



Stadt Bern
Präsidialdirektion

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann

Jahresreporting 2010 zum Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009 – 2012

Vision

In der Stadt Bern sind Frauen und Männer in allen Lebensbereichen, insbesondere in der Arbeitswelt, gleichgestellt.

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu städtischen Leistungen und Ressourcen und nutzen sie entsprechend.

Sie gestalten gemeinsam und gleichberechtigt eine lebenswerte Stadt, die den Bedürfnissen aller Einwohnerinnen und Einwohner gerecht wird.

Als wichtige öffentliche Arbeitgeberin im Raum Bern übernimmt die Stadtverwaltung mit einer gleichstellungsfördernden Personalpolitik und Organisation Vorbildfunktion.

(Aktionsplan, Seite 5)

Schwerpunkt 1: Ressourcenverteilung: Gerechte Verteilung von städtischen Dienstleistungen und Ressourcen

Ziel 1 Öffentliche Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Bern sind für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und werden von ihnen genutzt. Die Stadt garantiert unabhängig vom Geschlecht gleichen Zugang und eine gerechte Ressourcenverteilung.

Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung			
				2009	2010	2011	2012
1	BSS	Die Angebote städtischer, von der Stadt teils subventionierter sowie privater externer Kinderbetreuungseinrichtungen werden ausgebaut.	Die geplanten 80 neuen Kita-Plätze konnten in den neu eröffneten Kitas Dählhölzli, Bachmätteli und Bitzios realisiert werden.	+	+		
2	SUE BSS	Bei der Umsetzung des Ausländerrechtes achten die zuständigen städtischen Behörden auf die Einhaltung der Chancengleichheit der Geschlechter und nutzen ihren Ermessensspielraum, namentlich in den Bereichen Erwerbstätigkeit und Regelung des Aufenthaltes. Die Stadt Bern trägt dabei der besonderen Situation von Migrantinnen Rechnung.	Die Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei EMF berücksichtigen die frauenspezifischen Anliegen bei der Anwendung des Ausländerrechts. 2010 wurden Verbesserungen erzielt bei Personen, die infolge Auflösung der Ehegemeinschaft ihre Aufenthaltsbewilligung verlieren würden. Die Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe auf Ebene Bund zielt ebenfalls auf einen besseren ausländerrechtlichen Schutz bei Vorfällen von ehelicher Gewalt.	+	+		
3	BSS	Die städtische Sozialhilfe berücksichtigt sowohl in der individuellen Betreuung, in ihren Projekten als auch bei ihren Angeboten zur beruflichen Integration gezielt die spezifische Situation und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern.	Im Rahmen der Strategien und Massnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration 2010–2013 wurde ein spezifisches Angebot für junge, Sozialhilfe beziehende Mütter ohne Ausbildung entwickelt und in einem Hearing mit potenziellen Netzwerkpartnerinnen und -partnern diskutiert. Start des Angebots 2011.	+	+		
4	PRD	Bei den Kulturförderbeiträgen der Stadt an Einzelne werden die Gesuchseingaben und Förder-	Die Daten werden geschlechtsspezifisch erfasst und deren Auswertung im Jahresbericht der Abteilung Kulturelles publiziert. Die Datenerhebung wird	+	+		

