



Stadt Bern
Präsidialdirektion

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann

Zwischenbericht zum Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und von LGBTIQ-Menschen 2019–2022



März 2021




Vision



Menschen, die in Bern leben und/oder arbeiten, haben unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität und ihrer sexuellen Orientierung dieselben Chancen, selbstbestimmt und frei von Diskriminierung ihre Lebensentwürfe zu verwirklichen. Sie prägen und gestalten gleichberechtigt das Zusammenleben in der Stadt Bern in all seinen politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Facetten.

(aus: Aktionsplan 2019–2022)


Schwerpunkt 1: Die Stadt Bern fördert die Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und deren Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben



Ziele 1		Frauen und Männer haben gleichberechtigten Zugang zu einer Erwerbsarbeit mit fairen Arbeitsbedingungen und Löhnen in einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Sie können Care-Aufgaben für Kinder und Angehörige über den ganzen Lebensverlauf mit Erwerbsarbeit vereinbaren. Die Stadt baut das familienergänzende Kinderbetreuungsangebot sowie die Beratung zu Vereinbarkeitsfragen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz aus. Sie engagiert sich weiterhin in ihrem gesamten Einflussbereich für die Lohngleichheit und bietet innovativen, gleichstellungsorientierten Unternehmen und Organisationen eine Plattform zur Entwicklung von «best practice».						
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung	Finanzierung	
1.1	L	Stadt und Kanton Bern schaffen in Kooperation mit dem staatslabor und interessierten Unternehmen eine Innovationsplattform für «good practice» zu betrieblicher Gleichstellung.	PRD	FFG	Nach einem Co-Design-Workshop zur Ausgestaltung einer Plattform zum Austausch guter Praxis für Gleichstellung und Diversität mit interessierten Unternehmen im August startete Ende 2019 der erste Workshop-Zyklus. 17 Unternehmen erarbeiteten während 4 Workshops Lösungen für ihre spezifischen betrieblichen Herausforderungen und wirkten an der Entwicklung der Plattform Werkplatz Égalité mit (www.werkplatzegalite.ch). Das gemeinsame Projekt von Stadt und Kanton Bern wurde im Herbst 2020 den Medien vorgestellt. Der 2. Workshop-Zyklus startet im März 2021.		Städt. Beitrag unsicher	
1.2	N	Die Stadt Bern verstärkt die Information und Beratung zu Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Sie entwickelt in Kooperation mit der Mütter- und Väterberatung des Kantons Bern ein Pilotangebot mit Einzel- und Gruppenberatung rund ums Thema Vereinbarkeit und Rückkehr ins Erwerbsleben.	PRD	FFG	Der Pilotversuch sah zwei Angebote vor: Ein Angebot für niederschwellige Rechtsauskünfte zu Schwangerschaft und Elternschaft am Arbeitsplatz sowie Vereinbarkeits-Workshops für frisch gebackene oder werdende Eltern. Die walk-in-Beratung am Standort der Mütter- und Väterberatung im Berner Generationenhaus startete im Februar 2020. Aufgrund der Corona-Pandemie erfolgt sie seit Mitte März 2020 ausschliesslich telefonisch und stösst auf rege Nachfrage. Die Vereinbarkeits-Workshops konnten pandemiebedingt nicht stattfinden. Interessierten wurde stattdessen online ein Vereinbarkeits-Kurz-Check angeboten.			




1.3	L	Die Stadt Bern setzt die Charta zur Lohn-gleichheit im öffentlichen Sektor konse-quent um: Sie implementiert die Lohn-gleichheitsüberprüfungen im Beschaf-fungswesen und bei den Leistungsver-tragsnehmenden und verlangt von den ausgelagerten Betrieben einen Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit. Sie sorgt für die notwendige Koordination mit Bund und Kanton.	PRD i.V. FPI GuB	FFG FaBe SK	In den Jahren 2018/19 wurden insgesamt über 30 Lohngleichheitsüberprü-fungen durchgeführt mittels Stichkontrollen im Beschaffungswesen und flä-chendeckenden Überprüfungen bei den Organisationen mit städtischen Leistungsverträgen gemäss den Zielen der Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, welche die Stadt unterzeichnet hat. Die Überprüfungen erfolgten im Rahmen des vom Bund mitfinanzierten Projekts «Lohnleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» mit dem Ziel, die Kontrollpro- zesse zu initiieren, zu erproben und zu implementieren. Wie die Evaluation zeigt, stiessen die Lohngleichheitskontrollen bei Unternehmen und Organi- sationen auf breite Akzeptanz. Der Aufwand wird zwar als eher hoch aber angemessen beurteilt. Die Kontrollen sind mit dem Standardanalyseverfah- ren des Bundes und weiteren prüfenden Kantonen abgestimmt und werden im Interesse der anbietenden Unternehmen gegenseitig anerkannt. Die Wiederaufnahme von Kontrollen erfolgt ab 2021, die Finanzierung ab 2022 ist nicht gesichert.		unsicher
1.4	N	Die Preisentwicklung aufgrund der Tarif- freigabe bei Kitas ab Sommer 2020 und der Umstellung auf neue kantonale Vorga- ben (ASIV) wird beobachtet und Massnah- men werden vorgeschlagen mit dem Ziel, dass die Kleinkinderbetreuung für Eltern höchstens so viel kostet wie bisher.	BSS	FQSB	Im vom Stadtrat verabschiedeten Betreuungsreglement, welches am 1.1.2021 in Kraft tritt, wird die tiefere Abgeltung durch die kantonalen Be- treuungsgutscheine durch zusätzliche Beiträge der Stadt kompensiert. Zu- dem wird die Benachteiligung besserverdienender Eltern bei den Säugling- starifen ebenfalls durch eine zusätzliche Vergünstigung von bis zu Fr. 50.- pro Tag ausgeglichen. Der Stadtrat hat ein Monitoring in Auftrag gegeben, welches die Auswirkungen des neuen Tarifsystems auf die Qualität der Be- treuung, die Arbeitsbedingungen des Personals und die Betreuungskosten für die Eltern aufzeigen soll. Das Monitoring wird als externe Leistung aus- geschrieben und startet mit der Umsetzung des neuen Betreuungsregle- ments 2021.		
1.5	L	Es wird ein flächendeckendes, alters- und bedarfsgerechtes Angebot zur familiener- gänzenden Betreuung während 50 Wo- chen im Jahr geschaffen. Kinder erreichen die Betreuungsorte wohnortnah in ihrem Schulkreis.	BSS	SCH i.V. FQSB	Aufgrund finanzieller Einschränkungen und vieler personeller Wechsel wurde das Projekt für die Schulkinderbetreuung verzögert. Tagis und Ta- gesschulen sind neu im Schulamt organisatorisch zusammengefasst, wer- den aber nach wie vor als zwei Angebote geführt. Erste organisatorische und betriebliche Massnahmen zur Zusammenführung werden bereits schrittweise umgesetzt und im August 2022 abgeschlossen sein.		unsicher

