



Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Bern 2009–2012: Zwischenbilanz und Herausforderungen

Tagung „Aktionspläne Gleichstellung – lokal, vernetzt, innovativ“
Bern, 1. September 2011

Barbara Krattiger
Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann





Übersicht

- Aktionsplan Gleichstellung 2009-2012
- Projektentwicklung/-realisation
- Zwischenbilanz
- Herausforderungen und Potenziale
- Erfolgsfaktoren





Aktionsplan Gleichstellung 2009-2012: Inhalt

- Vision, 5 Schwerpunkte, 9 Ziele (Strategie)
- 46 Massnahmen
 - 17 laufende, 29 neue
 - Laufzeit 2009–2012: 21 Massnahmen
 - 2009–2010: 20 Massnahmen
 - 2011–2012: 5 Massnahmen
- zuständige Direktionen/Dienststellen, Kostenfolgen
- Rollen und Verantwortlichkeiten im Prozess
- geplanter Umsetzung (Reporting, Controlling)





Aktionsplan: Fünf Schwerpunkte

1. Gerechte Verteilung von städtischen Dienstleistungen und **Ressourcen**
2. Gleichstellung in **Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit**
3. **Jugendliche** - Förderung der Chancengleichheit in Bildung, Berufswahl, Lebensgestaltung
4. Prävention und Abbau von geschlechtsspezifischer **Diskriminierungen** und **Gewalt**
5. Gleichstellung in der **Stadtverwaltung** als Querschnittaufgabe





Aktionsplan: Zahlen & Fakten

Entwicklung: Juni 06 - Sept.08

Umsetzung: 2009–2012 (Legislaturperiode)

Beteiligung:

- 18 Abteilungen aus allen 5 Direktionen plus externe Partner/innen
- rund 40 Massnahmenverantwortliche (Frauen/Männer ausgewogen)

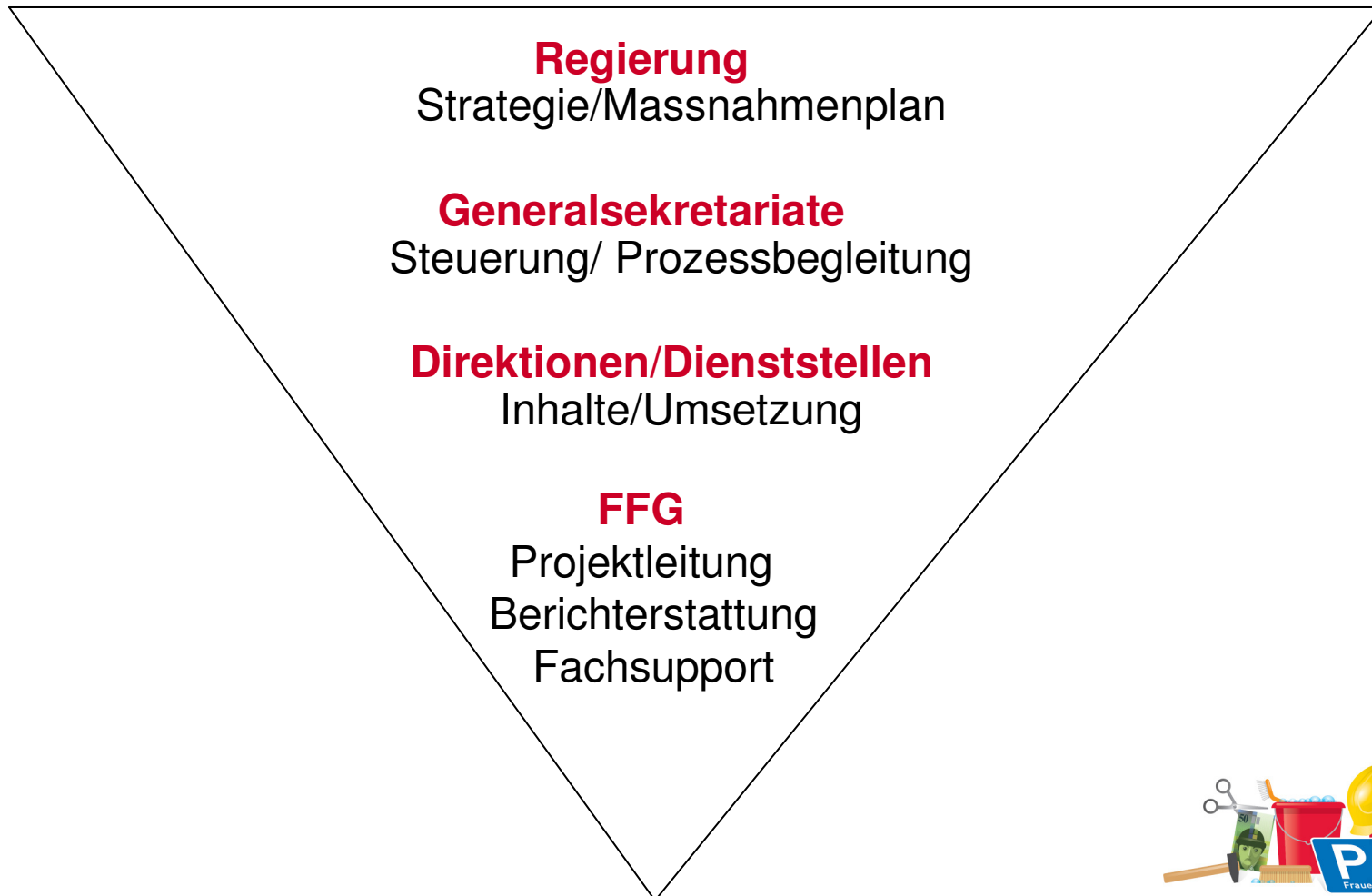
Kosten:

