et valeurs cibles fixés par le CF).
- Mesures de marketing liées aux métiers spécifiques du DETEC en tant que département de l'infrastructure, spécialement pour les ingénieurs et les spécialistes des différents domaines techniques (MINT-Berufe).
- Manifestations ciblées du réseau Frauennetz du DETEC, notamment sur la thématique de conciliation entre vie privée professionnelle et vie privée/familiale.