

Herausgeberin:

Präsidialdirektion, Junkerngasse 47, Postfach, 3000 Bern 8, Telefon 031 321 65 21, Fax 031 321 77 10
praesidialdirektion@bern.ch, bern.ch/stadtverwaltung/prd

Bericht:

Barbara Krattiger, Anja Peter, Stephanie Meyer, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Bern, August 2019

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Erfolge und Herausforderungen	5
3	Projektorganisation	7
4	Umsetzung und Zielerreichung der einzelnen Massnahmen	8
5	Beteiligte Stellen	30

1

Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht. Gleichstellungspolitik betrifft deshalb alle Menschen. Sie ist eine Querschnittsaufgabe und muss in jedem städtischen Handeln mitgedacht und umgesetzt werden. Mit den Aktionsplänen zur Gleichstellung setzt die Stadt Bern diese Prämisse um und nimmt ihre Verantwortung in der dreifachen Rolle als Arbeitgeberin, Dienstleistungserbringerin und Auftraggeberin wahr. Die Aktionspläne sind ein geeignetes und erprobtes Instrument um verbindliche Massstäbe und Ziele für eine fortschrittliche städtische Gleichstellungspolitik zu verankern.

Im Jahr 2008 hat der Gemeinderat den ersten Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009–2012 in Kraft gesetzt. Er leistete damit einem Auftrag aus dem Stadtrat Folge und setzte gleichzeitig die Verpflichtung um, die er mit der Unterzeichnung der «Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene» im Jahr 2007 eingegangen ist. Anfangs 2015 verabschiedete der Gemeinderat den darauffolgenden Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015–2018.

Der Aktionsplan hat sich als strategisches Instrument bewährt, weil er:

- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe unterstützt,
- die zentralen gleichstellungspolitischen Handlungsfelder in konkrete Ziele und Massnahmen übersetzt,
- die nötige Verbindlichkeit für die Umsetzung schafft,
- das Engagement vieler verschiedener Beteiligter bündelt und den Top-down- und den Bottom-up-Prozess auf ideale Weise verbindet.

Der Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015–2018 nahm 31 Dienststellen und Abteilungen aus allen Direktionen gleichstellungspolitisch in die Pflicht. Im Vergleich zum ersten Aktionsplan wurde der Kreis der involvierten Dienststellen vergrössert. Es waren unzählige Personen in unterschiedlichen Funktionen beteiligt, rund 25 davon als Massnahmenverantwortliche. Diese dokumentierten den Umsetzungsprozess mit Reportings jeweils nach zwei und nach vier Jahren. Der vorliegende Bericht umfasst die Analyse und Zusammenfassung der Resultate und gibt Auskunft über den Stand der Umsetzung. Zugleich bildet der Bericht die Grundlage für die Weiterführung einzelner Massnahmen im neuen Aktionsplan Gleichstellung 2019–2022.

2

Erfolge und Herausforderungen

In verschiedenen Politikfeldern nahmen die Sensibilisierung und der Wille zur Berücksichtigung von gleichstellungspolitischen Aspekten weiter zu, so zum Beispiel bezüglich einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien und Kommissionen, in der Sportförderung sowie bei der Umsetzung des Verfassungsauftrages für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.

Der Aktionsplan 2015–2018 umfasste sechs Schwerpunkte und 42 Massnahmen. Diese widerspiegeln die zentralen gleichstellungspolitischen Handlungsfelder der Stadt Bern. Eine erfolgreiche Umsetzung der Massnahmen gelang dort am besten, wo die Massnahmen praxisnah und konkret ausformuliert wurden. Bis Ende 2018 wurden 32 Massnahmen vollständig und 10 Massnahmen teilweise umgesetzt.

Im **Schwerpunkt 1 «Gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen»** ist die Erhebung der gleichstellungsrelevanten Nutzungszahlen bei der Sportförderung hervorzuheben. In den Jurys von Architektur- und Planungswettbewerben konnte der Frauenanteil dank konsequenter Ansprache von Frauen erhöht werden. Diese Entwicklungen gilt es weiterhin zu unterstützen.

