



Gleichstellungskonzept für die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

vom 11. November 2003

Der Synodalrat der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn hat ein Legislaturprogramm für die Jahre 2004 – 2007 verabschiedet und Grundsätze für dessen Umsetzung formuliert. Diese Grundsätze gelten für die Umsetzung der Ziele in allen Departementen und allen Bereichen. Der dritte Grundsatz lautet: „Der Gleichstellung der Geschlechter wird besondere Beachtung geschenkt.“

Gleichstellungskonzept

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ebenso eine gesetzliche Vorgabe wie ein kirchliches Anliegen. Damit die Buchstaben des Gesetzes und die inhaltlichen Absichten konkret umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt werden können, geben sich die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn für die gesamtkirchlichen Dienste ein umfassendes Gleichstellungskonzept.

Das Gleichstellungskonzept zeigt eine Führungshaltung und –strategie auf, die das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Verantwortung, Information, Honorierung und Bildung hat. Es will auch helfen Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen und Männern zu erkennen und zu fördern sowie eine bewusst partnerschaftliche Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu unterstützen.

Die Realisierung des Gleichstellungskonzepts bedeutet „Handeln“ im Rahmen eines Gleichstellungsjahresprogramms. Die nachstehenden acht Handlungsfelder dienen als Orientierung für die Ausgangssituation und bilden den Rahmen für das konkrete Handeln. Die Handlungsfelder 1 – 6 beziehen sich schwerpunktmässig auf die Personalpolitik (innen), das Handlungsfeld 7 wirkt nach innen und aussen und das Handlungsfeld 8 beschäftigt sich mit der Gleichstellungswirkung gegen aussen. Alle Hand

lungsfelder sind zu bearbeiten, aber nicht alle gleichzeitig und gleich intensiv.

Die Synode wird inhaltliche Schwerpunkte setzen und Ziele formulieren. Diese wird der Synodalrat in Jahresziele und Jahresschwerpunkte unterteilen und ein entsprechendes Gleichstellungsprogramm festlegen. Dieses Gleichstellungsprogramm ist Teil des Qualitätsmanagements der gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn. Damit wird deutlich, welche Handlungsfelder schwerpunktmässig bearbeitet werden. Dieses Programm beschreibt jeweils die konkreten Ziele und Massnahmen, wer aktiv werden muss und bis wann über die Zielerreichung berichtet werden soll. Dafür wird ein Budget beschlossen, wie viel interne Arbeitskraft und wie viel Geld für eine erfolversprechende Umsetzung nötig ist.

Das Gleichstellungskonzept ist also ein Orientierungs- und Steuerungsinstrument und dient als Grundlage für die Formulierung eines Programms. Mit der Umsetzung des Programms wird die Gleichstellung von Frau und Mann kontinuierlich und nachhaltig umgesetzt.

1. Handlungsfeld

Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im Unternehmen

Die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn wissen zu jedem Zeitpunkt, wie die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bei ihnen ist.

Sie erheben regelmässig Daten je zu den Frauen und den Männern, die in den gesamtkirchlichen Diensten tätig sind: Führungsfunktion, Lohneinstufung und Bezahlung, Arbeitszeit, Qualifikation, Dienstalter, Weiterbildung usw.

Sie beobachten die Entwicklung der Situation im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann.

Die erhobenen Daten werden ausgewertet; sie zeigen, wo die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn in Sachen Gleichstellung auf Kurs sind, resp. wo welcher Handlungsbedarf besteht. Die Beobachtung der Datenlage wird auch erlauben nachzuvollziehen, wie Massnahmen Wirkung zeigen.

2. Handlungsfeld

Personalsuche

Die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn verfolgen bei Stellenbesetzungen das Ziel, Frauen und Männer, orientiert an der Qualifikation, anzustellen. Frauen und Männer haben grundsätzlich die gleichen Chancen auf eine Anstellung in allen Bereichen.

Wenn eine Hierarchiestufe zahlenmässig von einem Geschlecht dominiert wird, wird mit gezielten Massnahmen die Erhöhung des untervertretenen Geschlechts angestrebt. Konkret kann das heissen, mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Männer in zudienende Positionen.

Vom Erstellen des Anforderungsprofils, der Formulierung der Ausschreibung, der Platzierung der Ausschreibung intern/extern, über die Zusammensetzung des Wahlausschusses bis zur Festlegung von Auswahlkriterien und der Gestaltung des Vorstellungsgesprächs, wird das ganze Verfahren transparent und gleichstellungsorientiert gestaltet. Namentlich werden Kompetenzen, die im professionellen Umfeld und im familiären Bereich erworben werden, gebührend berücksichtigt. Die Stelle, die für die Gleichstellung zuständig ist, wird in geeigneter Weise in die Gestaltung und die Durchführung des Verfahrens einbezogen.

Bewerbungen werden dokumentiert und analysiert. Erkenntnisse dieser Evaluation werden in geeigneter Weise ins Verfahren integriert.