					Die Ferieninseln konnten noch nicht auf alle sechs Schulkreise erweitert werden. Dies soll 2021 allenfalls mit Pilotprojekten an einzelnen Schulstandorten durch gemeinsame Angebote von Tagis und Ferieninseln erfolgen. Die Betreuung von Kindern auf Stufe Kindergarten und 1.-2. Klasse (1.Zyklus) startete per August 2020 als Pilot an einem Schulstandort.		
1.6	L	Das familiäre Engagement von Vätern wird gestärkt und Familienangebote vermehrt auch auf sie ausgerichtet. Spezifische Angebote für Väter werden bekanntgemacht und bei Bedarf unterstützt.	BSS	FQSB	<p>Geplant war die finanzielle Unterstützung einer 5%-Stelle für eine Vätergruppe im Treffpunkt Untermatt, wo sich Väter (hauptsächlich mit Migrationshintergrund) treffen und sich über Themen wie Schule, Pubertät etc. informieren und austauschen können. Die Stelle ist aufgrund aktueller Sparvorhaben bis 2022 nicht realisierbar. Sobald die finanziellen Grundlagen (Budget 2022/IAFP 2022–2025) geklärt sind, wird das bereits bestehende Projekt mit der Vereinigung Berner Gemeinwesenarbeit nochmals geprüft.</p> <p>Auf der im Frühling 2020 eingerichteten Online-Familienplattform www.bern.ch/familie wurden auf der Eltern- und auf der Beratungsseite spezifische Angebote für Väter und zum Thema Gleichstellung aufgeschaltet. Zudem wurde eine Unterseite zur Vereinbarkeit eingerichtet. Ein weiterer Ausbau der Webseite ist geplant.</p>		unsicher
1.7	L	Die Stadt Bern setzt sich in ihrem Einflussbereich für faire Arbeitsbedingungen im Care-Bereich (Privathaushalte) ein. Sie informiert Arbeitgebende und Arbeitnehmende über ihre Rechte und Pflichten.	SUE i.V. BSS PRD	PI/EMF AVA KI FFG	<p>Das Merkblatt «Informationen für die Anstellung von Personen für die Betreuung zu Hause», welches den Ratgeber «Betreuung daheim und Hilfe im Haushalt» von 2014 ersetzt, ist fertiggestellt und an verschiedene Sozialdienste und weitere Interessierte verteilt worden. Das PI/EMF führt laufend Informationsveranstaltungen für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zu Anstellungen in Privathaushalten durch und weist darin auch auf Indikatoren hinsichtlich prekärer Arbeitsverhältnisse hin. Zudem legen die Einwohnerdienste das Merkblatt NAV 24-Stunden-Betreuung des SECO am Schalter auf.</p> <p>Die Stadt Bern ist Teil der Trägerschaft von CareInfo. Die Plattform bietet Informationen für Arbeitgeber*innen und Care-Migrantinnen in Privathaushalten. Seit Anfang 2019 ist www.careinfo.ch in fünf Sprachen zugänglich (de, pl, hu, sk, fr). Das geschlossene Forum der Plattform für Austausch und Diskussionen wird aktuell von rund 530 Care-Migrantinnen genutzt (Stand März 2020).</p>		



Schwerpunkt 2: Die Stadt Bern sorgt für den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung




Ziele 2							
Die Stadt Bern setzt die Istanbul-Konvention – das 2018 in Kraft getretene Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – in ihrem Einflussbereich konsequent um. Sie schützt Frauen und Mädchen vor physischer, psychischer und sexueller Gewalt. Sie verhütet und bekämpft häusliche Gewalt gegen Menschen unabhängig von Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung sowie Aufenthaltsstatus.							
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung	Finanzierung
2.1	N	Die Stadt Bern lanciert ein Projekt zur Wahrung der persönlichen und sexuellen Integrität im öffentlichen Raum mit Fokus auf Jugendliche und junge Erwachsene im Nachtleben.	BSS PRD SUE	FQSB FFG PI/EMF	Anmache, sexuelle Belästigungen und Übergriffe im Ausgang, im ÖV und im öffentlichen Raum sind weit verbreitet. Im Rahmen der Umsetzung der Istanbul-Konvention und der Massnahmen zur Gefährdung von Jugendlichen im Umfeld der Reitschule sollen Prävention und Intervention gestärkt und Beratungsangebote überprüft werden. Nach einer vertieften Umfeldanalyse erarbeitete die Projektgruppe im Dezember 2020 einen umfassenden Projektplan mit mehreren Teilprojekten und beantragte dafür Drittmittel beim Bund. Einzelne Teilprojekte müssen über das Budget der Stadt finanziert werden. Aufgrund der aktuellen finanziellen Situation der Stadt ist die Umsetzung ab 2022 nicht mehr sichergestellt.		unsicher


