

VERTRAULICH

a.221.9 LTH/LTH

Bern, den 9. November 1993

Notiz an den Departementsvorsteher

Die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals im EDA1. Einleitung

Auftragsgemäss unterbreiten wir Ihnen nachstehend Vorschläge zur Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals im EDA. Die Vorschläge orientieren sich an den diesbezüglichen Weisungen des Bundesrates vom 18. Dezember 1991 sowie am "Strategiepapier zur Personal- und Organisationsentwicklung der 90er Jahre", das 1991 vom Eidg. Personalamt als Richtlinienpapier für personalpolitische Ziele im Rahmen der Legislaturperiode 1991 - 95 herausgegeben wurde.

Das Schwergewicht haben wir auf konkrete Massnahmen gelegt und dabei neben mittel- und längerfristig wirksamen Instrumenten ein besonderes Augenmerk den kurzfristig realisierbaren Fortschritten geschenkt. Das Massnahmenpaket soll aus unserer Sicht den Kern bilden des ersten Frauenförderungsprogrammes, welches das Departement aufgrund der erwähnten Weisungen des Bundesrates dem Personalamt noch unterbreiten muss. Die DEH, die für ihren Bereich bereits ein solches Frauenförderungsprogramm verabschiedet hat (Beilage 2), ist in den nachfolgenden Betrachtungen ausgeklammert.

2. Aktueller Stand und bisherige Fördermassnahmen

Tabelle 1 gibt den Anteil der Frauen am EDA-Personalbestand gesamthaft und aufgeteilt nach Diensten wieder.

Tabelle 1: Anteil der Frauen am EDA Personalbestand aufgeteilt nach Diensten, Stand Januar 1993

	Diplomatischer Dienst	Konsularischer Dienst	Sekretariats- und Fachdienst	Allgemeine Dienste	Total
Männlich	302	403	7	352	1064
Weiblich	30	150	331	272	783
Total	332	553	338	624	1847

Tabelle 2 zeigt das EDA im Quervergleich mit den anderen Departementen.

Tabelle 2: Anteil Frauen in den verschiedenen Departementen nach Besoldungsgruppen, Stand Januar 1993 (Quelle EPA)

	30 + Ueberklassen	24 bis 29	18 bis 23	12 bis 17	Unterklassen bis 11	Total
EDA	4%	11%	30%	65%	73%	42%
EDI ohne Schulbereich	4%	9%	22%	46%	56%	31%
EJPD	7%	14%	27%	42%	69%	36%
EFD ohne Zoll	4%	5%	22%	48%	79%	38%
EVD	0%	7%	19%	40%	57%	30%
EVED	0%	2%	17%	54%	76%	21%
EMD	1%	1%	2%	7%	16%	8%

Die Tabellen illustrieren die relative "Frauenfreundlichkeit" des EDA. Allerdings sind Frauen auch in unserem Departement beim obersten und höheren Kader ausgeprägt, beim höheren Fachpersonal deutlich untervertreten. Die DVA hat in den letzten Jahren gezielte Anstrengungen unternommen, um dieser Untervertretung entgegenzuwirken. Die wichtigste diesbezügliche Massnahme war der Ausbau des Sekretariatsdienstes zum Sekretariats- und Fachdienst. Die - bei entsprechenden Pflichtenheften - damit verbundene Erweiterung der Aufstiegsmöglichkeiten bis in die 23. Besoldungsklasse (vorher plafonniert auf Niveau 14. BK) mildert die strukturelle Benachteiligung der Frauen im EDA ganz wesentlich (43 % der Frauen im EDA gehören diesem Karrieredienst an).

Bei der Rekrutierung für die beiden höheren Karrieredienste wurde der Frauenvertretung besondere Beachtung geschenkt. Lag in der konsularischen Karriere der Anteil der aufgenommenen Frauen in den 70er Jahren im Bereich von 10 % oder tiefer, so gehören heute mehr als die Hälfte der erfolgreichen Kandidat/innen dem weiblichen Geschlecht an. Auch lag der zur Probezeit zugelassene Anteil Frauen in den letzten Jahren im konsularischen Dienst höher als der Anteil der Bewerberinnen an der Gesamtzahl der Kandidat/innen (Tabelle 3).

