



Die Stadt Biel setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie für die Lohngleichheit in der Gemeindeverwaltung ein

Chancengleichheit und Diversität

Die Stadt behandelt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform und religiöser oder politischer Überzeugung gleich, namentlich bei der Ausschreibung von Stellen, der Anstellung, der Zuweisung von Aufgaben und Verantwortung, der lohnmassigen Einreihung und der Weiterbildung ([vgl. Art. 2 des Personalreglements \(PersR\); SGR 1.5.3-1](#)).

Chancengleichheit und Respekt der Vielfalt beziehen sich direkt auf unsere Werte: Vertrauen und Respekt. Gegenseitiges Vertrauen zeichnet unsere Zusammenarbeit aus.

Wir begegnen uns täglich mit Respekt.

Wir hören einander zu und können uns frei ausdrücken.

Wir sprechen Kritik konstruktiv, direkt und respektvoll an.

Wir entwickeln das Vertrauen untereinander

Diskriminierung sowie Lohndiskriminierung und jede Form von psychischer oder sexueller Belästigung verstösst ernsthaft gegen die Grundsätze der Personalpolitik und unsere Werte.

Lohngleichheit

Die Stadt Biel setzt sich für die Lohngleichheit innerhalb ihrer Verwaltung ein. Deshalb hat der Gemeinderat die Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet, welche 2016 vom Bundesrat lanciert worden war: [Pressemitteilung vom 22. März 2018](#).

Psychische sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt schützt die Gesundheit, Würde und Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ergreift die nötigen Massnahmen gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und jede andere Form der Herabwürdigung am Arbeitsplatz ([vgl. Art. 2 des Personalreglements \(PersR\); SGR 1.5.3-1](#)).

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung kann verschieden Form annehmen:

- Sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über das Äussere
- Sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder sexuelle Orientierung
- Pornografisches Material, das am Arbeitsplatz gezeigt, aufgehängt oder verteilt wird
- Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht
- Unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- Verfolgen der Zielperson innerhalb oder ausserhalb des Betriebs
- Sexuelle Übergriffe, Nötigung, Vergewaltigung

Mobbing

Folgende Merkmale beschreiben Mobbing:

- Schikanierende Handlungen, Kommunikationsverweigerung oder konfliktbelastete Kommunikation, mit der einzelne oder mehrere Personen direkt oder indirekt angegriffen werden.
- Die Handlungen erfolgen wiederholt, systematisch und dauern über einen längeren Zeitraum an. Dabei kann die Art der Angriffe immer wieder ändern.
- Die Angriffe gehen von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden aus.
- Die betroffene Person nimmt die Handlung subjektiv als feindselig wahr. Es ist möglich, dass dies anfangs noch nicht der Fall ist, sondern erst mit der Zeit und rückblickend als negative Absicht gesehen wird.
- Ziel der Handlung kann sein, das Ansehen der angegriffenen Person zu schädigen, sie zu isolieren oder auszustossen.
- Die angegriffene Person gerät durch die Mobbinghandlung in eine unterlegene Position.

Verantwortlichkeiten

(Präsidialdirektion) Abteilung Personelles

Die Aufgabe der Abteilung Personelles ist es, für die Umsetzung der politischen Entscheidungen und der beschlossenen Massnahmen zu sorgen.

Dazu gehört:

- Sensibilisierung für Fragen der Chancengleichheit
- Bemühen um Chancengleichheit bei der Einreihung von Stellen und der Aufgabenteilung sowie der Rekrutierungspolitik
- Berücksichtigung von ausserberuflichen Pflichten bei der Arbeitszeitgestaltung
- Pflege einer entsprechenden Unternehmenskultur
- Berücksichtigung der Frauen bei Beförderungen

Ausschuss für Gleichstellung

Der Ausschuss für Gleichstellung besteht aus mindestens fünf und höchstens sieben Mitgliedern, deren Mehrheit weiblich sein soll. Er ist eine ständige Arbeitsgruppe. Diese Personen vertreten, wenn möglich, alle Direktionen und haben eine einflussreiche Funktion inne. Der Ausschuss soll spezifische Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter in der Stadtverwaltung artikulieren und bei den jeweils zuständigen Stellen in geeigneter Weise vertreten.

Im Jahr 2019 beteiligte sich der Gleichstellungsausschuss an der Entwicklung von Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Verwaltung.

Vorgesetzte

Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich ein respektvolles und fürsorgliches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Belästigung verboten ist. Zu diesem Zweck können sie mehrere vorbeugende Massnahmen ergreifen:

- Erinnern Sie sich daran, dass Belästigungen am Arbeitsplatz verboten sind.
- Nennen Sie Beispiele für Verhaltensweisen, die am Arbeitsplatz verboten werden sollen.
- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, diese Informationen zu lesen.
- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, sich im Falle einer problematischen Situation an die Anlaufstelle zu wenden (siehe nächster Punkt).

Anlaufstelle zur Prüfung von Beschwerden

Der Gemeinderat schafft eine Anlaufstelle zur Prüfung von Beschwerden wegen Mobbing, sexueller Belästigung durch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Vorgesetzte und anderer Unregelmässigkeiten ([vgl. Art. 2 des Personalreglements \(PersR\); SGR 1.5.3-1](#)).

Die Konditionen werden in Art. 3 - Mobbing, sexuelle Belästigung, Unregelmässigkeiten aufgeführt ([vgl. Art. 3 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1](#)): Die Abteilung Personelles führt die Anlaufstelle nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b des Personalreglements. Die Anlaufstelle berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen zu Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie kann den zuständigen Stellen geeignete Massnahmen vorschlagen. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können der Anlaufstelle Vorkommnisse im Zusammenhang mit Mobbing oder sexueller Belästigung und anderen Unregelmässigkeiten melden. Ihnen darf aus der Meldung kein Nachteil erwachsen, sofern diese nicht missbräuchlich erfolgt. Die Anlaufstelle klärt nach Eingang einer Meldung den Sachverhalt ab und beschliesst über deren Behandlung.

Sie kann:

- mit dem Einverständnis der betroffenen Person Gespräche mit anderen Beteiligten, namentlich mit Vorgesetzten, führen,
- den zuständigen Stellen Massnahmen und gegebenenfalls personalrechtliche Sanktionen empfehlen.
- Im Übrigen behandelt sie Meldungen vertraulich.

Für 2020 ist die Einrichtung einer von der Verwaltung unabhängigen externen Anlaufstelle geplant, welche Beschwerden entgegennimmt und betroffene Personen unterstützt.

Nützliche Links

- [Bernische Kantonalstelle für die Gleichstellung](#)
- [Flyer sexuelle Belästigung für Lernende](#)
- [Sensibilisierungsmaterial](#) (inkl. Videos)

Für weitere Auskünfte:

Personalabteilung, Dienststelle Bildung, Entwicklung und Sicherheit

T: 032 326 11 45 ; personalentwicklung@biel-bienne.ch