2.2	L	<p>Durch gezielte Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit wird das Thema Häusliche Gewalt weiter enttabuisiert. Bislang schwer erreichbare Zielgruppen wie gewaltbetroffene Eltern, LGBTIQ-Personen, Personen mit Suchtproblematiken oder Beeinträchtigungen und ältere Personen werden über das Beratungsangebot informiert. Die Stalking-Beratung fokussiert auf die speziellen Herausforderungen von Cyberstalking und Stalking durch Ex-Partner*innen mit gemeinsamen Kindern.</p>	SUE	EKS	<p>2019 beteiligte sich die Fachstelle Häusliche Gewalt mit eigenen Veranstaltungen, welche gut besucht waren, an der nationalen Kampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen» (Fokusthema Gewalt im Alter). Ein Flyerversand mit Information über das Angebot einer Sprechstunde erfolgte an Haushalte mit Personen über 65 Jahren. Die geplante Filmveranstaltung im Rahmen der «16 Tage» 2020 (Fokusthema Gewalt von jungen Erwachsenen an ihren Eltern) musste aus urheberrechtlichen Gründen abgesagt werden.</p> <p>Drei Mal jährlich findet ein Vernetzungstreffen mit stationären und ambulanten Institutionen aus dem Bereich Sucht zum Thema Häusliche Gewalt statt. Informationen zum Beratungsangebot und zu Stalking/Cyberstalking sind online, auch in Gebärdensprache und in leichter Sprache. Weitere Massnahmen wurden zurückgestellt zu Gunsten einer Sensibilisierungskampagne zu Häuslicher Gewalt während der Pandemie.</p>		
2.3	N	<p>Die Stadt Bern setzt sich im Rahmen des Nationalen Aktionsplans (NAP) und mit Unterstützung des Kooperationsgremiums gegen Menschenhandel (KOGH) gegen das Phänomen «Loveboy» ein. Dazu gehören öffentliche Sensibilisierungsarbeit sowie das Erarbeiten von geeignetem Informationsmaterial.</p>	SUE i.V. BSS	PI/EMF KI	<p>Das PI/EMF hat im Januar 2020 an einem Informationsschreiben des Kantons zur Thematik «Loveboy» für Schulleitungen, Lehrpersonen und weitere Fachpersonen rund um die Schule mitgewirkt. Intern wurden die Mitarbeitenden, welche für die Bewilligungserteilung für Sexarbeiterinnen zuständig sind, auf die Thematik sensibilisiert. Zudem beteiligt sich das PI/EMF an Sensibilisierungskampagnen des fedpol. Im Rahmen einer Begleitgruppe hat sich das PI/EMF an einem Bericht zu Psychotraumata im Zusammenhang mit der Loveboy-Methode beteiligt. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten diverse Austauschveranstaltungen abgesagt werden, z. B. mit dem Kooperationsgremium gegen Menschenhandel (KOGH).</p>		

2.4	L	Die Stadt Bern bekämpft aktiv Menschenhandel, insbesondere Frauenhandel, und setzt den Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Bekämpfung von Menschenhandel auf städtischer Ebene gemäss Palermo-Protokoll um. Sie ist in entsprechenden internationalen, nationalen und kantonalen Gremien vertreten.	SUE i.V. BSS	PI/EMF KI	Im Rahmen der Wochen gegen Menschenhandel im Oktober 2019 wurde eine Sensibilisierungsveranstaltung für städtische Angestellte durchgeführt. Unter dem Namen «Pariter» führt die Fremdenpolizei laufend Kontrollen durch, bei welchen der opferbezogene Ansatz im Vordergrund steht. Auch im Rahmen des diesjährigen Joint Action Day 2020 hat das PI in Zusammenarbeit mit der Kantonspolizei und der Arbeitsmarktkontrolle eine Aktion durchgeführt. Das PI/EMF ist Teil der Arbeitsgruppe Menschenhandel und Asyl des Staatssekretariats für Migration (SEM), welche Empfehlungen ausgearbeitet hat. Sobald der Bericht des SEM veröffentlicht wird, wird eine Anpassung des Competo-Prozesses geprüft. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten verschiedene Sensibilisierungs- und Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Runder Tisch zu männlichen Opfern von Menschenhandel, Nationale Tagung Menschenhandel aus Thailand) abgesagt werden.		
2.5	L	Die Stadt Bern bekämpft aktiv Zwangsheirat und Zwangsehen. Sie stützt sich dabei auf das bewährte Konzept von Information und Prävention. Zu diesem Zweck fördert sie die Vernetzung, Sensibilisierung und Zusammenarbeit der beteiligten Organisationseinheiten (Konzept Modèle Berne).	SUE BSS	PI/EMF KI	Das Polizeiinspektorat (PI) unterstützt in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Zwangsheirat laufend Betroffene nach dem Modèle Berne. Auf Ebene Stadt konnte für alle Fälle eine zielführende Lösung gefunden werden. Der städtische Runde Tisch fand am 14. Dezember 2020 online statt. Eine «Wissen-Stadt-Essen» Veranstaltung wurde gemeinsam mit dem TOJ im Dezember 2019 durchgeführt. Der kantonale runde Tisch fand statt im Frühjahr im September 2020 statt. Bedingt durch die noch wenig eingespielte Zusammenarbeit auf kantonaler Ebene wurde das Modèle Berne nur teilweise umgesetzt. Das Thema Zwangsheirat ist bei vielen Fachstellen nicht mehr präsent, hier muss wieder mehr Sensibilisierungsarbeit geleistet werden.		
2.6	N	Bei der Unterbringung von Asylsuchenden in den städtischen Asylunterkünften wird den besonderen Schutzbedürfnissen von Frauen und LGBTIQ-Personen Rechnung getragen. Mitarbeitende werden für die Thematik sensibilisiert.	BSS	KI	Die Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs im Kanton Bern (NA-BE) wird ab 1.7.2020 umgesetzt. Der Aufwand ist um einiges grösser als angenommen. Aus diesem Grund konnte die Massnahme nicht wie vorgesehen umgesetzt werden. Sie wird im Laufe des 2021 unter Berücksichtigung des Postulates von Tabea Rai AL (2018.SR.000216) aufgenommen.		