Tabelle 3: Anteil Frauen an den Zulassungswettbewerben und in den entsprechenden Stages

Jahr	Diplomatie % Frauen		Konsularischer Dienst % Frauen	
	am Concours	im Stage	am Concours	im Stage
1990	15	6	49	57
1991	23	18	48	54
1992	20	13	54	60
1993	12	8	45	53

Im Gegensatz zum konsularischen ist für den diplomatischen Dienst die Bewerberinnenquote trotz Werbung immer noch sehr niedrig (Tabelle 3). Diese geringe Anzahl Anmeldungen verdeutlicht eine Besonderheit dieses Karrieredienstes: in der fraglichen Alterskategorie (Ende 20, Anfang 30) sind offenbar nur wenige Frauen mit Hochschulabschluss an einem Beruf interessiert, mit dem wegen der Auslandversetzungen und dem Laufbahnprinzip für eine Partnerschaft/Ehe oder für die Gründung einer Familie besondere Schwierigkeiten verbunden sind. Das Problem der niedrigen Bewerberinnenquote im diplomatischen Dienst wird noch dadurch verschärft, dass ein Grossteil der Bewerberinnen dem Anforderungsprofil bisher nicht entsprach, was sich in einer unterproportionalen Rekrutierungsquote niederschlug (Tabelle 3). Gesamthaft stammten über die Jahre 1990 - 93 17 % der Bewerbungen von Frauen, während nur 12 % der zum Stage zugelassenen Personen weiblichen Geschlechts waren.

Auch in der Konsularkarriere schlagen sich die besonderen Schwierigkeiten von Frauen mit einem Beruf, der mit zahlreichen Auslandeinsätzen verbunden ist, nieder. Sie äussern sich hier u.a. in einer deutlich höheren Austrittsquote der Konsularbeamtinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Konkret lag der Anteil der Frauen an den Gesamtaustritten im Zeitraum 1988 - 1993 bei 44%, deutlich über den rund 27%, die die Frauen am Personalbestand des konsularischen Dienstes ausmachen.

Zwar sind die erwähnten Probleme zum Teil gesellschaftlich bedingt, zum Teil sind sie aber auch durch eine den Bedürfnissen der Frauen entgegenkommende Politik durch den Arbeitgeber direkt beeinfluss- und entschärfbar. Das EDA hat in den vergangenen Jahren in diesbezüglich relevanten Fragen wie der Gewährung unbezahlten Erziehungsurlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung grössere Flexibilität entwickelt. Die Erarbeitung einer umfassenderen, konsequenteren mittel- und längerfristig ausgerichteten Politik in diesem Bereich wird aber

zweifelloos einen wesentlichen Bestandteil des EDA Frauenförderungsprogramms der nächsten Jahre bilden müssen.

Was die Umsetzung der Weisungen des Bundesrates vom 18. Dezember 1991 über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals in der allgemeinen Bundesverwaltung anbelangt, sind im Bereich des EDA wesentliche Bestimmungen bereits vollzogen (z.B. Stellenausschreibungen, Stellenbewertung, eingesetzte Gremien). Andere, z.T. wichtige Elemente, müssen erst noch umgesetzt werden (z.B. Förderungsprogramme, Teilzeitbeschäftigung, Ausbildungselemente).

3. Mögliche Elemente eines Frauenförderungsprogrammes für die nächsten Jahre

3.1 Mögliche mittel- und längerfristig ausgerichtete Massnahmen

Nachfolgend sind vier Ziele mit dazugehörigen Massnahmenpaketen aufgeführt, die in einer mittel- und längerfristigen Perspektive zu einer deutlich stärkeren Vertretung und besseren beruflichen Stellung des weiblichen Personals im EDA führen sollten.

3.1.1 Institutionalisierung der Frauenförderung

Bisher ist zwar auch im EDA Frauenförderung betrieben worden, wie Kapitel 2 zeigt. Auch bildet die Behandlung von Frauenfragen Bestandteil des Pflichtenheftes einer Mitarbeiterin der Personalsektion. Diese Form der institutionellen Abstützung ist allerdings nicht genügend. Mit der Bezeichnung einer/s Gleichstellungsbeauftragten könnte sie deutlich verstärkt und die Frauenförderung als eine ständige Aufgabe im EDA verankert werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte hätte für die Ausarbeitung, Durchführungscoordination, Aufsicht und Evaluation der gemäss Weisung des Bundesrates zu erstellenden 4-jährigen Frauenförderungsprogramme verantwortlich zu zeichnen. Ein Kontaktgremium aus Vertreter/innen aller Direktionen könnte die Arbeit der/s Beauftragten unterstützen und die Basis der Frauenförderung institutionell verbreitern.

