

Gleichstellungs- und Chancengleichheitsplan der Gemeinde Lichtensteig

1. Zielsetzung

Die Gemeinde Lichtensteig verpflichtet sich, Gleichstellung und Chancengleichheit zu fördern. Sie anerkennt die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden als Stärke und sorgt für faire, respektvolle und familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und gesellschaftlichem Engagement zu ermöglichen und die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen sicherzustellen.

Die Gemeinde orientiert sich an einem integrativen Ansatz, der die unterschiedlichen Lebensrealitäten von allen berücksichtigt. Gleichstellung wird als Qualitätsmerkmal der Gemeinde Lichtensteig verstanden.

2. Rechtliche Grundlage

Dieser Plan stützt sich auf:

Bundesrecht

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Art. 8, Abs. 3)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)
- Obligationenrecht (Art. 328 OR)
- Arbeitsgesetz (ArG, Art. 3 und 6)

Kantonales Recht

- Kantonsverfassung St.Gallen (sGS 111.1), Art. 8: Gleichstellung von Frau und Mann
- Personalgesetz (sGS 143.1), Art. 4: Gleichstellung und Diskriminierungsverbot
- Gemeindegesetz (sGS 151.2)

Gemeinderecht

- Dienst- und Besoldungsordnung der Gemeinde Lichtensteig (DBO)

3. Geltungsbereich

Der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsplan gilt für:

- alle Mitarbeitenden der Gemeinde Lichtensteig
- Behördenmitglieder und Mandatstragende

Mit diesem Plan werden Menschen innerhalb und ausserhalb des binären Geschlechtersystems berücksichtigt.

4. Handlungsfelder und Massnahmen

- a) Gleichstellung im Personalwesen
 - Ziel: Gleiche Chancen bei Anstellung, Entwicklung und Entlohnung
 - Massnahmen:
 - o Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral und inklusiv formuliert.
 - o Gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit.
 - o Förderung von Vielfalt in Führungs- und Fachpositionen.
 - o Transparente Kriterien bei Anstellung und Entwicklung.
- b) Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Ziel: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
 - Massnahmen:
 - o Förderung von Teilzeitarbeit in allen Funktionen und für alle Mitarbeitenden.
 - o Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Homeoffice).
 - o Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Elternzeit.
 - o Integration von Eltern in Gemeinde- und Projektarbeit.
 - o Möglichkeit zu Co-Leitungen und geteilten Führungsfunktionen.
- c) Organisationskultur & Bewusstseinsbildung
 - Ziel: Förderung einer respektvollen, inklusiven Arbeitskultur
 - Massnahmen:
 - o Sensibilisierung zu Gleichstellung und Diversität.
 - o Förderung einer offenen, wertschätzenden Kommunikationskultur.
 - o Unterstützung von Mitarbeitenden mit besonderem Unterstützungsbedarf.
- d) Daten, Monitoring und Transparenz
 - Ziel: Gleichstellung sichtbar und messbar machen
 - Massnahmen:
 - o Jährliche Erhebung der Geschlechterverteilung im Personal.
 - o Veröffentlichung der Kennzahlen im Geschäftsbericht.
 - o Regelmässige Überprüfung der Umsetzung der Massnahmen.
- e) Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
 - Ziel: Sicherstellung eines respektvollen Arbeitsumfelds
 - Massnahmen:
 - o Ansprechstelle für betroffene Personen.
 - o Klare Eskalationswege bei Vorfällen.

5. Verantwortlichkeiten und Ressourcen

Für die Umsetzung und Überprüfung des Plans sind verantwortlich:

- Gesamtverantwortung: Stadtpräsidium
- Operative Umsetzung: Ratskanzlei
- Monitoring: jährlich im Rahmen des Verwaltungs- bzw. Geschäftsbericht



Die Gemeinde stellt sicher, dass für die Umsetzung der Massnahmen die notwendigen personellen und zeitlichen Ressourcen vorhanden sind.

6. Monitoring und Überprüfung

Der Plan wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Die wichtigsten Ergebnisse fließen in den Verwaltungs- bzw. Geschäftsbericht ein.

7. Kommunikation und Transparenz

Der Plan wird:

- intern an alle Mitarbeitenden kommuniziert;
- auf der Website der Gemeinde Lichtensteig veröffentlicht.