Schwerpunkt 3: Die Stadt Bern stärkt die Vielfalt in der Bevölkerung


Ziele 3		Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sowie nicht-binäre Erwachsene und Kinder prägen mit ihrer vielfältigen Lebensgestaltung eine weltoffene und solidarische Gesellschaft. Die Stadt Bern unterstützt vielfältige Lebensentwürfe und fördert eine geschlechteroffene Berufswahl. Sie stärkt das Wissen und die Akzeptanz rund um geschlechtliche und sexuelle Vielfalt insbesondere im Kinder- und Jugendbereich. Sie kooperiert mit gleichstellungsrelevanten Akteur*innen und fördert den Dialog mit der Bevölkerung.					
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung	Finanzierung
3.1	N	Mit der Durchführung des Berner Aktionsmonats «LIKEEVERYONE» setzen sich Jugendarbeiter*innen und Jugendliche in den Jugendtreffs der Stadt Bern mit LGBTIQ-Themen auseinander. Fachpersonen aus dem Kinder- und Jugendbereich der Stadt Bern erwerben grundlegende Kompetenzen für den Umgang mit Geschlechtervielfalt, Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierungen.	PRD i.V. BSS	FFG FQSB GSD SCH	Auch wenn der Aktionsmonat LIKEEVERYONE wegen der Corona-Pandemie vom Mai 2020 auf Mai 2021 verschoben werden musste, sind bereits zahlreiche Vernetzungen und Teilprojekte innerhalb und ausserhalb der Stadtverwaltung entstanden. Zusätzlich zum Kernprojekt, das in den Jugendtreffs des TOJs, im Gaskessel und im Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt stattfinden wird, ist für Mai 2021 ein attraktives, teilweise auch digitales Rahmenprogramm unter Mitwirkung von rund 30 Organisationen und engagierten Personen aus dem Raum Bern in Erarbeitung. Neben bereits erfolgten Sensibilisierungsveranstaltungen für städtische Fachpersonen aus dem Kinder- und Jugendbereich sind weitere geplant. Zudem sind verschiedene Produkte in Erarbeitung, die auch über den Aktionsmonat hinaus eingesetzt werden können (z.B. Videoclips, Empfehlungen zu Kinder- und Jugendliteratur, didaktisches Material und Methodenkoffer für Fachpersonen).		
3.2	N	In Zusammenarbeit mit Fachorganisationen aus dem Migrationsbereich werden Formen der Information, Unterstützung und Vernetzung von LGBTIQ-Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung geprüft und umgesetzt.	PRD i.V. BSS	FFG KI	Die Vernetzung mit relevanten Akteur*innen ist erfolgt, verschiedene bilaterale Gespräche haben stattgefunden. Das Thema LGBTIQ und Flucht/Migration wird im Rahmen des Aktionsmonats LIKEEVERYONE 2021 (vgl. Massnahme 3.1) aufgenommen. Eine thematische Veranstaltung ist auch für die Aktionswoche gegen Rassismus (März 2021) geplant. Eine Broschüre mit Rechtsfragen auch zum Thema Migration für die Zielgruppe LGBTIQ-Menschen ist in Erarbeitung.		
3.3	L	Als Unterzeichnerin der Europäischen Charta für die Gleichstellung und Mitglied des Rainbow Cities Network bringt sich	PRD	FFG	Der Aufbau des Bereichs Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen bei der Fachstelle erfolgt in engem und regelmässigem Kontakt mit zahlreichen zi-		