3.1.2 Erhöhung des Anteils der Frauen bei der Rekrutierung für die diplomatische Laufbahn

Wie Tabelle 3 zeigt, stellt sich im Rekrutierungsstadium kein Problem im konsularischen Bereich, jedoch ein akutes bei der diplomatischen Karriere. Geht man davon aus, dass aus Gleichbehandlungsgründen und im Interesse der Qualität des diplomatischen Personals die Aufnahmeanforderungen für beide Geschlechter die gleichen bleiben müssen, stehen auf der

Massnahmenebene v.a. zwei im Vordergrund: 1. ein verstärktes, gezieltes Ansprechen von Frauen im Sinne der Imagewerbung und der objektiven Informationsvermittlung zum Abbau allfälliger Vorurteile¹; 2. die Entwicklung einer den spezifischen Bedürfnissen von Frauen Rechnung tragenden Personalpolitik und -praxis. Bezüglich letzteren stellen sich neben Fragen, die auch für andere Departemente relevant sind, wie etwa die Teilzeitbeschäftigung, der unbezahlte Erziehungsurlaub und die Wiedereinstiegsförderung, EDA-spezifische Probleme. Man denke etwa ans Einsatzwesen oder die Frage der Beschäftigungsmöglichkeiten der Ehepartner von im Ausland eingesetzten EDA-Mitarbeitern.

Die komplexen Probleme, die sich in diesen Fragen stellen, sollen am Beispiel der Teilzeitbeschäftigung mit einigen Stichworten angedeutet werden:

Rechtliche Grundlagen: Art. 11, Abs. 3 der Beamtenordnung (3) schliesst eine Teilzeitbeschäftigung im Aussendienst für Beamte der Karriere- und der allgemeinen Dienste aus. Art. 45, Abs. 3ter des Beamtengesetzes verlangt, dass die Auslands- und Sozialzulagen aufgrund des Beschäftigungsgrades zu ermitteln sind. Da die in der BO (3) für den Aussendienst vorgesehenen Zulagen ganz oder teilweise zur Deckung der mit dem Aufenthalt im Ausland verbundenen Mehraufwendungen bzw. als Inkonvenienzentschädigung für die Versetzungsdisziplin und für schwierige Lebensbedingungen an den betreffenden Dienstorten bestimmt sind, wäre eine im Verhältnis zur Arbeitszeit proportionale Kürzung sämtlicher Zulagen (Beitrag an Wohnungs-, Reise- und Versetzungskosten, an Unterrichtskosten etc.) fragwürdig. Neben rechtlichen Hindernissen stellen sich somit auch schwierige Entschädigungs- und Kostenfragen.

Schliesslich sei auch der Grundsatz erwähnt, dass Frauenförderung nicht zur Diskriminierung der männlichen Dienstangehörigen führen darf.

3.1.3 Reduktion der Austrittsquote von Mitarbeiterinnen

Der Austritt von Karrieremitarbeiterinnen während der beruflichen Laufbahn, wirkt sich nicht nur auf das Geschlechterverhältnis in den Karrierediensten als solches aus, er verringert insbesondere auch den Frauenanteil in höheren Aemtern. Im konsularischen Dienst ist die übermässig hohe Austrittsquote der weiblichen Bediensteten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen klar belegt (Kapitel 2). Die Ursachen dürften auch hier zum Teil in gesellschaftlichen Faktoren liegen, die sich einer direkten Einflussnahme durch das Depar-

¹Dieses verstärkte und gezielte Ansprechen von Frauen wird seit mehr als einem Jahr in den verschiedenen Informationsveranstaltungen an Universitäten und bei akademischen Berufsberatungen, sowie in Interviews und Erklärungen praktiziert. Ob die Tatsache, dass am gegenwärtig laufenden Concours mit 24.5% die höchste Bewerberinnenquote der vergangenen Jahre erreicht wurde, damit zu erklären ist, lässt sich nicht schlüssig beantworten.

tement entziehen. Gezielte Ursachenerhebungen werden uns in Zukunft sicherere Grundlagen liefern, inwieweit und inwiefern das EDA mit Massnahmen im Bereich der Arbeitsregeln und der Arbeitspraxis die Austrittsquote verringern könnte. Die Vermutung liegt allerdings nahe, dass die unter 3.1.2 oben aufgeführten Massnahmenbereiche und Ueberlegungen (Teilzeitbeschäftigung, Erziehungsurlaub, Einsatzwesen etc.) auch diesbezüglich im Vordergrund stehen.

3.1.4 Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten

Die drei Karrieredienste im EDA - Sekretariats- und Fachdienst, konsularischer Dienst, diplomatischer Dienst - bieten unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten. Da sich rund 2/3 der Karrieremitarbeiterinnen im am niedrigsten eingestuften Sekretariats- und Fachdienst finden, dort aber 98% der Beschäftigten ausmachen, sind Frauen strukturell benachteiligt.

Eine wesentliche Verbesserung der Situation konnte mit der 1992 erfolgten Erweiterung des Sekretariatsdienstes zum Sekretariats- und Fachdienst mindestens auf Reglementsebene erreicht werden (Kapitel 2). In der Praxis geht es jetzt darum, das Angebot an Fachdienststellen möglichst auszubauen und sie den (versetzbaren) Angehörigen der Sekretariats- und Fachdienstkarriere zuzuführen. Gegenwärtig bestehen 54 auf Stufe Fachdienst bewertete Stellen, wovon 26 mit versetzbarem Personal besetzt sind.