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

		rungsquoten nach Geschlecht erfasst und ausgewertet.	derzeit überprüft und im Hinblick auf die Einführung einer neuen Datenbank optimiert.				
5	PRD	Im Rahmen der nächsten Leistungsverträge mit den Kulturinstitutionen sollen Vorgaben bezüglich der Geschlechtervertretung in den strategischen und operativen Leitungsgremien ausgehandelt werden.	In den Subventionsverträgen 2012–2015 wird eine geschlechtergerechte Zusammensetzung des Stiftungsrats bzw. Vereinsvorstands postuliert (je mindestens ein Drittel, analog des Kommissionenreglements). → Massnahme 2010 abgeschlossen	±	✓		
6	PRD TVS	Die Stadt Bern unterstützt das nationale Projekt «Lares – Frauen setzen Zeichen bei Bau und Planung».	Im Rahmen des Nachfolgeprojekts Lares II (2009-2012) begleiteten Fachfrauen Bau- und Planungsprozesse in den Bereichen Bürogebäude, öffentlicher Raum, Schulen und Wohnen in der ganzen Schweiz. Erste Vorabklärungen für die Überführung des Projektes in eine nachhaltige Struktur sind im Gang. Die Stadt Bern ist im Projektausschuss vertreten. Steuerungsbedarf: Verlängerung um 2 Jahre analog Projektlaufzeit	+	+		
7	PRD	Die Stadt Bern definiert Gender-Kriterien für geschlechtergerechtes Planen und Bauen im öffentlichen Raum.	Aus Kapazitätsgründen hat sich die Umsetzung verzögert. Die Grundsätze des gender- und alltagsgerechten Bauens und Planens werden im Handbuch öffentliche Räume berücksichtigt. Steuerungsbedarf: Verlängerung um 1 Jahr	–	±		
8	PRD TVS	Bei Planungen und Projekten von übergeordneter Bedeutung werden Fachfrauengruppen beigezogen. Diese setzen sich dafür ein, dass Gender-Kriterien berücksichtigt werden.	Ein Beizug von Gender-Fachfrauen erfolgte 2010 beim Teilprojekt Eigerplatz TP 2 von TramRegionBern sowie beim Projekt Langsamverkehrspasserelle Ausserholligen.	±	±		
9	PRD TVS StaB	Die Stadt Bern achtet bei der Ausschreibung von Architektur- und Planungswettbewerben auf eine geschlechtergerechte Juryzusammensetzung.	Die Geschlechteranteile in Jurys und Beurteilungsgremien werden regelmässig erfasst. Trotz Bemühungen konnte insgesamt der Frauenanteil in Preisgerichten und Beurteilungsgremien - insbesondere bei den Expertinnen – nicht wesentlich erhöht werden: Die drei Preisgerichte 2010 setzten sich wie folgt zusammen: FachpreisrichterInnen 8 Frauen/12 Männer, SachpreisrichterInnen 1F/8M, ExpertInnen 4F/14M. Insgesamt sind dies	+	±		

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

			13 Frauen und 34 Männer. Die SachpreisrichterInnen werden i.d.R. aus der Verwaltung delegiert.				
10	BSS	Bei der Sportanlagenplanung 2010–2018 wird der Geschlechteraspekt gezielt als Kriterium miteinbezogen. Bei der Vorbereitung, der Bedarfsabklärung, der Ausgestaltung als auch bei der Umsetzung wird der Förderung des Frauen- und Mädchensports besondere Beachtung geschenkt.	<p>Das Sport- und Bewegungskonzept wurde erstellt und dem Gemeinderat vorgelegt. Die Frauen fördernden Massnahmen wurden darin festgehalten. Im Rahmen von „Bern bewegt“ wurden über 100 Sportangebote auf dem Bundesplatz angeboten, darunter spezifische für Frauen (Miss Sporty, Dance Academy, Nordic Walking, Thai Chi, Tango).</p> <p>Steuerungsbedarf: Umformulierung der Massnahme nötig, da Sportanlagenplanung Teil des Sport- und Bewegungskonzepts der Stadt Bern ist.</p> <p>NEU (Vorschlag FFG): Bei der Umsetzung des Sport- und Bewegungskonzepts der Stadt Bern wird der Geschlechteraspekt gezielt miteinbezogen. Der gleiche Zugang von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern zu Infrastruktur und Angeboten, auch in geschlechtsuntypischen Sportarten, wird gefördert.</p>	+	±		

Schwerpunkt 2: Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit: Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, Umverteilung der unbezahlten Arbeit

Ziel 2		Die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen und politischen Entscheidungsgremien wird ausgebaut.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung			
11	SK i.V. Dir.	Die Stadt kontrolliert die Einhaltung der Geschlechterquote in den städtischen Kommissionen gemäss Kommissionenreglement. Bei jedem Wahlvorschlag äussert sich die zuständige Direktion in einem Bericht zur Einhaltung Geschlechterquote.	<p>Die statistische Erhebung der Geschlechteranteile durch die Stadtkanzlei ist erfolgt und wird neu laufend aktualisiert. Die Vorgaben betreffend 30%-Quote und Begründungspflicht im Falle der Nichteinhaltung sind im Musterordner festgehalten.</p> <p>Zur Zeit existieren 31 Kommissionen, wovon 14 die Mindestquote von 30% jeden Geschlechts nicht einhalten (12 beim Frauen-, 2 beim Männeranteil; Stand 24.01.2011).</p>	+	±		

