



Medienkonferenz Aktionsplan Gleichstellung von Donnerstag, 23. Oktober 2008.

## REFERAT VON STEFANIE BRANDER, LEITERIN FACHSTELLE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

*Es gilt das gesprochene Wort*

Der Stadtpräsident hat vorhin den **innovativen Charakter** des Aktionsplans betont: Wir wollen vermehrt gegen aussen wirken und die Bevölkerung erreichen. Neu ist auch, dass zahlreiche Dienststellen an der Umsetzung von gemeinsamen Gleichstellungszielen beteiligt sein werden.

Ich möchte Ihnen nun zeigen, wo wir in den nächsten vier Jahren inhaltlich neue Akzente setzen werden. Aber auch wo wir an bereits Bestehendes anknüpfen und wichtige Arbeiten fortführen oder intensivieren wollen.

### **Die Fortschritte**

Es hat sich in den letzten 30 Jahren enorm viel zum Positiven verändert: Frauen sind besser ausgebildet und sowohl in der Arbeitswelt wie auch in der Politik selbstverständlich präsent. Wir haben im Stadtrat wie im Gemeinderat einen vergleichsweise hohen Frauenanteil. Es gibt schweizweit endlich einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und Bern hat in den letzten Jahren die Kinderbetreuungsstrukturen laufend ausgebaut.

Im Zuge dieser emanzipatorischen Entwicklung haben sich die Familienmodelle stark gewandelt. So steigen heute Frauen mit Kindern weniger häufig aus dem Berufsleben aus, und es gibt mehr Väter, die sich die Verantwortung mit ihren Partnerinnen besser aufteilen möchten. Überhaupt mischen sich Männer heute aktiver in Gleichstellungsfragen ein, stellen Forderungen und organisieren sich. Auch das sind Zeichen des Fortschritts.

### **Der Handlungsbedarf: Schwerpunkte des Aktionsplans**

Einer der Gründe für den aktuellen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf liegt in den eben erwähnten Fortschritten: Mit den Geschlechterverhältnissen haben sich auch die Bedürfnisse von Frauen und Männern verändert. Aber die Strukturen, die gesell-

schaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, hinken dieser Entwicklung noch stark hinten nach.

Ein Beispiel dafür ist die Entwicklung bei den Kinderbetreuungseinrichtungen: Trotz stetem Ausbau und hohem Standard können wir auch in der Stadt Bern die Nachfrage nicht befriedigen. Die Wartelisten sind aber seit Jahren unverändert lang.

Ein etwas provokantes Beispiel sind die hohen Scheidungsraten. Die einen mögen das beklagen, für die anderen sind sie ein Indikator dafür, dass auch nach einer Trennung ein eigenständiges Leben möglich ist – insbesondere für Frauen. Alleinerziehende sind bekanntlich eine der grössten Risikogruppen für Sozialhilfe. Gerade dieses Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, die Stellung der Frauen im Erwerbsleben zu verbessern und ihre finanzielle Unabhängigkeit zu stärken.

Lassen Sie mich deshalb meine Ausführungen zu den konkreten Inhalten des Aktionsplanes mit dem zweiten Schwerpunkt beginnen.

### **Schwerpunkt 2: Gleichstellung in der Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit**

Geschlechterrollen sind im Wandel: Studien zeigen, dass Frauen und Männer sich heute vermehrt die Erwerbsarbeit und die Kinderbetreuung, teilweise auch die Hausarbeit, partnerschaftlich teilen möchten. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist u.a. die Lohngleichheit. Ungleiche Löhne bei Paaren mit Kindern haben starke Auswirkungen auf die Rollenteilung, sie festigen traditionelle Muster (das zeigen auch die Zahlen und Fakten, die Sie in der Medienmappe finden): So lange Frauen im Durchschnitt 20% weniger verdienen als Männer, wird jedes Paar, das rechnet, schnell feststellen, dass sich die Arbeit der Frau nicht gleich bezahlt macht wie diejenige des Mannes. Die Verbesserung der Lohngleichheit ist deshalb ein wichtiges Anliegen des Aktionsplans. Hier will die Stadtverwaltung ihre Einflussmöglichkeiten künftig besser nutzen und als Auftraggeberin z. B. im Beschaffungswesen darauf achten, dass tatsächlich nur Betriebe zum Zuge kommen, welche nachweisen können, dass sie gleiche Löhne zahlen, wie es das Gesetz ja schon lange vorschreibt. Dafür wollen wir geeignete Verfahren prüfen – in Zusammenarbeit mit dem Kanton und dem Bund, die hier schon einen Schritt weiter sind.