Eine zweite Möglichkeit zur Stärkung der Aufstiegsmöglichkeiten der Karrieremitarbeiterinnen besteht darin, die Durchlässigkeit zwischen den Karrieren zu erhöhen und den Uebertritt von einer "niedrigeren" in eine "höhere" Laufbahn zu fördern. Mit den in den letzten Jahren erfolgten Reglementsänderungen (ein Hochschulabschluss ist keine Voraussetzung mehr für den Uebertritt von der konsularischen in die diplomatische Laufbahn) sind solche Uebertritte erleichtert, bzw. demokratisiert worden (Sekretariats- und Fachdienstangehörige haben sich dem Wettbewerb für die Zulassung zum konsularischen Dienst zu stellen). Was fehlt, ist eine systematische Förderung solcher Uebertritte durch Identifikation geeigneter Kandidat/innen sowie mittels Unterstützung bzw. Erleichterung der Vorbereitung der Zulassungsprüfungen.

Im Hinblick auf die erweiterten Möglichkeiten beim Sekretariats- und Fachdienst², aber auch ganz allgemein, kommt der Aus- und Weiterbildung eine wesentliche Funktion bei der Verbesserung der Aufstiegschancen zu. Entsprechend müssen der Ausbau des Aus- und

²Zusammen mit der Einführung des Zulassungswettbewerbes ab 1994 auch für diese Karriere wird ein Curriculum für die kontinuierliche Weiterbildung entsprechend den verschiedenen Stufen dieser Laufbahn eingeführt.

Weiterbildungsangebots in Bereichen, die spezifisch für Frauen von Bedeutung sind (Fachdienst), die zielgerichtete Förderung der Teilnahme von Mitarbeiterinnen am Kursangebot, namentlich an Führungskursen, sowie die Sensibilisierung insbesondere der Vorgesetzten für Frauenförderungsbelange Bestandteil eines Förderungsprogrammes sein.

3.2 Mögliche Massnahmen mit kurzfristiger Wirkung

In Ergänzung zu den unter 3.1 angeführten nachhaltigen Förderungselementen, deren Wirkung allerdings erst mittel- und längerfristig spürbar werden wird, sind nachstehend mögliche Massnahmen aufgelistet, die vergleichsweise schnell, dafür eher punktuell den Frauenanteil in höheren Funktionen des EDA erhöhen können. Es sind dies:

3.2.1 Konsequentes In-Betracht-Ziehen der Frauen der diplomatischen und konsularischen Laufbahn bei der Besetzung von Posten auf Direktions-, Botschafter-, Minister-, und Generalkonsulebene

Die Untervertretung der Frauen in den gewichtigeren Posten im EDA ist ausgeprägt. Bisher wurde das Geschlecht bei der Besetzung solcher Posten nicht in Betracht gezogen. Die "Chancengleichheits-Weisungen" des Bundesrates von 1991 verlangen dies auch nicht, bestimmen jedoch, dass "bei der Besetzung von Stellen die Wahlbehörde Frauen bei gleichwertiger Qualifikation wie männliche Bewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen hat, bis innerhalb einer grösseren Verwaltungseinheit (z.B. Bundesamt, Abteilung) ein paritätisches Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten besteht". Sinngemäss könnte diese Bestimmung auch auf bestimmte, höhere und höchste Lohnklassen übertragen und so angewendet werden, dass bei jeder Besetzung eines entsprechenden Postens gezielt und konsequent alle Mitarbeiterinnen, die die formalen Voraussetzungen zur Wahl erfüllen, ins Selektionsverfahren einbezogen würden.

In der diplomatischen Karriere sind gegenwärtig drei Frauen im Botschafterrang, drei (ab 1.1.94 deren vier) in der Besoldungsklasse 30 (eine mit Ministertitel) und drei (ab 1.1.94 deren vier) in BK 28 (Beilage 1), d.h. besetzen bereits hochrangige Posten oder erfüllen die formalen Voraussetzungen, um einen solchen Posten zu übernehmen.

In der konsularischen Laufbahn finden sich lediglich eine Generalkonsuladjunktin (BK 26), eine Attachée (BK 26), fünf Konsulinnen (BK 24) und vier konsularische Mitarbeiterinnen (BK 24) (Beilage 1). Der Kreis der Anwärterinnen für einen Generalkonsulposten (BK 26 - 30) ist damit recht klein.