		die Stadt Bern im Austausch mit anderen Städten Europas aktiv ein. Als «Stadt der Beteiligung» pflegt Bern den regelmässigen Austausch und die Vernetzung mit Frauen-, Männer- und LGBTIQ-Organisationen sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Akteur*innen.			vilgesellschaftlichen LGBTIQ-Organisationen. Die Stadt Bern steht im Austausch mit den Städten des Rainbow Cities Network (www.rainbowcities.com) und hat im November 2020 erstmals am jährlichen Vernetzungstreffen (coronabedingt per Videokonferenz) teilgenommen. Auf Ebene der europäischen Charta für Gleichstellung trägt die Stadt Bern mit dem Projekt zur Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe ein Good Practice-Beispiel bei. Städtetreffen waren hingegen keine geplant. Ein seit längerem geplantes städtisches Vernetzungstreffen mit Frauen-/ Männer- und Gleichstellungsorganisationen musste pandemie- und ressourcenbedingt erneut verschoben werden.		
3.4	L	Die Stadt Bern unterstützt Projekte für eine geschlechteroffene Berufswahl und Lebensgestaltung. Das Angebot an Spezialprojekten am Nationalen Zukunftstag wird ausgebaut.	PRD i.V. Dir.	FFG	Der Zukunftstag 2019 wurde mit drei Spezialprojekten ("Ein Tag als Chefin", "Mädchen-bauen-los" und "Mädchen-Informatik-los") erfolgreich durchgeführt und es wurde erstmals auch über Social Media darüber berichtet. Der Zukunftstag 2020 wurde schweizweit aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt. Geplant waren zwei Spezialprojekte mit einer engeren Begleitung der Teilnehmerinnen und Chefinnen sowie der Produktion eines Videos und von Stories auf Instagram. Zusammen mit der Universität Bern entwickelte die Fachstelle einen Postenlauf in der Stadt, welcher Einzelpersonen oder Schulklassen vielseitige Berufseinblicke ermöglicht. Er wird 2021 erstmals durchgeführt.		
3.5	N	Der Auftritt der Stadt Bern gibt frei von Stereotypen in Bild und Wort die gesellschaftliche Vielfalt bezüglich Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung wieder.	PRD i.V. GuB Dir.	FFG INF	Im September 2020 wurden die CD-Verantwortlichen der Direktionen im Rahmen eines Netzwerktreffens für das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der visuellen Kommunikation sensibilisiert. Die Kontaktformulare auf den städtischen Webseiten wurden durch eine geschlechtsneutrale Anredeoption erweitert. Der Sprachleitfaden für die Stadtverwaltung wird derzeit überarbeitet und erweitert bezüglich geschlechterinklusive Formulierungen für Menschen, die nicht den binären Geschlechternormen entsprechen. Weiter werden Empfehlungen für Anreden, Formulare und Stellenausschreibungen sowie für eine nicht-stereotype Bildsprache aufgenommen. Im Zusammenhang mit der Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte beim Bauen (vgl. MN 4.1) werden Piktogramme für geschlechtsneutrale «universal»-Toiletten und Garderoben erarbeitet.		




3.6	N	Eine öffentliche Veranstaltungsreihe nimmt aktuelle gleichstellungsrelevante Themen auf und fördert den Dialog mit der Bevölkerung.	PRD	FFG	Aus finanziellen und personellen Ressourcengründen wurde während der Pandemie ganz auf eine neue Veranstaltungsreihe verzichtet. Für die Jahre 2021/2022 sind bereits verschiedene Veranstaltungen geplant, jedoch nicht als neues, regelmässiges Gefäss.		unsicher
-----	---	---	-----	-----	---	---	----------

Schwerpunkt 4: Die Stadt Bern bietet gleichberechtigten Zugang zu ihren Ressourcen und Dienstleistungen

Ziele 4 Die Angebote, Dienstleistungen und Gebäude der Stadt Bern sind für alle zugänglich unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung. Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung begegnen der Vielfalt ihrer Einwohner*innen mit Respekt und Offenheit. Die Stadt Bern sorgt für eine geschlechtergerechte und diverse Zusammensetzung von Gremien und für die Einhaltung der Geschlechterquote in städtischen Kommissionen. Sie nimmt die Chancen und Risiken der Digitalisierung bezüglich Gleichstellung aktiv wahr.



Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung	Finanzen
4.1	N	Bei der Planung neuer und der Sanierung bestehender Gebäude werden gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt. Neben geschlechtergetrennten Toiletten-, Dusch- und Garderobenanlagen werden nach Möglichkeit auch gemischtgeschlechtliche Bereiche («universal») eingeführt. Die bestehenden Richtraumprogramme und Standards werden entsprechend angepasst.	PRD i.V. FPI BSS	HSB ISB SA	Sowohl für geschlechtsneutrale WC und Garderobenbereiche wie auch für die Räumlichkeiten zum Stillen oder Abpumpen (vgl. Massnahme 5.5) wurden die nötigen Grundlagen entwickelt. 2021 werden Merkblätter mit Empfehlungen erstellt, die die Umsetzung in Zukunft erleichtern sollen. Weiter wurde im Herbst 2020 ein Auftrag für die Entwicklung von Piktogrammen für geschlechteroffene Bereiche vergeben. 2021 soll geprüft werden, wo die neuen Piktogramme bei bestehenden Gebäuden (bspw. öffentliche Toiletten) bereits angebracht werden können. Im Rahmen verschiedener Pilotprojekte (z.B. Neubau Schwimmhalle Neufeld, Sanierung Freibad / Neubau Eis und Hallenbad Weyermannshaus, Sanierung Volksschule Enge) sollen die genannten Räumlichkeiten und geschlechteroffenen Anlagen erstmals umgesetzt werden.		