### **Schwerpunkt 1: Ressourcen**

Wie sähe die Stadt Bern aus, wenn wir bei jedem Projekt, bei jeder Entscheidung, die Frage nach den Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis so selbstverständlich stellen würden, wie jene nach den Finanzen? Das heisst, wenn wir uns fragen würden,

wem unsere Dienstleistungen letztlich zu gute kommen? Darauf wollen wir in Zukunft vermehrt achten. Wir wollen eine Stadt, in der öffentliche Einrichtungen und Dienstleistungen für Frauen und Männern gleichermaßen attraktiv sind und von ihnen genutzt werden. Will heissen, die Stadt achtet z. B. auf eine geschlechtergerechte Vergabe von Kulturfördermitteln oder berücksichtigt bei der Sportanlagenplanung vermehrt die Interessen weiblicher Sportlerinnen. Oder sie setzt sich dafür ein – und das ist ein Kernstück der Massnahmen unter diesem Schwerpunkt - dass der öffentliche Raum von Frauen und Männern gemeinsam geplant, gebaut und genutzt wird. Mein Kollege Hugo Staub wird Ihnen dazu gleich mehr sagen.

### **Schwerpunkt 3: Jugendliche**

Aus der Beratungstätigkeit wissen wir: Was uns als Jugendlichen manchmal unwichtig erscheint, erweist sich später oft als Bumerang. Viele Frauen bereuen es, nicht früher und konsequenter in ihre berufliche Zukunft investiert zu haben, Männer realisieren oft erst im Nachhinein, dass sie andere Interessen zu lang hinter die Orientierung an der Karriere gestellt haben. Die Stadt will deshalb Jugendliche beim Entwickeln von eigenständigen Lebensentwürfen und einer offenen Berufswahl ohne stereotype Rollenbilder künftig noch besser unterstützen. Auch bei der Kinder- und Jugendförderung im Freizeitbereich soll in diese Richtung gearbeitet werden.

Irène Hänsenberger, wird Ihnen anschliessend einige konkrete Massnahmen aus dem Schulbereich vorstellen. Darunter auch eine Massnahme, die der besonderen Situation von Migrantinnen Rechnung trägt.

Die Integration von Migrantinnen ist ein wichtiges Querschnittsthema in diesem Aktionsplan: Sie finden auch in anderen Schwerpunkten Massnahmen, mit denen die Stadt dagegen angehen will, dass Migrantinnen oft mehrfach benachteiligt werden (z. B. beim Zugang zu qualifizierter Erwerbsarbeit).

### **Schwerpunkt 4: Gewalt**

Ein altes aber weiterhin aktuelles Gleichstellungshindernis ist die geschlechtsspezifische Gewalt. Sie kann viele Formen annehmen. In der Stadt wurden im Rahmen des Berner Interventionsprojektes gegen häusliche Gewalt Fortschritte erzielt und der Opferschutz verbessert. Die Stadt ist mit der Entwicklung hier zufrieden und will die dafür aufgebauten Strukturen – wie z. B. die städtische Koordinationsstelle gegen häusliche Gewalt - auch weiterhin sicherstellen.

Heute sind wir auch mit neuen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt konfrontiert. Nicht erst seit der Kampagne gegen Frauenhandel an der Euro 08 wissen wir, dass es Migrantinnen gibt, die unter falschen Versprechungen in die Schweiz gelockt und zur

Arbeit im Sexgewerbe genötigt werden. Sie erkaufen ihren Aufenthalt hier mit der Bereitschaft zu schweigen und ihre Ausbeutung zu ertragen. Wer so missbraucht wird, muss sich auf den Schutz durch die Behörden verlassen können. Die Stadt wird deshalb ihren Handlungsspielraum im Rahmen des Ausländerrechtes für die Unterstützung dieser Frauen voll nutzen und auch eng mit der bisher einzigen spezialisierten NGO in der Schweiz - dem FIZ (Fraueninformationszentrum) in Zürich – zusammenarbeiten.

### **Schwerpunkt 5: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Verwaltung**

Last but not least legen wir auch künftig Wert auf eine gleichstellungsfreundliche Stadtverwaltung: Der Aktionsplan verankert die Gleichstellung als Führungsaufgabe auch in der Personalpolitik.

In den nächsten vier Jahren wollen wir in der Stadt z. B. der Laufbahnentwicklung von Frauen vermehrte Aufmerksamkeit widmen. Genauer beobachten werden wir auch auf die Leistungsbeurteilung, wo nicht nur Unterschiede zwischen Frauen und Männern sondern auch zwischen Voll- und Teilzeitangestellten festgestellt wurden. Es wird Sie vielleicht erstaunen: Am schlechtesten beurteilt wurden teilzeitarbeitende Männer. Führungskräfte sollen deshalb für Diskriminierungsfallen in der Personalbeurteilung sensibilisiert und weitergebildet werden. Und schliesslich wollen wir auch künftig an einem „alten“ Thema dranbleiben: der Verbesserung der Work-Life Balance für unsere Mitarbeitenden, mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, auch im Kader und auch für Männer.