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

12	SK i.V. Dir.	Städtische Organe setzen Entscheidgremien und Projektgruppen geschlechtergerecht zusammen. Die Stadt delegiert vermehrt Frauen als Vertreterinnen in externe Gremien. Die zuständige Direktion äussert sich bei jedem Wahl- bzw. Nominationsvorschlag zur Berücksichtigung dieser Grundsätze.	Die Umsetzung ist erst teilweise erreicht. Bei städtischen Entscheidgremien und Projektgruppen wird auf Geschlechterparität geachtet, Abweichungen werden in Gemeinderatsanträgen begründet. Wenig Spielraum besteht bei der Vertretung der Stadt in externen Gremien, wenn diese an eine bestimmte Kaderfunktion gebunden ist.	+	+		
13	BSS i.V. PRD	Die Stadt trifft Massnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsfunktionen der Volksschulen.	Die ausgewogene Geschlechtervertretung in Schulkommissionen, Schul- und Tagesschulleitungen ist als Grundsatz im Schulreglement verankert worden. Die Umsetzung setzt jedoch die Kooperation der Schulkommissionen voraus, da die Regelung nicht bindend ist.	+	+		
14	PRD BSS i.V. FPI	Die Stadt unterstützt laufende Mentoringprogramme für Frauen, z.B. das Mentoringprojekt für qualifizierte Migrantinnen des cfd.	Nach erfolgreichem Abschluss des ersten Mentoringzyklus 2009/10 startete Ende 2010 der zweite Zyklus. 6 Frauen und 1 Mann aus der Stadtverwaltung stellen sich als Mentorinnen bzw. Mentor zur Verfügung. Steuerungsbedarf: Verlängerung um 1 Jahr bis Ende Mentoringzyklus	+	+		
Ziel 3		In der Stadt Bern gibt es Fortschritte bei der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung			
15	FPI	Die Stadtverwaltung Bern überprüft die interne Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern regelmässig und erarbeitet flankierende Massnahmen zum Abbau der Ungleichheit.	Die 2009 durchgeführte gesamtstädtische Überprüfung der nicht erklärbaren Lohn Differenz zeigte eine Verbesserung von 2,8% auf 1,5% gegenüber 2006. Die direktionsspezifischen Auswertungen wiesen nicht erklärbare Differenzen von minus 1,8% bis plus 5,6% auf. Die Umsetzung von flankierenden Massnahmen liegt in der Verantwortung der einzelnen Direktionen. Die nächste Überprüfung erfolgt 2011.	+	+		
16	FPI i.V.	Im Beschaffungswesen verlangt die Stadt von den Auftragnehmenden den Nachweis, dass die	Abklärungen zur „Logib-Tauglichkeit“ der in der Datenbank Submiss enthaltenen Unternehmen sind bereits erfolgt. Infolge Verzögerungen des	+	+		