3.2.2 *Spezielle Berücksichtigung der Frauen bei der Ersatzrekrutierung von Mitarbeiterinnen der allgemeinen Dienste*

Anders als in den Karrierediensten, wo wegen des Laufbahnprinzips eine zielgerichtete Berücksichtigung des weiblichen Geschlechts bei der Rekrutierung sich erst mit zeitlicher Verzögerung in einer stärkeren Frauenvertretung in den höheren Aemtern niederschlagen wird, ergibt sich beim Ausscheiden von höheren Beamten der allgemeinen Dienste die Möglichkeit, die Frauenvertretung in den Kaderstellen unmittelbar zu stärken. Wo solche Abgänge auf Pensionsierungen zurückzuführen sind, können Ersatzrekrutierungen von längerer Hand vorbereitet werden. Von den 104 Beamten und Angestellten der allgemeinen Dienste des EDA, die mindestens in der 26. Besoldungsklasse eingereiht sind, wird in den kommenden drei Jahren durch das Erreichen der Altersgrenzen 65 bzw. 62 allerdings lediglich ein Posten zur Wiederbesetzung frei - und dieser wird zudem noch von einer Frau gehalten. Für eine breitere Substitution von Männern durch Frauen auf diesem Weg ist das EDA daher auf Kündigungen angewiesen.

3.2.3 *Einsätze von Frauen im Rahmen von "job rotation" Massnahmen*

Der gezielte temporäre Personalaustausch gehört, wie andere hier erwogene Massnahmen, zu den personalpolitischen Zielen der ganzen Bundesverwaltung. Das EDA, als Departement mit einem ausserordentlich breit gefächerten Spektrum von Politikbereichen, bietet interessante und zahlreiche Möglichkeiten für den temporären Einsatz von Fachkräften aus anderen Departementen oder auch von ausserhalb der Bundesverwaltung (Universitäten, Medien, Hilfswerke etc.). Das Versetzungssystem erlaubt es zudem dem Departement, relativ flexibel geeignete Posten freizuspielen.

Das Instrument "job rotation" lässt sich auch für die Erhöhung des Frauenanteils in höheren Besoldungsklassen im EDA einsetzen. Die DVA ist daran, eine Liste von Stellen anzufertigen, die sich bei einem Vollzugshorizont von weniger als einem Jahr für die "externe" Besetzung durch eine Frau eignen würden. Eine solche Liste sollte auch die Möglichkeiten der DEH miteinschliessen, ebenso wie Posten, die im Rahmen der Departementsreform zur Besetzung anstehen. Sie würde die Grundlage bilden für ein allfälliges "head hunting" inner- und ausserhalb der Bundesverwaltung. Es sei erwähnt, dass über diese Art des befristeten Personalaustausches nicht nur das "Frauenprofil" des EDA verbessert werden könnte, sondern auch Erfahrung ins Departement gelangen würde bzw. mit der Rückkehr der betreffenden Personen an den angestammten Arbeitsplatz ein Export von EDA Erfahrung in die entsprechende Institution verbunden wäre.

4. Antrag

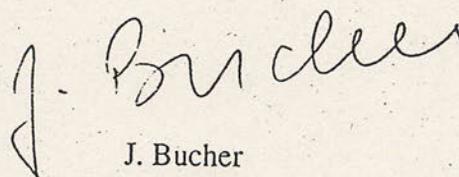
Gestützt auf die obigen Erwägungen möchten wir Ihnen folgendes weitere Vorgehen vorschlagen:

- 4.1 Die in der DVA bestehende Funktion "Frauenfragen" wird gestärkt und in Form einer/s Gleichstellungsbeauftragten in der Personalabteilung etabliert. Die DVA prüft, welcher Prozentsatz einer Arbeitseinheit für diesen Aufgabenbereich einzusetzen sein wird und arbeitet entsprechende Pflichtenheftelemente sowie, zu Ihren Händen und noch vor Ende 1993, einen Vorschlag für die personelle Besetzung des Postens aus.
- 4.2 Vor Ende 93 wird dem Personalamt das 1. Frauenförderungsprogramm des EDA unterbreitet. Es wird basierend auf den Elementen des obigen Kapitels 3 als Grobkonzept gestaltet. Die Verfeinerung und Vertiefung in Form eines detaillierten Arbeitsprogrammes wird innerhalb des gegebenen Rahmens durch die/den Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.
- 4.3 Das 1. Frauenförderungsprogramm des EDA soll schwergewichtig folgende Elemente umfassen:
 - die Entwicklung einer den spezifischen Bedürfnissen von Frauen Rechnung tragenden Politik in Bereichen wie Teilzeitbeschäftigung, unbezahlter Erziehungsurlaub inkl. Wiedereinstiegsförderung, Einsatzwesen, Arbeitsmöglichkeiten von Ehepartnern u.a.m.
 - die Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen im EDA durch die gezielte Ausschöpfung der Möglichkeiten des Sekretariats- und Fachdienstes, durch spezifische Unterstützung im Bereich Aus- und Weiterbildung sowie die systematische Förderung geeigneter Kandidatinnen für den Uebertritt von einer "niedrigeren" in eine "höhere" Karriere.
- 4.4 Bei der Besetzung gewichtiger Posten der diplomatischen und konsularischen Laufbahn sollen Frauen gezielt in Betracht gezogen werden. Die DVA erstellt zu Ihren Händen für die in Beilage 1 aufgeführten Personen ein Erfahrungs- und Eignungsprofil und erarbeitet gestützt darauf Einsatzoptionen. Die entsprechenden Unterlagen sollen eine kurz- bis mittelfristige Einsatzplanung der fraglichen Personen ermöglichen und werden Ihnen vor Ende 93 unterbreitet.

