

## **Regierungsratsbeschluss**

vom 13. Januar 2009

Nr. 2009/46

### **Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission: Umwandlung in Kommission zur Förderung der Chancengleichheit**

---

#### **1. Ausgangslage**

Der gesellschaftliche und politische Prozess zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben trat Ende der Achtzigerjahre in eine Umsetzungsphase. Der Bund schuf die Kommission Taten statt Worte, TsW. In der Folge setzte auch der Kanton Solothurn 1989 eine verwaltungsinterne Kommission für die Förderung der Gleichstellung und für die Umsetzung des Gleichstellungsartikels der Bundesverfassung ein. Diese verwaltungsinterne Kommission "Taten statt Worte" bewegte viel. Sie hatte vor allem den Auftrag, Voraussetzungen zu schaffen, damit Frauen lohnmässig gleichgestellt werden, dass sie neben ihrer Familienarbeit im Beruf bleiben können, und dass sie einen allfälligen Wiedereinstieg ins Berufsleben leichter schaffen.

Die Kommission wurde im Laufe des Jahres 2001 umbenannt von TsW, in "Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission", VGK. Diese Kommission beschäftigte sich vor allem mit der Schaffung des Krippenangebotes und mit der Umsetzung des Aktionsplans der Schweiz und damit mit der Gleichstellungspolitik.

Aufgrund von Projekten des Bundes befasste sich die Kommission anschliessend mit der Genderthematik. Dabei stand die Förderung von beiden Geschlechtern mit ihren Stärken im Vordergrund. Aus dem Prozess der Frauenförderung – Gleichstellung – Gendermainstreaming entwickelte sich das Konzept des Diversity Managements.

Diversity Management ist ein Leitkonzept der Unternehmensführung und des Personalmanagements, welches die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen (wie Geschlechter, Sprachgruppen, Altersgruppen, Menschen mit unterschiedlicher Herkunft usw.) integriert. Dabei stehen nicht die Minderheiten selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeitenden in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

Seit 2005 ist die verkleinerte VGK direkt dem Finanzdepartement angegliedert.

#### **2. Erwägungen**

Die klassische Gleichstellungsarbeit hat sich gewandelt. Mit dem ressourcenorientierten Ansatz von Diversity Management werden Unterschiede (Geschlecht, Alter, Sprachgruppe, kultureller Hintergrund etc.) als günstige Konstellation für die Organisation gesehen und Rahmenbedingungen geschaffen, in

denen die Stärken der einzelnen Mitarbeitenden in den entsprechenden Aufgabengebieten zum Tragen kommen und sich gewinnbringend für die Organisation auswirken.

Die VGK beantragt aus diesem Grund, die Gleichstellungskommission in „Kommission zur Förderung der Chancengleichheit“ umzubenennen und mit der Aufgabe zu betrauen, sich mit den Fragestellungen der Chancengleichheit im erweiterten Sinn und der Integration von Diversity Management in die Verwaltungsführung auseinander zusetzen – immer mit dem Ziel, dass der Kanton Solothurn ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Der Kanton Solothurn stellt damit sicher, dass er mit den sich abzeichnenden demografischen Veränderungen Schritt hält und dass auch in der weiteren Zukunft, gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende einen optimierten Service Public anbieten.

Die Vielfältigkeit der Gesellschaft widerspiegelt sich im Personal des Kantons Solothurn. Der Einbezug unterschiedlicher Kernkompetenzen und Perspektiven und deren laufende Nutzung führen zu einem Gewinn an Human- und Wissenspotenzial, zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zu Stabilität in Arbeitsteams. Diversity Management ist damit viel mehr als die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften oder Unternehmenskultur. Es ist ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt, mit dem Ziel, alle Potentiale der Organisation für eine optimale Leistungserbringung – hier Service Public – zu nutzen.

Damit Diversity Management auch wirklich "gelebt" wird, müssen mit gezielten Führungstechniken Kommunikations-, Identitäts- und Kooperationsprozesse optimiert werden. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit soll in Zusammenarbeit mit der Kerngruppe sowieso! und dem Personalamt Instrumente schaffen und damit die Diversivität der Mitarbeitenden fördern.

### **3. Beschluss**

- 3.1 Die Gleichstellungskommission wird umbenannt in "Kommission zur Förderung der Chancengleichheit".
- 3.2 Die neue Kommission zur Förderung der Chancengleichheit soll mit sieben bis zehn Mitgliedern besetzt werden, die aus folgenden Bereichen stammen:
  - Verwaltung, mindestens ein Mitglied soll dem Personalamt angehören
  - Gerichte
  - Polizei
  - Solothurner Spitäler AG, soH
  - Gemeinden

Die bestehende verwaltungsinterne Gleichstellungskommission wird mit der Rekrutierung der Mitglieder der neuen verwaltungsinternen Kommission zur Förderung der Chancengleichheit betraut.

- 3.3 Der Kommission werden folgende Aufgaben übertragen:

- Behandeln von Fragestellungen rund um Diversity Management

- 3.4 Die fachliche und administrative Betreuung erfolgt durch das Personalamt.
- 3.5 Nach zwei Jahren hat die Kommission einen Tätigkeitsbericht zu Händen des Regierungsrates abzulegen.
- 3.6 Die Entschädigung der Kommissionsmitglieder, welche nicht von Amtes wegen Einsitz nehmen, richtet sich nach der Verordnung über die Sitzungsgelder und Sitzungspauschalen vom 23. September 2002 (BGS 126.511.31).

3.7 Der Regierungsratsbeschluss tritt per 1. Januar 2009 in Kraft.



Andreas Eng  
Staatsschreiber

**Verteiler**

Departemente (5)

Staatskanzlei

Personalamt (5)

Solothurner Spitäler AG, soH, (2, Versand durch Personalamt)

Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission, VGK (7, Versand durch Personalamt)

GAVKO (15, Versand durch Personalamt)

Personalverbände (3, Versand durch Personalamt)

Verband der Solothurner Einwohnergemeinden (Versand durch Personalamt)