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

	PRD	Lohngleichheit von Frau und Mann (gemäss Art. 20 öBG) eingehalten wird. In Zusammenarbeit mit Kanton, Bund und externen ExpertInnen prüft bzw. entwickelt sie geeignete Kontrollinstrumente.	kantonales Projekt „Logib im Beschaffungswesen“ konnte die Umsetzung 2010 bisher nicht angegangen werden. Eine Koordination mit Massnahme 17 im Bereich der kleineren Unternehmen ist geplant. Steuerungsbedarf: Verlängerung um 2 Jahre				
17	SK i.V. Dir.	Die Stadt erarbeitet im Rahmen der Revision der Übertragungsverordnung Vorgaben, damit Leistungsvertragnehmende der Stadt künftig die Lohngleichheit von Frauen und Männern nachweisen können.	Die Anpassungen der Übertragungsverordnung und des Musterleistungsvertrags sind erfolgt. Offen ist hingegen, in welcher Art der Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit zu erbringen ist. Ein entsprechender Pilotversuch ist geplant und erfolgt in Kooperation mit der Fachstelle Beschaffungswesen, Massnahme 16. Steuerungsbedarf: Verlängerung um 2 Jahre	–	+		
Ziel 4		Männer beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung			
18	PRD	Die Stadt lanciert ein Forum mit Männerorganisationen und Fachpersonen aus Verwaltung und Wirtschaft, um geeignete Umsetzungsziele und -massnahmen zum Ziel 4 zu definieren.	Durchführung eines Austauschforums im März 2011 mit Fachpersonen aus Stadtverwaltung, Beratungsstellen und mänderspezifischen Angeboten, deren Dienstleistungen sich an Väter richten (oder künftig richten möchten) zwecks einer ersten Standortbestimmung. Steuerungsbedarf: Verlängerung um 2 Jahre	–	±		

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

Schwerpunkt 3: Jugendliche: Förderung der Chancengleichheit in der Bildung, Berufswahl, Lebensgestaltung

Ziel 5		Die Stadt Bern unterstützt Jugendliche beim Entwickeln von eigenständigen Lebensentwürfen, die nicht durch geschlechterspezifische Rollenmuster eingeschränkt werden.			
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf		Zielerreichung
19	BSS i.V. PRD	Die Bildungsstrategie 2008–2011 nimmt den Schwerpunkt 3 des Aktionsplanes auf und definiert hierzu Massnahmen. Die Geschlechterperspektive wird zudem in den relevanten Bereichen der Bildungsstrategie konsequent einbezogen.	Der Weiterbildungsbedarf im Bereich Genderkompetenzen in den Schulen ist auf Grund der Umsetzung der schulischen Integration eher im Hintergrund und wird im schulischen Umfeld als nicht prioritär betrachtet. Ideen zur Umsetzung der Massnahme sind in Planung. Steuerungsbedarf: Verlängerung um 2 Jahre		+ +
20	BSS	Im Bereich der Gesundheits- und Gewaltprävention (insbesondere auch bei sexueller Gewalt) werden verschiedene eigenständige aber auch von der Stadt lancierte und mitfinanzierte Projekte an Schulen und im Kinder- und Jugendarbeitsbereich durchgeführt bzw. hinsichtlich genderspezifischer Aspekte angepasst.	Gesundheits- und Gewaltprävention erfolgt vorab im Rahmen des Netzwerks der gesundheitsfördernden Schulen.		+ +
21	BSS PRD	Die Präventionsarbeit bei sexueller Gewalt unter Jugendlichen an Schulen und im Jugendarbeitsbereich wird koordiniert, mögliche Massnahmen und Lücken im Angebot werden geprüft.	In allen 2. Klassen wird jährlich der Parcours „Mein Körper gehört mir“ durchgeführt. Für die 8. Klassen wird das Theaterprojekt „Livia 13“ zusammen mit Unterrichtsmaterialien und einer Einführung für Lehrpersonen angeboten unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive. Ein drittes Angebot für die 5./6. Klassen wird momentan als Pilotprojekt getestet.		+ ✓
22	BSS	Im Bereich der Angebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit werden Massnahmen zur verbesserten Nutzung durch Mädchen und junge Frauen, insbesondere auch durch Migrantinnen	Der Trägerverein für offene Jugendarbeit TOJ verfolgt die geschlechterbewusste Arbeit mit Mädchen und Jungen. In jedem Jugendtreff arbeitet eine Frau und ein Mann (ausser Mädchentreff Punkt 12). Der Sollwert von je zwei mädchen- und jungenspezifischen Angeboten in jedem Stadtteil		+ ✓