4.2	N	Mitarbeitende von Dienststellen mit Publikumskontakt werden für einen diskriminierungsfreien Umgang mit LGBTIQ-Personen sensibilisiert. Die Entwicklung der Unterlagen erfolgt unter Einbezug von Fachorganisationen.	PRD i.V. Dir.	FFG	Im Sommer 2020 wurden in Zusammenarbeit mit der Ausbildung und Organisationsberatung (AOB) die Möglichkeiten von online Kursangeboten ausgelotet. Im Mai 2021 sind im Rahmen der Plattform «trans welcome» niederschwellige thematische Weiterbildungen für städtische Angestellte zum Thema trans am Arbeitsplatz geplant. Eine Broschüre, in der Vorgesetzte, Arbeitskolleg*innen und trans Menschen über die wichtigsten Punkte im Zusammenhang mit dem Thema informiert werden, wird zur Verfügung gestellt. Sobald es die Situation wieder zulässt, werden neben online-Angeboten auch Schulungen vor Ort durchgeführt, in der eine direkte Begegnung mit trans und/oder intergeschlechtlichen Menschen möglich ist.		
4.3	L	Die Stadtkanzlei kontrolliert weiterhin die Einhaltung der Geschlechterquote in den städtischen Kommissionen gemäss Kommissionenreglement (KoR) und erstellt ein Monitoring über die städtischen Vertretungen in externen Gremien (Verwaltungs- und Stiftungsräte, ausgelagerte Betriebe).	GuB i.V. Dir.	SK	Die Stadtkanzlei führt eine Statistik über die Zusammensetzung der Kommissionen, welche sie periodisch im Intranet publiziert. Der Frauenanteil in den einzelnen Kommissionen und über alle Kommissionen hinweg ist gestiegen und liegt aktuell bei 45% (149 von 331 Kommissionsmitgliedern, Stand März 2021). Hingegen halten nach wie vor lediglich 81% der Kommissionen die Geschlechterquote von 30 % gemäss Artikel 5 KoR ein (26 von 32 Kommissionen). Bei Kommissionen mit einem hohen Anteil an Mitgliedern, die von Amtes wegen Einsitz haben, ist eine Verbesserung der Geschlechterquote weiterhin nur schwer realisierbar. Mangels Ressourcen konnte bisher noch keine Übersicht über die städtischen Vertretungen in externen Gremien erstellt werden.		
4.4	N	Die Umsetzung der Digitalstrategie der Stadt Bern trägt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Phasen, Gremien, Angeboten und Teilprojekten Rechnung (Förderung digitaler Kompetenzen, digitaler Arbeitsplatz, HR-Prozesse, Innovation und Partizipation usw.).	PRD	PFD	Aktuell sind die Frauen in der Konferenz Digital Stadt Bern noch untervertreten (2 von 9 Vertreter*innen). In sämtlichen Projektorganisationen sind Frauen paritätisch beteiligt. In den Innovationsprozessen (Ideation-Journey und Smart City Wettbewerb) übernehmen Frauen leitende Funktionen und sind inhaltlich wie prozessual entscheidend. Anlässlich der Digitaltage wurden verschiedene geschlechtsspezifische Formate vermittelt. Gleichzeitig wurden für Schlüsselreferate Frauen angefragt. Die Vertretung ist insgesamt aber noch nicht ausgewogen. Die Einführung des Portfoliomanagements ist erfolgt. Die Kriterien, welche ebenfalls in ein neues Digitalhandbuch einfließen werden, sind noch nicht definiert. Dem Anliegen des Aktionsplans wird weiterhin Rechnung getragen.		





4.5	N	Bei der Umsetzung der neuen Jugendraumstrategie sorgt der Fachbereich Modiarbeit des TOJ dafür, dass Geschlechteraspekte in allen Teilprojekten systematisch einbezogen werden.	BSS	FQSB	Gemeinsam mit dem Fachbereich Mädchenarbeit des toj wurde ein Konzept für die Mädchenarbeit im Stadtteil IV erarbeitet und ins Betriebskonzept des Saalstock integriert. Es besteht neu ein Modi*-Raum zur ausschliesslichen Nutzung durch Mädchen und junge Frauen*. Es haben sich mehrere junge Frauen gemeldet, um als Vertreterinnen des Modi*raumes in der Betriebsgruppe des Saalstocks mitzuwirken. Hingegen erweist sich die Ansprache neuer Mädchen und junger Frauen* während der Pandemie als schwierig.		
4.6	N	Aufbauend auf dem Parcours «Mein Körper gehört mir» in den 2. Klassen wird das sexualpädagogische Präventionsprojekt MFM in den 5. Klassen flächendeckend angeboten.	BSS	SCH	Aufgrund der städtischen Sparmassnahmen konnte der angestrebte flächendeckende Ausbau des sexualpädagogischen MFM-Projektes für den 2. Zyklus (für Mädchen die «Zyklusshow», für Jungen die «Agenten auf der Spur») trotz grosser Nachfrage seitens der Schulen nicht realisiert werden. Ziel bis Ende 2022 ist es, das Angebot im bisherigen Rahmen umzusetzen.		Unsi- cher
4.7	N	Das Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt entwickelt sein Gender Mainstreaming weiter und unterstützt den Wissenstransfer in andere Institutionen.	BSS	FQSB	Bereits Anfang 2020 zeichnete sich aufgrund der Corona-Pandemie ab, dass diverse Vernetzungs- und Bildungsanlässe nicht durchgeführt werden konnten. Ziel dieser Veranstaltungen war, die von der Schlossmatt entwickelte Gendermainstreaming-Strategie an weitere Institutionen und Fachpersonen aus dem Kinder- und Jugendbereich zu vermitteln. Je nach Verlauf der Pandemie soll in 2021 die Vermittlung wieder aufgenommen werden, beispielsweise im Rahmen des Aktionsmonats LIKEEVERYONE im Mai 2021.		

Schwerpunkt 5: Die Stadt Bern ist führende gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin

Ziele 5 Die Stadtverwaltung ist eine attraktive und gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin. In den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung spiegelt sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung. LGBTIQ-Personen treffen auf ein offenes und respektvolles Arbeitsumfeld und können ihre Potenziale entfalten. Frauen und Männer sind auf allen Funktionsstufen und in allen Berufsfeldern ausgewogen vertreten und bringen ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihre unterschiedlichen Erfahrungen ein. Alle Mitarbeitenden können ihren Verpflichtungen gegenüber Kindern und Angehörigen nachkommen, ohne berufliche Nachteile zu erfahren.

Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung	Finanzen
5.1	N	Der bezahlte Elternurlaub wird erhöht auf 20 Wochen für Mütter und 6 Wochen für Väter bzw. Co-Elternteile.	FPI	PA	Die Teilrevision des Personalreglements wurde bis am 17. Januar 2020 bei Parteien und Verbänden in Vernehmlassung geschickt. Die Erweiterung des Elternurlaubs war nur eines unter vielen Revisionsthemen. Die Ergebnisse der Vernehmlassung haben gezeigt, dass weite Teile der Revision sehr umstritten sind. Aufgrund dessen wurde die Revision gestoppt und der erweiterte Elternurlaub kann nicht wie ursprünglich vorgesehen umgesetzt werden.		unsicher
5.2	N	Im Rahmen der Revision der Personalverordnung PVO werden flexible Arbeitszeitmodelle so ausgestaltet, dass sie die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben nach Planungssicherheit und Verlässlichkeit berücksichtigen.	FPI	PA	Mit der Revision der Personalverordnung vom 16. Oktober 2019 ist die Massnahme umgesetzt und erfüllt worden. Die Bandbreitenmodelle gemäss Artikel 119 PVO sind erweitert und die Kompensationsmöglichkeiten von Arbeitszeitguthaben flexibilisiert worden. Neu stehen Bandbreitenmodelle mit noch tieferen Wochenstundenzahlen zur Auswahl. Dies ermöglicht es Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben im Rahmen des angestammten Pensums unkompliziert ihre wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren und verlässlicher zu planen. Bei Arbeitszeitguthaben besteht neu mehr Flexibilität für den Übertrag auf Folgeperioden, und es können mehr Tage pro Monat kompensiert werden als bisher. Damit erhalten Mitarbeitende mehr Spielraum für Unvorhergesehenes.		
5.3	N	Der Anspruch auf bezahlte Kurzabsenzen bei Krankheit von Kindern und Angehörigen (Notsituationen Familie) wird überprüft und geregelt. Die Einführung eines	FPI	PA	Der Personalkonferenz wurde im Oktober 2020 ein Entwurf für ein neues Praxisblatt «Bezahlter Kurzurlaub in Notsituationen» vorgelegt. Dies orientiert sich an der per 1.1.2020 in Kraft getretenen Änderung der Rechtsgrundlagen im OR. Grundsätzlich soll dabei ein bezahlter Kurzurlaub von		

		bezahlten Pflege- und Betreuungsurlaubes zur Entlastung von Personen mit Familienpflichten wird geprüft.			max. drei Tagen pro Krankheitsfall möglich sein, wobei in Ausnahmefällen auch längere bezahlte Kurzurlaube gewährt werden können. Es zeigte sich jedoch, dass ein Praxisblatt nicht ausreicht, um eine möglichst gesamtstädtische Gleichbehandlung sicherzustellen. Es wird eine einheitliche Regelung auf PVO-Stufe angestrebt. Eine PVO-Änderung kann jedoch unter Berücksichtigung der Gesetzgebungsprozesse frühestens auf Mitte 2021 in Kraft gesetzt werden.		
5.4	N	Die Auswirkungen auf die Versicherungsdeckung und die Treueprämie beim Bezug von unbezahltem Urlaub in Zusammenhang mit Familienpflichten (Verlängerung des Mutterschafts-, Vaterschafts-, Elternurlaubs oder für die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen) werden geprüft.	FPI	PA	Die Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist vollumfänglich erfolgt. Sie kommt zum Schluss, dass diese hinsichtlich der Treueprämie sowie der Sozialversicherungen keine Gleichsetzung von unbezahltem Elternurlaub oder Urlaub für die Betreuung und/oder Pflege von Angehörigen mit dem bezahlten Elternurlaub erlauben. Sowohl bei der Unfallversicherung, der Personalvorsorgekasse als auch im Bereich der AVH/IV/EO können bzw. müssen allfällige Lücken durch die Entrichtung freiwilliger Beiträge vermieden werden.		
5.5	N	Zur Umsetzung des Anspruchs auf das Stillen oder Abpumpen am Arbeitsplatz stehen geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.	FPI	ISB	Die Umsetzung dieser Massnahme erfolgt zusammen mit der Massnahme zu gleichstellungsrelevanten Aspekten bei der Sanierung und beim Neubau von Gebäuden. Vgl. Reporting zu Massnahme 4.1.		
5.6	N	Die Stadt entwickelt zusammen mit Praxispartner*innen eine Umfrage zu Diversity & Inclusion, führt diese bei ihren Mitarbeitenden durch und erweitert so das Wissen und die Grundlagen für gezielte und bedarfsorientierte Gleichstellungsmassnahmen innerhalb der Stadtverwaltung.	FPI	PA	Die Umfrage wurde unter Mitwirkung der Fachstellen Gleichstellung und Diversität entwickelt und im September 2020 in Kombination mit der Befragung zu Arbeit & Gesundheit durchgeführt. Alle Mitarbeiter*innen wurden mit Mailing vom 3. November 2020 über die stadtweiten Ergebnisse orientiert und Ende 2020 im Detail von ihren Vorgesetzten informiert. Erstmals liegen damit Daten zur Diversität der städtischen Belegschaft hinsichtlich Geschlechtsidentität, Beeinträchtigungen und Migrationshintergrund vor. Differenzierte Auswertungen zu einzelnen Diversitätsdimensionen und Inklusionswerten stehen allerdings noch aus.		
5.7	N	Die Stadt Bern erweitert die personalrechtlichen und -politischen Grundlagen in Bezug auf sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Sie prüft den Erwerb	FPI i.V. PRD	PA FFG	In Bezug auf die Überprüfung der personalrechtlichen Grundlagen (PRB, PVO usw.) wurde entschieden, vorderhand keine externe Expertise «auf Vorrat» zu machen, sondern vorerst die Gesetzesänderungen auf eidgenös-		