Im **Schwerpunkt 2 «Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben»** wurden bezüglich Lohngleichheit Erfolge erzielt: 2016 unterzeichnete die Stadt Bern die «Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor». Im Rahmen des Projekts «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» werden im Beschaffungswesen und bei den Leistungsverträgen insgesamt 32 Unternehmen und Organisationen einer Überprüfung der Lohngleichheit unterzogen. Das Projekt wird per Ende 2019 evaluiert. Mit der Implementierung von Überprüfungen bei

den Leistungsverträgen und im Beschaffungswesen soll die Umsetzung der Lohngleichheitscharta auch im neuen Aktionsplan konsequent fortgeführt werden. Die erneute Überprüfung der Löhne in der Stadtverwaltung 2017 ergab eine unerklärte Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen von 1,8 Prozent. Diese liegt damit im Rahmen der bisherigen Werte zwischen 1,5 Prozent (2011) und 2,8 Prozent (2006). Dennoch sollen vertiefte Analysen zeigen, ob und wie die bestehende Restdifferenz beseitigt werden kann. Die systematische Kontrolle der Geschlechterquote von 30 Prozent in gemeinderätlichen Kommissionen durch die Stadtkanzlei und die Direktionen führte zu einer markanten Verbesserung: Während 2011 nur knapp die Hälfte der Kommissionen die vorgeschriebene Quote erreichte, erfüllten sie Ende 2018 über 80 Prozent.

Im **Schwerpunkt 3 «Kinder und Jugendliche – Chancengleichheit in Bildung, Betreuung und Freizeit»** förderte die Stadt Bern die Weiterentwicklung und die Stärkung der geschlechtergerechten Jugendarbeit und der offenen Arbeit mit Kindern. Eine weitere Massnahme sorgte für die Erweiterung des Angebots am Nationalen Zukunftstag mit dem Projekt «Ein Tag als Chefin». Die Direktion für Bildung, Soziales und Sport erarbeitete einen Kodex und lancierte 2017 die Webseite «Bern couragiert – hinschauen & handeln». Mit diesem Projekt setzten sich Kindertagesstätten und Tagesstätten für Schulkinder, Schul- und Tagesschulleitungen, Schulsozialarbeitende und Schulärztinnen und Schulärzte mit dem Schutz der sexuellen Integrität auseinander.

Trotz vieler Anstrengungen im Kinder- und Jugendbereich halten Geschlechterstereotype nach wie vor viele Kinder und Jugendliche davon ab, ihr ganzes Potenzial an Interessen und Fähigkeiten auszuschöpfen.

Im **Schwerpunkt 4 «Abbau von geschlechtsspezifischen Formen von Gewalt»** setzt die Stadt Bern insbesondere bei der Bekämpfung von Zwangsehen und Zwangsheirat wie auch von Frauen- und Menschenhandel immer wieder neue Massstäbe, die Nachahmung fanden bei Bund und Kantonen. Auf grosse Nachfrage und fachliches Interesse stiess auch die Stalking-Beratung, mit der die Stadt schweizweit Neuland betrat. Trotz bisheriger Anstrengungen nehmen sexuelle Ausbeutung und Ausbeutung der Arbeitskraft im Zuge globaler organisierter Kriminalität in stets neuen Formen zu.

Im Bereich der Personalpolitik im **Schwerpunkt 5 «Die Stadt Bern – führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin»** wurden mehrere Massnahmen zur Positionierung der Stadt Bern als familienfreundliche Arbeitgeberin umgesetzt:

- eine Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von drei auf vier Wochen,
- das Anrecht auf Reduktion des Beschäftigungsgrades um bis zu 20 Prozent für Mitarbeitende mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben für Kinder und Angehörige
- sowie die Herausgabe einer Informationsbroschüre über die personalrechtlichen Grundlagen und Unterstützungsangebote für städtische Mitarbeitende («Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit»).

Alle Abteilungen der Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün erlangten zudem das Prädikat «Familie UND Beruf», welches Betriebe auszeichnet, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie zur Gleichstellung von Frau und Mann erfolgreich umsetzen. Die ersten zwei Frauen konnten in der Direktion Sicherheit, Umwelt und Energie für die Berufsfirewehr gewonnen werden. Die Massnahmen zur

Erreichung der Geschlechterquote von 35 Prozent im gesamten Kader und Fachkader der Stadtverwaltung wurden konsequent umgesetzt und das Gleichstellungscontrolling optimiert. Die Wirkung der Massnahmen zeigt sich allerdings nur langsam: Auf den oberen drei Kaderstufen stieg der Frauenanteil ab 2015 leicht an, während er auf der untersten aufgrund der Reintegration der Hauswirtschafterinnen (vormals Teil der Stadtbauten Bern) in die Verwaltung massiv zurückging. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im Kader inklusive Fachkader 30 Prozent. Um das erklärte Zwischenziel von 33 Prozent Frauenanteil bis Ende 2020 und 35 Prozent bis 2022 zu erreichen, braucht es weiterhin gemeinsame Anstrengungen auf allen Ebenen.