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

24	BSS	Im Bereich der Kinder- und Jugendförderung (Information, Ferien- und Freizeitprojekte, Mitwirkung von Kindern und Jugendlichen) werden die Mitarbeitenden in ihrer Genderkompetenz gefördert. Kommunikationsmittel und -formen sowie sämtliche Projekte und Angebote werden hinsichtlich des bewussten Umgangs mit den Geschlechterrollen überprüft und optimiert.	Der Zugang von Mädchen und Jungen zu den Angeboten der Kinder- und Jugendförderung wurde evaluiert und entsprechende Ziele formuliert. Anhand einer Gender-Checkliste wurden die Angebote und Projekte kontinuierlich überprüft und wo nötig angepasst.	+	✓		
Ziel 6		Die Stadt Bern fördert die geschlechtsunabhängige Berufswahl sowie die Chancengleichheit in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt. Der Zukunftsperspektive von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird besondere Beachtung geschenkt.					
Nr.	Dir.	Beschreibung	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung			
25	PRD i.V. BSS	Die Stadt unterstützt Projekte zur Sensibilisierung für eine offene Berufswahl und Lebensgestaltung und sorgt für deren nachhaltige Implementierung.	Die bestehenden Projekte Zukunftstag und das Schulprojekt AVANTI werden im üblichen Rahmen beworben. Der Wechsel vom Nationalen Tochter- zum Nationalen Zukunftstag wurde vor allem verwaltungsintern kommuniziert und nach Bedarf begleitet.	±	+		
26	BSS	Die Stadt Bern sichert den Fortbestand des Mentoring-Programms „Incluso“ zur Förderung der Integration von jungen Migrantinnen in den Schweizer Arbeitsmarkt.	„Incluso“ wurde gemäss Leistungsvereinbarung mit dem BIZ 2010 durchgeführt und die angestrebte Zielgruppe erreicht.	+	+		

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

Schwerpunkt 4: Gewalt: Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und Gewalt

Ziel 7		In der Stadt Bern können sich Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Raum frei und sicher bewegen, ohne physischer oder psychischer Gewalt ausgesetzt zu sein.			
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung	
27	SUE BSS	Die Stadt Bern bekämpft die häusliche Gewalt und stellt ein angemessenes Angebot an Dienstleistungen sicher. Die spezifische Situation der Migrantinnen wird berücksichtigt.	Die Koordinationsstelle wurde in Fachstelle Häusliche Gewalt umbenannt und definitiv verankert. Das proaktive Vorgehen bei polizeilichen Meldungen bewährt sich: 92% der Eingeladenen erscheinen zum Erstgespräch. Eine Zunahme der Meldungen gegenüber dem Vorjahr sowie der Komplexität der Fälle ist festzustellen. Bei Migrantinnen werden oft DolmetscherInnen beigezogen und entsprechende Beratungsangebote vermittelt.	+	+
28	SUE	Die Stadt Bern setzt ihre Mitarbeit in kantonalen und bundesweiten Gremien zur Bekämpfung von Menschen- resp. Frauenhandel fort und verstärkt diese.	Der Leiter EMF (Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei) amtiert als Mitglied des geschäftsleitenden Ausschusses im Steuerungsorgan der Koordinationsstelle gegen Menschenhandel und Menschenschmuggel (KSMM) des Bundes sowie als Co-Leiter des Kooperationsgremiums Menschenhandel des Kantons Bern.	+	+
29	BSS i.V. PRD SUE	Die Stadt ergreift im Rahmen ihres Handlungsspielraums Massnahmen zur Prävention gegen Zwangsheirat.	Breit angelegte Hearings zur Situationsanalyse, Durchführung einer Tagung Ende 2009, Erarbeitung eines Merkblatts für Personen, die Betroffene unterstützen und die Einrichtung eines Runden Tisches zum Thema Zwangsheirat/Zwangsehe bewirkten eine breite Sensibilisierung und die Vernetzung der wichtigsten lokalen Akteurinnen und Akteure.	+	✓
30	BSS i.V. PRD	Die Stadt erarbeitet Massnahmen gegen sexuelle Belästigung an den Volksschulen.	Ein einheitliches Konzept „Reagieren statt negieren“ gegen sexuelle Belästigung an der Volksschule inklusive Verhaltenskodex liegt vor. Schulkommissionen und Schulleitungen sind sensibilisiert, die Abläufe geklärt und externe Beratungspersonen verfügbar.	+	✓
31	TVS	Die Stadt Bern ergänzt die Sondernutzungskon-	Der Abschluss der neuen Sondernutzungskonzession ist erfolgt. Der ent-	±	✓