- 4.5 Die DVA erstellt zu Ihren Händen und vor Ende 1993 die unter 3.2.3 erwähnte Liste von Posten, die sich kurzfristig für eine Personalaustauschmassnahme eignen würden. Auf ihrer Grundlage und im Sinne eines Pilotversuches sollen anschliessend durch die DVA mögliche Kandidatinnen für zwei der für "job rotation" Massnahmen in Frage kommende Posten identifiziert werden. Eine Erfahrungsauswertung und Berichterstattung soll spätestens bis Mitte 1994 erfolgen.

Wir ersuchen Sie, diesen Vorschlägen zuzustimmen.

DIREKTION FÜR VERWALTUNGS-
ANGELEGENHEITEN UND AUSSENDIENST



J. Bucher

Beilage 1

Liste höherer Beamtinnen der diplomatischen und konsularischen Karriere

Name	Titel	Einsatzposten	Besold. klasse	am Posten seit
Diplomatischer Dienst				
Krieg C.	Botschafterin	Brasilia	V	11/91
von Grünigen M.	Botschafterin	Kairo	VI	7/93
Pauli S.	Botschafterin	Prag	VI	12/92
Matteucci-Keller S.	Sektionschefin	Kultursektion	30	4/90
Caroni M.L.	Ministerin	Rom	30	1/91
Favre L.	Botschaftsrätin	Paris	30	10/93
Apelbaum-Pidoux I.	Sektionschefin	Europaratsdienst	28 (30)*	5/90
Flint-Ledergerber R.	Botschaftsrätin	Sofia	28	11/92
Bauty A.	Botschaftsrätin	Kiew	28	7/92
Enzler Y.	Botschaftsrätin	Washington	(28)	9/91
Konsularischer Dienst				
Wulff-Fries R.	Attachée	Santiago de Chile	26	4/92
Schoch B.	Generalkonsuladj.	Los Angeles	26	7/91
Thommen Ch.	Konsulin	Montréal	24	6/93
Aeschlimann-Blaser M.	Konsulin	San José	24	3/91
Estermann M.	Konsulin	Palma de Mallorca	24	5/90
Roth E.	Konsulin	Frankfurt a.M.	24	7/89
Ries E.	Konsulin	Chicago	24	5/91
Bieri M.		Kons. Schutz	24 (26)	4/93
Siegrist Ch.		Personalsektion	24 (26)	8/88
Zahnd K.		Protokoll	24 (26)	3/91
Verda A.		Presse + Info	24	5/86
Styner M.		Frankfurt	(24)	1/91

* vorgeschlagene Beförderung auf 1.1.94

Merkblatt Nr. 11 zur Personalpolitik

CHANCENFÖRDERUNG FÜR FRAUEN

1. Grundlagen und Zweck

Der Zweck dieses Merkblattes besteht darin, die Personal- und Organisations-Entwicklungsgrundsätze des Leitbildes der DEH sowie die "Weisungen des Bundesrates über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals in der allgemeinen Bundesverwaltung" vom 18.12.1991 umzusetzen.

Gemäss diesen Weisungen haben die Bundesämter für jeweils eine Periode von vier Jahren Förderungsprogramme für das weibliche Personal zu erstellen. Die im Anhang zu diesem Merkblatt zusammengestellten Massnahmen stellen das diesbezügliche Förderungsprogramm der DEH dar.

2. Institutionalisierte Organe

Abteilung für allgemeine Angelegenheiten:

Aufgaben: Gesamtverantwortung für Erarbeitung und Umsetzung von Massnahmen im Bereich Chancenförderung für Frauen in der DEH.

Arbeitsgruppe Chancenförderung für Frauen in der DEH (AGF):

Als informelle Struktur existiert in der DEH ein Frauennetzwerk, das allen Frauen offen steht.

Die Mitglieder der AGF werden vom Frauennetzwerk vorgeschlagen und gewählt. Der AGF sollen auch ein bis zwei Mitarbeiter angehören.

Aufgaben: Gesprächspartnerin der Direktion, der Abteilung Allgemeine Angelegenheiten und anderer DEH-Instanzen, Begleitung und Monitoring der durchzuführenden Massnahmen, Kontaktstelle zur Frauenförderungsstelle im Eidg. Personalamt (EPA).