- 41 Massnahmen kostenneutral bzw. über Globalbudgets finanzierbar
- 5 Massnahmen verursachen zusätzliche Kosten (total CHF 100'000 in 4 Jahren)





Aktionsplan: Rollen und Verantwortung





Projektentwicklung

- 2006**
- Wirkungsanalyse nach 10 Jahren Fachstelle zeigt:
 - zweckmässiger und effizienter Einsatz der Ressourcen gemessen am Umfang des Auftrags und zugestandenen (Durchsetzungs-) Kompetenzen der FFG
 - verstärkte Wirkung und Effizienz möglich durch verbindliche Ziele des Gemeinderats
 - parlamentarischer Vorstoss verlangt „Aktionsplan Gleichstellung für die Stadt Bern“ (Okt.)
 - Gemeinderat unterstützt Vorstoss und beauftragt interdirektionale Arbeitsgruppe unter Leitung Fachstelle Gleichstellung mit der Entwicklung einer Strategie (Dez.)





Projektentwicklung (2)

2007 Regierung

- unterzeichnet „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ (Mai)
→ Verpflichtung zu Massnahmenplan innert 2 Jahren
- nimmt Strategie mit Zielen und Schwerpunkten 2008 – 2015 „zustimmend zur Kenntnis“
- beauftragt Arbeitsgruppe mit Erarbeitung eines Massnahmenplans inkl. Kostenfolgenabschätzung (Aug.)
- Bericht an Parlament (Beantwortung Postulat und Bekanntmachung Strategie)





Projektrealisation / Umsetzung

- 2008**
 - Regierung verabschiedet Aktionsplan (Okt.)
 - Auftrag Operationalisierung der Massnahmen bis März 2009
- 2009**
 - März: Kick-off zur Umsetzung des Aktionsplans
 - Auflösung der interdirektionalen Arbeitsgruppe
 - Steuerung und Prozessbegleitung bei Generalsekretariaten
- 2010**
 - erster Zwischenbericht
- 2011**
 - zweiter Zwischenbericht
- 2012**
 - Vorschläge über Weiterführung z.H. Regierung
 - Schlussbericht/Evaluation





Zwischenbilanz: Stand der Umsetzung

Umsetzung nach Plan

- 41 von 46 Massnahmen aktuell in Umsetzung
- davon 20 Massnahmen mit Laufzeit 2009 – 2010

Zielerreichung

- Von 41 Massnahmen in Umsetzung:
 - 28 auf Kurs
 - 12 teilweise auf Kurs
 - 1 nicht auf Kurs
- Von 20 Massnahmen Laufzeit 2009 - 2010:
 - 13 abgeschlossen, davon 11 „erfüllt“
 - 7 verlängert um 1 bzw. 2 Jahre

Steuerungsentscheid (Gemeinderat)