		des Swiss LGBTI-Label und unterstützt die Plattform Trans Welcome.			sischer Ebene abzuwarten, die sich auch auf die städtischen personalrechtlichen Grundlagen auswirken werden. Auf der städtischen Webseite werden bis Ende 2021 Adressen und Informationen zu rechtlichen und sozialen Fragen im Zusammenhang mit sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität im Arbeitskontext aufgeschaltet. Im Zusammenhang mit der Unterstützung der Plattform «trans Welcome» sind verschiedene Massnahmen und Aktivitäten im Mai und Juni 2021 geplant. Der Entscheid für oder gegen den Beitritt zum Swiss LGBTI-Label steht noch aus.		
5.8	L	Die Stadt Bern überprüft im Rahmen des HR-Controllings im Jahr 2021 erneut die Einhaltung der Lohngleichheit innerhalb der Stadtverwaltung. Sie überarbeitet die Richtfunktionen diskriminierungsfrei und führt ein nach Geschlecht aufgeschlüsseltes Lohncontrolling ein, das auch Prämien und lohnrelevante Beförderungen beinhaltet.	FPI	PA	Die für März 2020 geplante Durchführung der verwaltungsinternen Lohnvergleichsanalyse wurde in die vom Gleichstellungsgesetz vorgegebene Zeitspanne gelegt und auf März 2021 verschoben. Die Berichterstattung an den Gemeinderat erfolgt im 3. Quartal 2021. Auch im Projekt "Gerlos" (Gerechtes Lohnsystem) ist es aus diversen Gründen zu Verzögerungen gekommen. Im Juli 2020 gab der Gemeinderat die Laborphase als Teil der Realisierungsphase frei. Diese wird Ende 2021 abgeschlossen und dient als Entscheidungsgrundlage für die weitere Umsetzung eines neuen analytischen Lohnsystems. Die Ergebnisse z.H. des Gemeinderats sowie die Projektplanung für Phase IIb (Umsetzung) sowie Phase III (Überführung) sollen bis Ende 2022 vorliegen.		
5.9	L	Die Stadt erhöht den Frauenanteil im Kader auf 33% bis 2020 und 35% bis 2022. Die Massnahmen zur Erreichung der Geschlechterquote (Karrierementoringprogramm, Nachfolgeplanung, Job-/Topsharing, interne Rekrutierung, Ausschreibung Kaderstellen 80-100% u.a.) werden konsequent umgesetzt. Deren Wirkung wird mittels Gleichstellungscontrolling und spezifischer Auswertungen laufend überprüft.	FPI i.V. Dir.	PA	Die rechtlichen Grundlagen für Job- und Topsharing wurden überarbeitet. Im Rahmen des Gleichstellungscontrollings 2017-2020 definierte die Stadt 4 Handlungsansätze zur Zielerreichung: 1. Nachfolgeplanung, 2. Quote bei externer Rekrutierung, 3. Angleichung der durchschnittlichen Beschäftigungsgrade von Frauen und Männern und 4. Reduktion der Fluktuationsdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Angestellten. In sämtlichen Direktionen zeigt sich, dass die Massnahmen greifen. Die Quote von 35% konnte mit einem Frauenanteil von 36.2% im Führungs- und Fachkader bereits im Oktober 2020 erreicht werden. Berichterstattung und neue Zielsetzungen für das Gleichstellungscontrolling erfolgen im 3. Quartal 2021.		
5.10	L	Gleichstellungsrelevante Themen sind Bestandteil der Berufsbildung der Stadt Bern. Die Sensibilisierung und Informationsvermittlung der Verantwortlichen für	FPI i.V. Dir.	PA DPD	Die Profil+ Kurse "Life 'n' Work" für junge Männer und "Going Business" für junge Frauen im 3. Lehrjahr konnten im Herbst 2020 online durchgeführt werden. Die Planung von gesamtstädtischen Kursen für Lernende erweist sich aufgrund der überbetrieblichen Kurse und des auf alle fünf Wochentage		

	die Berufsbildung erfolgt in den bestehenden Weiterbildungsgefäßen, diejenigen der Lernenden in einem Kurs sowie kontinuierlich durch ihre Ausbildner*innen in ihrem Arbeitsalltag.			verteilten Unterrichts an den Berufsfachschulen zunehmend als herausfordernd. Der von der Fachstelle für Gleichstellung angebotene Kurs "Lernende geschlechtsunabhängig fair begleiten" für Praxisbildende wurde aufgrund der Corona-Pandemie auf das Jahr 2022 verschoben.		
--	---	--	--	---	--	--

Beteiligte Stellen

Gemeinde und Behörden GuB	<ul style="list-style-type: none"> • Stadtkanzlei SK • Informationsdienst INF
Präsidialdirektion PRD	<ul style="list-style-type: none"> • Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann FFG • Generalsekretariat GS • Hochbau Stadt Bern HSB • Personal, Finanzen und Digitale Entwicklung PFD
Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie SUE	<ul style="list-style-type: none"> • Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz EKS • Direktionspersonaldienst DPD • Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei EMF • Generalsekretariat GS • Polizeiinspektorat PI
Direktion für Bildung, Soziales und Sport BSS	<ul style="list-style-type: none"> • Alters- und Versicherungsamt AVA • Direktionspersonaldienst DPD • Familie & Quartier Stadt Bern FQSB • Generalsekretariat GS • Gesundheitsdienst GSD • Kompetenzzentrum Integration KI / Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen FMR • Schulamt SCH • Sportamt SA
Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün TVS	<ul style="list-style-type: none"> • Direktionspersonaldienst DPD • Generalsekretariat GS
Direktion für Finanzen, Personal und Informatik FPI	<ul style="list-style-type: none"> • Direktionspersonaldienst DPD • Fachstelle Beschaffungswesen FaBe • Generalsekretariat GS • Immobilien Stadt Bern ISB • Personalamt PA