3. Zielsetzungen und Konzept der Chancenförderung für Frauen in der DEH:

Das übergeordnete Ziel liegt in der Gleichstellung der in der DEH beschäftigten Frauen und Männer. Dies bedingt einen Wandel, der über Führungsentscheide in den Bereichen Strukturen, Prozesse und Abläufe hinausgeht und im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtungsweise auf die Veränderung von Mentalitäten hinwirkt.

Die im Leitbild formulierten Zielsetzungen und insbesondere die Anforderungen, die sich aus der Umsetzung der DEH-Politik für die 90er Jahre ergeben, erfordern eine Erhöhung des Frauenanteils der DEH. Das Eingehen auf die Bedürfnisse in den Entwicklungsländern, insbesondere auf Frauenanliegen und -Bewegungen sowie eine DEH-Management-Kultur, die unsere weiblichen und männlichen Werthaltungen integriert, bedingen, dass Frauen auf allen Funktionsstufen vertreten sind.

Für das Förderungskonzept stehen Massnahmen im Vordergrund, die zur Ueberwindung der Barrieren, mit denen sich Frauen in einer noch vorwiegend männlich dominierten Institution konfrontiert sehen (Rollen und Kommunikationsverhalten, Hierarchiedenken, Leistungskriterien), beitragen. Der Wiedereinstieg für Frauen soll erleichtert werden (soziale Betreuungsaufgaben werden als Erfahrungshintergrund angerechnet, Einrichtung von Kinderkrippen etc.). Das berufliche Fortkommen soll durch Aus- und Weiterbildungsmassnahmen (allgemeinbildende und individuell-spezifische) gefördert werden.

Längerfristig sollen Frauen auf jeder Stufe der DEH angemessen vertreten sein. Insbesondere die Untervertretung in den oberen Kaderpositionen soll abgebaut werden. Zu diesem Zweck sollen bei Stellenbesetzungen und Ernennungen (Uebernahme höherer Funktionen) bei gleichwertiger Qualifikation Frauen vorrangig berücksichtigt werden, bis dieses Ziel erreicht sein wird.

Schwerpunkte

Besonders die Anforderungen für komplexe Aufgaben in Politik und Forschung, in den operationellen Abteilungen der Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe sowie in der Evaluation und dem Revisionsdienst setzen in der Regel Erfahrungen in Einsatzländern voraus. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der DEH sammeln diese Erfahrungen meist in den ersten Berufsjahren nach Abschluss der Grundausbildung. Das Nachwuchsprogramm der DEH ist daher der strategisch wichtigste Ansatzpunkt, um den Frauenanteil vorallem in den oberen Funktionsstufen in der Belegschaft allmählich zu erhöhen..

Der zweite wichtige Bereich liegt in der Aus- und Weiterbildung. Der Wiedereinstieg kann erleichtert und die Polyvalenz sowie die Uebernahme von höheren Verantwortungsstufen durch Mitarbeiterinnen kann gefördert werden. Angebote, die dieses Anliegen fördern, sollen ausgebaut werden.

4. Massnahmen

Die DEH verstärkt die Massnahmen, die zur Chancenförderung für Frauen in den letzten Jahren bereits eingeführt wurden. Dies vorallem in den Bereichen Rekrutierung, Arbeitszeitgestaltung (Teilzeitarbeit) sowie im Bereich Wiedereinstieg und Jobsharing. Das Aus- und Weiterbildungsprogramm der DEH wird entsprechend weiterentwickelt.

Das in der Beilage zusammengestellte Förderungsprogramm enthält Massnahmen für das Strukturpersonal der DEH zur Umsetzung der formulierten Ziele.

Inbezug auf das DEH-Projektpersonal gelten folgende Grundsätze:

Die DEH erleichtert nach Möglichkeit die eigene berufliche Tätigkeit von Begleitpersonen ihrer Mitarbeiter im Einsatz (Lokalanstellungen). Dabei kann es sich grundsätzlich um die Uebernahme von Aufgaben innerhalb oder ausserhalb des DEH-Programmes handeln.

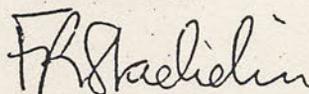
Die Koordinationsbüros der DEH sind in ihrem geografischen Zuständigkeitsbereich für die Chancenförderung von Begleitpersonen im Einsatz verantwortlich.

5. Umsetzung und Monitoring

Die vorgesehenen Massnahmen werden periodisch auf ihre Durchführung hin überprüft. Einmal jährlich erstattet die Abteilung Allgemeine Angelegenheiten der Direktion über die Fortschritte Bericht.

Dieses Merkblatt wird per 01.01.1993 in Kraft gesetzt.

