Weisung zur Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung

Vom 23. November 1993 (Stand 1. Januar 2021)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 4 Absatz 2 der Schweizerischen Bundesverfassung und § 8 Absatz 1 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft, beschliesst:

§ 1 Zweck

[1] Ziel dieser Weisungen ist die Gleichstellung der in der kantonalen Verwaltung beschäftigten Frauen und Männer.

§ 2 Geltungsbereich

[1] Vorliegende Weisungen gelten für alle Verwaltungseinheiten der kantonalen Verwaltung und Gerichte, der unselbständig kantonalen Anstalten, Heime und Regiebetriebe, der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden.

§ 3 Geltungsdauer

[1] Diese Weisungen sind solange in Kraft, bis die Gleichstellung der in der kantonalen Verwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht ist.

§ 4 Stellenausschreibung

[1] Alle Stellen sind in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben.

[2] Stellenausschreibungen für Funktionen, in denen Frauen untervertreten sind, sollen durch gezielte Formulierungen vermehrt Frauen ansprechen.

[3] Bei der Personalwerbung ist darauf zu achten, dass sie sich in Wort und Bild gleichwertig an beide Geschlechter richtet.

§ 5 Wahlen und Beförderungen

[1] Bei der Besetzung von Stellen achtet die Wahlbehörde auf eine angemessene Vertretung der Frauen. Bei gleichwertiger Qualifikation wie männliche Mitarbeiter sind Frauen innerhalb einer Dienststelle bevorzugt zu berücksichtigen, bis deren Untervertretung abgebaut ist.

[2] Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der Qualifikation sind neben Ausbildung und Berufserfahrung auch ausserberufliche Tätigkeiten wie Betreuungsaufgaben oder Mitarbeit in sozialen Institutionen zu berücksichtigen.

§ 6 Stellenbewertung

[1] Die Kriterien für die individuelle Stellenbewertung sind periodisch auf ihre geschlechtsdiskriminierende Wirkung zu überprüfen und notfalls anzupassen.

§ 7 Beförderung und Laufbahnplanung

[1] Aufgrund ihrer Qualifikation und Eignungen sind Mitarbeiterinnen unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad zu fördern. Dienststellenleiter und Dienstellenleiterinnen achten auf eine konsequente Laufbahnplanung ihrer Mitarbeiterinnen. Familiär bedingte Unterbrüche sind in eine langfristige Planung miteinzubeziehen.

[2] Mitarbeiterinnen sollen von ihren Vorgesetzten gezielt für Aufgaben motiviert werden, die sich zur Aneignung von Führungsqualitäten eignen.

§ 8 Kaderausbildung

[1] Bei der Planung der beruflichen Entwicklung des Personals sind den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen in vermehrtem Masse Rechnung zu tragen. Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen sind umfassend über die Gleichstellung von Frau und Mann und die Möglichkeiten zur Frauenförderung zu informieren.

§ 9 Fort- und Weiterbildung

[1] Vorgesetzte aller Stufen ermuntern ihre Mitarbeiterinnen systematisch zur Teilnahme an den Weiterbildungsveranstaltungen und unterstützen die entsprechenden Gesuche.

[2] Um namentlich die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen im Führungsbereich zu fördern, sind Mitarbeiterinnen bei Eignung unabhängig vom Beschäftigungsgrad und von der Einreihung in ein Lohnband zu berücksichtigen. *

§ 10 Ausbildung

[1] Weiblichen Auszubildenden sind gezielt herausfordernde Tätigkeiten zu delegieren. Vor Lehrabschluss sind ihnen frühzeitig qualifizierte Entwicklungs- und Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

§ 11 Wiedereinstieg

[1] Im Hinblick auf einen beruflichen Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Unterbruch können ehemalig sowie beurlaubte weibliche Beschäftigte an zielgerichteten Weiter- bzw. Fortbildungskursen teilnehmen.

[2] Durch die Schaffung von speziellen Einführungs- und Betreuungsmassnahmen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zur Wiederaufnahme von qualifizierter Arbeit motiviert werden.

§ 12 Flexible Arbeitszeitformen

[1] Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen prüfen Gesuche um Teilzeitbeschäftigung in allen Funktionen sorgfältig und entsprechen ihnen, soweit Geschäftsgang und Organisation es erlauben.

[2] Die Regierung untersucht weitere konkrete Modelle der individuellen Arbeitszeitgestaltung, die über eine einfache Reduktion der täglichen Arbeitszeit hinausgehen.

§ 13 Statistische Grundlagen

[1] Das Personalamt erstellt jährlich statistische Grundlagen, die die Wirkung der Massnahmen im Bereich der Frauenförderung aufzeigen.

§ 14 Umsetzung und Kontrolle

[1] Das Büro für Gleichstellung erstattet der Regierung jährlich Bericht über die Einhaltung der Weisungen und über allfällige Hindernisse bei deren Realisierung. Es kann von sich aus zusätzliche Massnahmen zur Umsetzung der Weisungen vorschlagen.

§ 15 Information

[1] Das Büro für Gleichstellung informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig über die Entwicklung und Umsetzung der Fördermassnahmen.

§ 16 Inkrafttreten

[1] Diese Weisungen treten am 1. Januar 1994 in Kraft.

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
23.11.1993	01.01.1994	Erlass	Erstfassung	GS 31.421
10.11.2020	01.01.2021	§ 9 Abs. 2	geändert	GS 2020.087

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	23.11.1993	01.01.1994	Erstfassung	GS 31.421
§ 9 Abs. 2	10.11.2020	01.01.2021	geändert	GS 2020.087