



Aktionsplan Gleichstellungsstrategie 2030: Beitrag der Kantone

Formular für Massnahmen der Kantone (Umsetzung bis 2030)

An: Frau Sylvie Durrer, Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (sylvie.durrer@ebg.admin.ch mit Kopie an paulina.grosjean@ebg.admin.ch)

B. Formular für Massnahmen der Kanton Solothurn

Handlungsfeld Vereinbarkeit und Familie

1.5.x Erwerbstätigkeit von Eltern in der Verwaltung fördern

Beitrag der Kantone

a) <i>Federführung</i>	Kommission zur Förderung der Chancengleichheit
b) <i>Partner</i>	Gesamtarbeitskommission GAVKO
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Vereinbarkeit und Familie
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Rahmenbedingen schaffen, die die Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützen
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	- Prüfung einer Pensenreduktionen bei Elternschaft objektiveren - Die Erfahrungen mit einer laufenden 'TZ-Lehre für Alleinerziehende' im AGS werden ausgewertet und bilden die Grundlage für weitere Projekte.
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	- Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit an den Regierungsrat (RRB «Gleichstellungscontrolling 2021) bis 31.12.2022 - Leitfaden für Vorgesetzte erarbeiten bis 31.12.2023 - Auswertung Erfahrungen 'TZ-Lehre für Alleinerziehende' bis 31.07.2023
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i>	- Gesamtarbeitsvertrag
- <i>Neu zu schaffende</i>	ja <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> Falls ja :
h) <i>Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)</i>	- Gleichstellungscontrolling
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Entwicklung von TZ-Arbeit in den verschiedenen Departementen
j) <i>Ressourcen</i>	

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Handlungsfeld: Berufliches und öffentliches Leben

1.5.x Frauenanteil im Kader steigern

Beitrag der Kantone

a) <i>Federführung</i>	Kommission zur Förderung der Chancengleichheit
b) <i>Partner</i>	Personalamt
c) <i>Handlungsfeld der Strategie</i>	Berufliches und öffentliches Leben
d) <i>Ziel der Massnahme</i>	Der Frauenanteil im Kader soll sich laufend weiter steigern. Das Fernziel ist die Geschlechterparität im Kader, wie sie auch unter den Mitarbeitenden besteht.
e) <i>Inhalt (max. 15 Zeilen)</i>	Das Gendercontrolling bildet die Basis, um die Entwicklung abzubilden und den Bedarf für (zusätzliche) Massnahmen zu eruieren. Es gilt, bei der Umsetzung der HR Strategie sicherzustellen, dass die Selektionsprozesse diskriminierungsfrei ablaufen und bei der Talentförderung Chancengleichheit gegeben ist. Weitere Massnahmen zur guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie prüfen: Stellenteilung in Führungsfunktionen fördern, Jobbandbreiten bei der Ausschreibung grösser machen ...
f) <i>Meilensteine / Zeitplan</i>	- Gendercontrolling 2021; anschliessend alle zwei Jahre - HR Strategie - Umsetzung HR Strategie mit neuem HR Geschäftsmodell
g) <i>Gesetzliche Grundlagen</i> - <i>Bestehende</i> - <i>Neu zu schaffende</i>	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. ja <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> <i>Falls ja</i> : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) <i>Weitere Grundlagen</i> (z.B. <i>Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt</i>)	RRB Gleichstellungscontrolling 2021 mit Massnahmen im Rahmen des Aktionsplans 2030
i) <i>Indikatoren / quantitative Ziele</i>	Entwicklung des Frauenanteils in allen Kaderstufen
j) <i>Ressourcen</i>	Ressourcenaufbau im Rahmen der Umsetzung der HR Strategie

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Handlungsfeld: Diskriminierung

4.5.x Null-Toleranz bei sexueller Belästigung

Beitrag der Kantone

a) Federführung	Kommission zur Förderung der Chancengleichheit
b) Partner	Personalamt
c) Handlungsfeld der Strategie	Diskriminierung
d) Ziel der Massnahme	Schärfung der 'Null-Toleranz' bei sexueller Belästigung (§§ 210 ff. GAV)
e) Inhalt (max. 15 Zeilen)	<p>Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedeuten eine grosse Herausforderung für die Betroffenen und fürs Umfeld. Bei der Bearbeitung bestehen verschiedene Anforderungen: Persönlichkeits- und Datenschutz, Verhältnismässigkeit von arbeitsrechtlichen Massnahmen, Opferschutz im psychologischen Sinn, Wirkung aufs Team ...</p> <p>Die Player (Vorgesetzte, HR-Fachpersonen, Vertrauenspersonen), die bei einer sexuellen Belästigung angesprochen werden können, sind sensibilisiert und es gibt einen Leitfaden zum Vorgehen und zur Kommunikation im Umfeld.</p>
f) Meilensteine / Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> - Leitfaden für Vorgesetzte erstellen bis 2024 - Sensibilisierungs- und Informationskampagne für Mitarbeitende
g) Gesetzliche Grundlagen	§§ 210 ff. GAV
- Bestehende	
- Neu zu schaffende	ja <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> Falls ja : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) Weitere Grundlagen (z.B. Regierungsratsbeschluss, Bericht, Strategie, Programm, Aktionsplan, Projekt)	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
i) Indikatoren / quantitative Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Anfragen bei Beratungsangeboten - Anzahl HR-Fälle (personalrechtliche Konsequenzen)
j) Ressourcen	Arbeitsgruppe Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Inwiefern sind Bund, Städte oder Gemeinden von der Massnahme betroffen?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.