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

	<p>zession zur Plakatierung auf dem öffentlichen Grund per 1.1.2010 Ziffer C.II.8 um einen Passus betreffend geschlechterdiskriminierender Werbung:</p> <p>«8.Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission: Die Konzessionärin hält sich an die einschlägigen Gesetze und Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission. Sie beachtet insbesondere den Grundsatz 3.11 der Lauterkeitskommission betreffend geschlechterdiskriminierende Werbung.»</p>	<p>sprechende Passus fordert die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und die Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission, insbesondere denjenigen betreffend geschlechterdiskriminierende Werbung.</p> <p>→ Massnahme 2010 abgeschlossen</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Schwerpunkt 5: Gleichstellung in der Stadtverwaltung: Eine Querschnittsaufgabe

Ziel 8		In der Stadtverwaltung wird die Gleichstellung in der Personalpolitik gelebt. Dies zeigt sich bei der Personalrekrutierung, im Führungsalltag sowie bei der Aus- und Weiterbildung.				
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung		
32	FPI i.V. Dir.	Die Querschnittsaufgabe Gleichstellung im Personalwesen der Stadtverwaltung wird in die Personalstrategie aufgenommen und mit geeigneten Massnahmen und Instrumenten umgesetzt.	Der Aspekt der Gleichstellung wurde und wird auch in Zukunft in allen strategischen Fragen, Unterlagen und Teilrevision Personalrecht berücksichtigt. Dabei wird im Personalmanagement vermehrt der gesamtheitliche Aspekt des Diversity Managements gewählt. Personalrechtlich wird jedoch die Gleichstellung von Frau und Mann nach wie vor explizit erwähnt.	+	✓	
33	FPI i.V. Dir.	Die wichtigen Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich werden im Controllingbericht des PA (Personalamt) festgehalten und kommen-	Die Berichterstattung zur gesamtstädtischen und direktionsspezifischen Entwicklung und Zielerreichung der Gleichstellung 2005–2008 und Zielsetzungen 2009–2012 an den Gemeinderat erfolgte 2009. Die erneute	+	✓	

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

	und PRD	tiert. Die Direktionen leiten daraus ihre eigenen Schwerpunkte (Ziele und Massnahmen) zur Förderung der Gleichstellung ab. Alle vier Jahre (das nächste Mal 2009) erstatten die Direktionen dem Gemeinderat Bericht zum Stand der Umsetzung.	standardisierte Berichterstattung ist erst wieder 2013 fällig. → Reporting der laufenden Massnahme ist für den Zeitraum 2009–2012 abgeschlossen				
34	FPI	Bei der Erarbeitung des städtischen Personalentwicklungskonzeptes werden Massnahmen zur Laufbahnentwicklung von Frauen in der Stadtverwaltung geprüft (z.B. Mentoring).	Der Fokus soll weniger auf besonderen Massnahmen oder Programmen für Frauen liegen, als auf der Gewährleistung des gleichen Zugangs für beide Geschlechter zu den vorgeschlagenen Entwicklungswegen und auf dem Einsatz diskriminierungsfreier eignungsdiagnostischer Verfahren und Instrumente.	+	✓		
35		Zur Sicherstellung der diskriminierungsfreien Personalbeurteilung werden Unterstützungsangebote zuhanden der Linie bzw. der DPD (Direktionspersonaldienste) erarbeitet.	Ein Workshop zu diskriminierungsfreier Personalbeurteilung wurde durchgeführt. Die Thematik wurde ins Einführungsmodul 3 der Führungsgrundausbildung integriert und in einzelnen Direktionen noch zusätzlich vertieft. Die Personalbeurteilungen werden mittels Personalcontrolling überprüft. Bei Verdacht auf Diskriminierungen sind weitere Massnahmen zu prüfen.	+	✓		
Massnahmen 36-39: Umsetzung 2011/2012							
40	PRD i.V. FPI	Die Stadt prüft im Rahmen des Angebotes der Berufsbildung, wie das Lehrmittel Profil+ (aktive Laufbahnentwicklung und Verbesserung der Work-Life-Balance) für LehrabgängerInnen der Stadtverwaltung eingesetzt werden kann.	Profil+ wird seit 2008 in der Stadtverwaltung angeboten und richtet sich an Lernende im letzten Ausbildungsjahr. Bewährt haben sich insbesondere Modul 2 (Going Business für junge Frauen) und Modul 3 (Life and Work für junge Männer). Die Module wurden 2010 ins Regelangebot des AOB (Ausbildung und Organisationsberatung) übernommen.	+	✓		
41	FPI	Die Stadt prüft eine allfällige Erhöhung von Kita-Plätzen für städtische Angestellte mit Wohnort Bern.	Im August 2009 genehmigte der Gemeinderat die Erhöhung der Kita-Plätze für städtische Angestellte von 5 auf 8 Plätze. Im Rahmen der Budgetdiskussion erhöhte der Stadtrat den Voranschlag um 2 weitere auf aktuell 10 Kita-Plätze.	+	✓		