3. Handlungsfeld

Personalentwicklung

Die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn setzen die Instrumente der Personalentwicklung so ein, dass sie die Gleichstellung von Frauen und Männern in den gesamtkirchlichen Diensten fördern.

Die MitarbeiterInnengespräche erheben die Entwicklungsmöglichkeiten und –wünsche von Frauen und Männern. Dazu werden das Konzept des MitarbeiterInnengesprächs, die Leistungsbewertungskriterien sowie die Art und Weise, wie Leistung ausgewiesen und wahrgenommen wird, gleichstellungstauglich konzipiert und die Erfahrungen damit periodisch überprüft. Entsprechende Schulungen werden angeboten.

Die Lohneinstufung wird transparent gestaltet und periodisch überprüft, ob sie dem Gleichstellungserfordernis standhält.

Die Weiterbildung steht Frauen und Männern in gleicher Weise offen und berücksichtigt Möglichkeiten und Wünsche von Frauen und Männern. Es werden auch geschlechtsspezifische Weiterbildungen angeboten. Das Weiterbildungsreglement wird auf diese Erfordernisse periodisch überprüft und allenfalls angepasst.

4. Handlungsfeld

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn streben an, dass alle Mitarbeiterinnen und alle Mitarbeiter, junge und alte, mit oder ohne Betreuungspflichten, Mütter und Väter ihr berufliches Engagement, ihre privaten Verpflichtungen und ihr Bedürfnis nach Erholung in Einklang bringen können. Sie fördern langfristig die motivierte Leistungserbringung und die Lebensqualität aller Mitarbeitenden.

Mit dem Angebot von Teilzeitarbeit auf allen Stufen für Männer und Frauen und der Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Job-Sharing, Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit, etc.) können die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn auf Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen und gleichzeitig betriebliche Notwendigkeiten ausformulieren.

5. Handlungsfeld

Förderung des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz

Die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn thematisieren die Zusammenarbeit von Frauen und Männern und installieren einen Dialog der Geschlechter. Dieser zielt darauf ab, die Arbeiten, Leistungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern sichtbar und gegenseitig verständlich zu machen. Die Führungskräfte werden für unterschiedliche Kommunikationsstile sensibilisiert und setzen Strategien gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing etc. um.

Der Synodalrat benennt die Ansprechpersonen für Probleme wie sexuelle Belästigung oder andere Konflikte und Probleme, stützt sie mit den nötigen Kompetenzen aus und macht dies im Betrieb bekannt.

Die Zusammensetzung der verschiedenen MitarbeiterInnen-Vertretungen berücksichtigt eine adäquate Repräsentation der Frauen und Männer im Betrieb.

6. Handlungsfeld

Institutionalisierung der Geschlechtergleichstellung

Die Synode der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn verankert verbindlich die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Strukturen und Regelungen. Sie richtet – hierarchisch hoch angesiedelt – eine Stelle ein, die zuständig ist für die innerbetriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern, also für die Beratung und Begleitung von Gleichstellungsmassnahmen sowie für die Umsetzung, das Controlling und das Reporting. Die Stelle ist mit den nötigen formalen und fachlichen Kompetenzen sowie mit einem Budget und weiteren, dafür notwendigen Ressourcen (Arbeitszeit, Infrastruktur etc.) ausgestattet. Diese Stelle hat die Federführung für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation des Programms für die Gleichstellung von Frau und Mann und ist zuständig für die regelmässige Berichterstattung an den Synodalrat.

7. Handlungsfeld

Gleichstellung als Unternehmensphilosophie

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bekennen sich zur Gleichstellung von Frau und Mann in ihrem Leitbild. Gegen aussen machen sie deutlich, dass die Gleichstellung von Frau und Mann eines ihrer wichtigen Ziele ist, wofür sie sich mit allen ihren Tätigkeiten immer einsetzen werden. Gegen innen stützen sie sich auf den Gesamtarbeitsvertrag und das Gleichstellungskonzept. Auf dieser Grundlage formuliert der Synodalrat ein jährliches Gleichstellungsprogramm. Gegen aussen zeigt sie in den Produkten und Dienstleistungen, wie sie sich der Gleichstellung verpflichtet.

Das Gleichstellungskonzept hat Vorbildfunktion für die Kirchgemeinden.

8. Handlungsfeld

Produkte und Dienstleistungen

Die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn beobachten laufend, inwiefern sie mit Produkten und Dienstleistungen einerseits Frauen und Männer erreichen. Andererseits achten sie systematisch darauf, wie sie mit ihren Produkten und Dienstleistungen zu mehr Gleichstellung beitragen. Dazu entwickeln sie ein systematisches Vorgehen im Sinne von Gender Mainstreaming und kultivieren den internen Dialog.

Die Synode hat an ihrer Session vom 30. November/1. Dezember 2004 vom Konzept Kenntnis genommen.