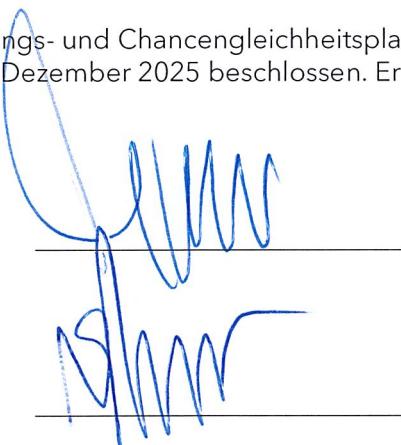
8. Erklärung der Leitung

Der Gemeinderat bekraftigt mit diesem Plan sein Engagement für Chancengleichheit, Diversität und faire Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden, Behördenmitglieder und Mandatstragenden der Gemeinde Lichtensteig.

Beschlussfassung

Dieser Gleichstellungs- und Chancengleichheitsplan wurde vom Gemeinderat Lichtensteig am 4. Dezember 2025 beschlossen. Er tritt per 1. Januar 2026 in Kraft.

Stadtpräsident



Ratsschreiberin



English Version

Equality and Equal Opportunities Plan of the Municipality of Lichtensteig

1. Objective

The Municipality of Lichtensteig is committed to promoting equality and equal opportunities. It recognises the diversity of its employees as a strength and ensures fair, respectful and family-friendly working conditions. The aim is to enable the compatibility of work, family and social engagement, and to ensure equal participation in all areas.

The municipality follows an inclusive approach that takes into account the different life realities of everyone. Equality is regarded as a quality characteristic of the Municipality of Lichtensteig.

2. Legal Basis

This plan is based on:

Federal Law

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Art. 8, Abs. 3)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)
- Obligationenrecht (Art. 328 OR)
- Arbeitsgesetz (ArG, Art. 3 und 6)

Cantonal Law

- Kantonsverfassung St.Gallen (sGS 111.1), Art. 8: Gleichstellung von Frau und Mann
- Personalgesetz (sGS 143.1), Art. 4: Gleichstellung und Diskriminierungsverbot
- Gemeindegesetz (sGS 151.2)

Municipal Law

- Dienst- und Besoldungsordnung of the Municipality of Lichtensteig (DBO)

3. Scope

The Equality and Equal Opportunities Plan applies to:

- all employees of the Municipality of Lichtensteig
- members of authorities and mandate holders

This plan includes people within and outside the binary gender system.

4. Areas of Action and Measures

a) Equality in Human Resources

- Objective: Equal opportunities in recruitment, development and compensation
- Measures:
 - Job advertisements are written in a gender-neutral and inclusive way.
 - Equal pay for equal work.

- Promotion of diversity in leadership and specialist positions.
 - Transparent criteria for recruitment and development.
- b) Work-Family Compatibility
- Objective: Family-friendly working conditions
 - Measures:
 - Promotion of part-time work in all roles and for all employees.
 - Flexible working time models (flexitime, annual working hours, home office).
 - Support for re-entry after parental leave.
 - Inclusion of parents in municipal and project work.
 - Option for co-leadership and shared management roles.
- c) Organisational Culture & Awareness-Raising
- Objective: Fostering a respectful, inclusive working culture
 - Measures:
 - Awareness-raising on equality and diversity.
 - Promotion of an open, appreciative communication culture.
 - Support for employees with specific support needs.
- d) Data, Monitoring and Transparency
- Objective: Making equality visible and measurable
 - Measures:
 - Annual collection of gender distribution within the staff.
 - Publication of key figures in the annual report.
 - Regular review of the implementation of measures.
- e) Protection from Discrimination and Harassment
- Objective: Ensuring a respectful working environment
 - Measures:
 - Contact point for affected persons.
 - Clear escalation paths in case of incidents.

5. Responsibilities and Resources

Responsibility for implementing and reviewing the plan lies with:

- Overall responsibility: Municipal Presidency
- Operational implementation: Council Office
- Monitoring: annually within the administrative or annual report

The municipality ensures that the necessary personnel and time resources are available for implementing the measures.

6. Monitoring and Review

The plan is reviewed annually and adjusted as needed. The key results are incorporated into the administrative or annual report.

7. Communication and Transparency

The plan will be:

- communicated internally to all employees;
- published on the website of the Municipality of Lichtensteig.



8. Statement of the Executive Board

The Municipal Council reaffirms its commitment to equal opportunities, diversity and fair working conditions for all employees, members of authorities and mandate holders of the Municipality of Lichtensteig with this plan.

Adoption

This Equality and Equal Opportunities Plan was adopted by the Municipal Council of Lichtensteig on 4 December 2025. It enters into force on 1 January 2026.

Mayor

Council Clerk