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

Ziel 9		Die Stadtverwaltung Bern nimmt Gleichstellungsförderung als Führungs- und Querschnittsaufgabe wahr. Sie verfügt über die nötigen Grundlagen und Strukturen für eine verbindliche und wirksame Umsetzung dieser Aufgabe in allen Direktionen und Politikfeldern.			
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung	
42	PRD	Die Stadt bekennt sich zu den Grundsätzen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und setzt diese mit dem Aktionsplan um. Sie arbeitet hierfür mit anderen Städten sowie Organisationen und Behörden zusammen.	Die Unterzeichnung der Europäischen Gleichstellungscharta wird bisher eher wenig wahrgenommen. Der Aktionsplan wurde in Fachkreisen im In- und Ausland (europäisches Städtenetzwerk) vorgestellt und sehr positiv aufgenommen. In der Folge entstand ein Erfahrungsaustausch mit mehreren Städten.	+	+
Massnahme 43: Umsetzung 2011/2012					
44	PRD	Die Gleichstellung ist Bestandteil der Corporate Identity der Stadt Bern und soll sich auch im Auftritt nach innen und aussen widerspiegeln. Insbesondere wird die Pflege einer geschlechtergerechten Sprache und Kommunikation im bestehenden Kommunikationskonzept der Stadt Bern verankert.	Der Grundsatz der diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache ist im Kommunikationskonzept der Stadt Bern verankert. Im Rahmen der Schulungen zur Medienarbeit wird auf die Kommunikationsgrundsätze verwiesen. Deren Einhaltung wird bei Mediendokumenten und Texten für die Homepage überprüft.	+	✓
45	PRD i.V. SK	Zur Förderung der geschlechtergerechten Kommunikation werden weitere Massnahmen geprüft, wie z.B. Aktualisierung des Leitfadens zur sprachlichen Gleichstellung, Festlegen von Qualitätsstandards für amtliche Publikationen, Bezeichnungen, Formulare, Schulungsunterlagen etc. sowie für den elektronischen Auftritt der Stadtverwaltung.	Der neue Sprachleitfaden wurde im Juni 2010 vom Gemeinderat verabschiedet. Er steht auf Inter- und Intranet elektronisch zur Verfügung und ist Bestandteil des Musterordners der Stadtkanzlei.	+	✓

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung

46	FPI i.V. PRD	In den Führungsausbildungen werden die Linienvorgesetzten für die Gleichstellung als Führungsaufgabe (interne und externe Wirkung) geschult. Das Modul zur Gleichstellung ist im neuen Konzept enthalten und wird allenfalls ausgebaut bzw. angepasst.	Gleichstellung als Querschnitts- und Führungsaufgabe ist aktuell Bestandteil der Module 2 und 4 der Führungsgrundausbildung. Modul 4 soll in Abstimmung mit Modul 2 überarbeitet werden.	+	✓		
----	--------------------	--	--	---	---	--	--

Legende: + auf Zielkurs, ± teilweise auf Zielkurs, – nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt, Laufzeit, Verlängerung