- Verlängerungen von 7 Massnahmen
- 1 Massnahme umformuliert



Zwischenbilanz: Beispiele erfolgreicher Umsetzung (ohne heutige Praxiseinblicke)

Laufende Massnahmen

- Ausbau Kinderbetreuungsangebot
- Gleichstellungscontrolling Personalbereich
- Bekämpfung häuslicher Gewalt (Fachstelle Häusliche Gewalt, neu: Fachstelle Stalking-Beratung)

Projekte

- Folgeprojekt *Lares – gender- und alltagsgerechtes Bauen und Planen* erfolgreich
- Projekt zur beruflichen Integration junger Mütter ohne Ausbildung (Start 2011)

Regulative Massnahmen

- Vorgabe zu Geschlechteranteilen
 - in Kultursubventionsverträgen (Entscheidungsgremien)
 - im Schulreglement (Leitungen und Schulkommissionen)
- rechtliche Vorgabe zur Überprüfung der Lohngleichheit bei öffentlichen Aufträgen und Leistungsverträgen





Zwischenbilanz: neue Aufgaben und veränderte Rolle der Fachstelle für Gleichstellung

Aufgaben

- Umsetzung eigener Massnahmen im Rahmen des Aktionsplan
- Begleitung und Beratung der beteiligten Dienststellen bei Bedarf (z.B. Operationalisierung der Massnahmen)
- Bereitstellen von Instrumenten (Reporting-Tool, Checklisten)
- Kommunikation nach innen und nach aussen
- Auswertung und Berichterstattung bei gleichbleibenden Ressourcen.

Veränderte Rolle FFG

- weniger operative Projektarbeit
- mehr Koordinationsaufgaben
- anspruchsvolle Kooperationsprojekte
- mehr Beratung, fachlicher Support, Coaching





Zwischenbilanz: Stärken des Aktionsplans

- pragmatisch:** realistische Massnahmen (Umfang, Ressourcen, in Kompetenz des Gemeinderats)
- verbindlich:** Gemeinderat legt Strategie mit Schwerpunkten und Zielen fest (top-down), definiert Rollen und Verantwortung
- partizipativ:** Massnahmenentwicklung durch rund 18 involvierte Dienststellen (bottom-up)
- vernetzt:** zahlreiche neue Kooperationen dienststellen-, directionsübergreifend, teils mit externen Partner/innen (Leistungsverträge)
- sichtbar:** laufende und neue Gleichstellungsaktivitäten werden sichtbar
- lokal:** kommunale Ebene mit kurzen Wegen, Nähe zu Anspruchsgruppen (Verwaltung und Bevölkerung)





Herausforderungen und Potenziale

- deutlich mehr Akteure/Akteurinnen an Umsetzung beteiligt (Dienststellen und externe Partner/innen) → höherer Koordinationsaufwand, breitere Abstützung
- Verantwortung für Umsetzung bei Dienststellen → anspruchsvolle Aushandlungsprozesse (Ziele, Zielerreichung, Wirkung), Aufbau von Genderkompetenz
- Umsetzung generiert Erfahrungen und Wissen → Erfahrungsaustausch, Wissenstransfer fördern
- Umsetzung dienststellen-/direktionenübergreifend → Kooperationen stärken und nutzen
- qualitatives Reporting sehr informativ → Potenziale besser nutzen
- fachliche Unterstützung wenig genutzt → erhöhte Wirkung durch gezieltes, proaktives Vorgehen FFG
- Begleitaufwand durch FFG teilweise unterschätzt → mehr Ressourcen einplanen/einfordern





Wichtigste Erfolgsfaktoren

- Europäische Charta als ausgezeichnetes Arbeitsinstrument
- pragmatisches Vorgehen: Orientierung am Machbaren, Laufendes und Neues einbinden, kein flächendeckendes Gender Mainstreaming
- Verschränkung von „top down“ mit „bottom up“-Ansatz
 - verbindliche strategische Ziele
 - Entwicklung der Massnahmen vor Ort
- gutes Reporting (Massnahmenjournal, begrenzter Aufwand)
- Motivierte und engagierte Beteiligte auf allen Ebenen



Tagung „Aktionspläne Gleichstellung“
1. September 2011

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann



Stadt Bern
Präsidialdirektion

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