Der Direktor:



(F.R. Staehelin)

Beilage: Programm 92-95 Chancenförderung für Frauen in der DEH

t.121.

Beilage zum MB Nr. 11, Seite 1

PROGRAMM CHANCENFÖRDERUNG FÜR FRAUEN IN DER DEH 1992-1995 (vgl. Wsg des BR vom 18.12.91, Ziff.91)

Bereich	Was ist zu tun	von wem	bis wann
Bewusstseinsbildung	Seminar für Männer und Frauen in Ausbildungsprogramm aufnehmen.	Dienst Ausbildung Beizug Konsulentin	ab 1993
	Aspekte "Chancenförderung für Frauen" in allen Ausbildungskursen der DEH einbauen; Vorträge und Diskussionen in Seminarien und Komitees (z.B. Koordinatorensseminar)	Abt. allg. Angelegenheiten AGF	ab 1993
Rekrutierung	Anforderungsprofile auf Realität überprüfen	Dienst Rekrutierung + Betreuung Ueberprüfung AGF	laufend
	Spontanbewerbungen von Frauen besondere Aufmerksamkeit schenken (Kartei)	Dienst Rekrutierung + Betreuung	laufend
	Neue Rekrutierungsquellen erschliessen	Dienst Rekrutierung + Betreuung AGF	laufend
Vorselektion/Wahl	Wiedereinstiegsmöglichkeiten, Teilzeitarbeit und Jobsharing unterstützen bzw. ermöglichen. Beim Nachwuchsprogramm sind Frauen vorrangig zu berücksichtigen (mindestens 50% Frauen, vgl. Personalpolitik Merkblatt 12)	Abteilungen, Sektionen, Dienste Dienst Rekrutierung + Betreuung AGF	laufend
Betreuung	Laufbahngespräche, Weiterbildung Lösungen für Teilzeit, Urlaub etc.	Frauen, Vorgesetzte, Dienst Rekrutierung + Betreuung	laufend

Beilage zum MB Nr. 11, Seite 2

Austrittsgespräche	Austrittsgründe von Frauen (und Männern) konsequent analysieren (z.B. mit Fragebogen)	Dienst Rekrutierung + Betreuung	ab 1993
Einstufungen	Einstufungsvergleiche vornehmen	Personalchef	01/93
Ausbildung	Evaluation Kursangebot in bezug auf Frauenfreundlichkeit (Kursort, Dauer, Zeitpunkt)	AGF und Dienst Ausbildung	03/93
	Entwicklung Ausbildungsprogramm aus der Sicht der Frauen, insbesondere Führungsausbildung	Dienst Ausbildung in Zusammenarbeit mit AGF	06/93
	Analyse erstellen betreffend Anzahl Ausbilderinnen in DEH Kursen, vermehrter Beizug von Frauen	Dienst Ausbildung Vorschläge AGF, Frauennetzwerk	03/93 laufend
Sekretariate	Umsetzung der Massnahmen, die sich aus der Sekretariatsanalyse 1992 ergeben	Abteilungen, Sektionen, Dienste Begleitung Dienst Rekrutierung + Betreuung und Dienst Ausbildung	92/93
Ombudsfrau	Ernennen einer Ombudsfrau für Probleme aus dem Bereich Mitarbeiter/innen Gespräche/Teamarbeit/Kommunikation, Belästigung am Arbeitsplatz	Vorschläge von AGF und Frauennetzwerk Direktion	03/93
Kinderbetreuung	Einrichtung von Krippen etc. in Zusammenarbeit mit DVA und EPA fördern. Insbesondere bei Neubauplanung (Ausserholligen)	Personalsektion	ab sofort *)

*) gemäss EPA geplante Eröffnung einer Krippe mit 40 Plätzen im Breitenrain im August 93.

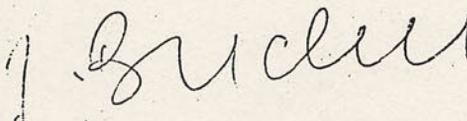
a.221.9 LTH/LTH

Bern, den 9. November 1993

Notiz an den Departementsvorsteher

Die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals im EDA

Auftragsgemäss unterbreiten wir Ihnen nachstehend Vorschläge zur Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals im EDA. Abgesehen vom Generalsekretär, dem wir informell einen Entwurf des beiliegenden Papiere unterbreiteten, hat bisher niemand Kenntnis von dessen Inhalt erhalten. In Anbetracht der Bedeutung des aufgegriffenen Themas und der Konkretheit unserer Vorschläge würden wir es begrüßen, wenn das Papier nach allenfalls notwendigen Anpassungen auch im weiteren Kreis der Direktoren besprochen würde.

DIREKTION FÜR VERWALTUNGS-
ANGELEGENHEITEN UND AUSSENDIENST
J. Bucher