3

Projektorganisation

Der Gemeinderat verabschiedete den Massnahmenplan. Für die Steuerung und Prozessbegleitung war die interdirektionale Arbeitsgruppe mit je einer Vertretung jeder Direktion zuständig. In der Arbeitsgruppe nahmen Einsitz: Jonathan Gimmel (PRD), Regula Müller (BSS), Susanne Preisig (TVS), Therese Wägli (FPI) und Sandra Wirth (SUE). Die Arbeitsgruppe hat den gegenseitigen Transfer der Informationen zwischen den Direktionen und der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) gesichert. Die Konferenz der Generalsekretärinnen und Generalsekretäre begleitete die Zwischen- und Schlussreportings. Die Feinplanung und die Umsetzung der Massnahmen lagen in der Verantwortung der Direktionen, Dienststellen und Abteilungen. Die FFG zeichnete sich für die Projektleitung und Koordination, die Berichterstattung an den Gemeinderat sowie die fachliche Unterstützung der Dienststellen bei der Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen verantwortlich. Dieser Austausch- und Aushandlungsprozess war entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Massnahmen.

4



Umsetzung und Zielerreichung der einzelnen Massnahmen



Schwerpunkt 1:

Gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen

ZIEL 1

Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu öffentlichen Ressourcen und Dienstleistungen der Verwaltung und nehmen diese auch in Anspruch.

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
1 laufend	PRD/SPA	<p>Die Stadt Bern setzt Kriterien für ein geschlechter- und alltagsgerechtes Planen und Bauen im öffentlichen Raum um. Diese werden bei der Erarbeitung von Vorstudien für Projekte im öffentlichen Raum berücksichtigt.</p> <p>Im Rahmen von strategischen Planungen für neue Freiräume arbeitet das Stadtplanungsamt (SPA) mit Nutzungs- und Entwicklungskonzepten (NEK). In diese Planungen fliessen Geschlechter- und Alltagsgerechtigkeit ein, da die Raumbedürfnisse von Nutzer*innen bei der Erarbeitung der Konzepte als zentrale Bezugsgrösse gelten (bspw. NEK Viererfeld/Mittelfeld, NEK Gaswerkareal, Richtplan Entwicklungsschwerpunkt Ausserholligen Teilprojekt Freiraum). Bei grösseren Planungen werden zudem Expertinnen des Vereins Lares beigezogen.</p> <p>Vorgaben für Vorstudien hingegen konnten nicht erarbeitet werden, da die Zuständigkeit für deren Bearbeitung per Februar 2018 zur Direktion TVS gewechselt hat.</p>	
2 laufend	PRD/HSB	<p>Die Stadt Bern achtet bei der Ausschreibung von Architektur- und Planungswettbewerben weiterhin auf eine geschlechtergerechte Juryzusammensetzung.</p> <p>Hochbau Stadt Bern (HSB) erstellte 2016 eine Liste mit Fachfrauen und fragte diese in jedem Verfahren für die Teilnahme in Jurys städtischer Architektur- und Planungswettbewerbe an. Während der Frauenanteil in den Jurys von 2015–2016 40% betrug, konnte dieser von 2017–2018 auf 42% gesteigert werden.</p>	


Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
3 neu	BSS/SA	<p>Die Nutzung der Angebote der Sportförderung wird – wo möglich – statistisch erfasst und nach Geschlecht und Herkunft ausgewertet. Bei der Auswahl der Angebote wird verstärkt darauf geachtet, untervertretene Zielgruppen zu berücksichtigen.</p> <p>Um einen gleichberechtigten Zugang zu den Sportangeboten zu sichern, erfasst das Sportamt (SA) deren Nutzung seit 2016 nach Geschlecht. Auf Grundlage der Datenanalyse konnten spezifische Angebote für Mädchen und Frauen ausgebaut werden (z.B. KIDS Kurse, Feriensportlager in Fiesch und Ausbau Frauenbad). Die Weiterführung der Statistik erlaubt es, das Angebot künftig auf untervertretene Zielgruppen auszurichten. Das Sportamt ist weiterhin bestrebt, Trainings für Mädchen und Frauen bei der Vergabe von Trainingszeiten prioritär zu behandeln.</p>	
4 neu	PRD/FFG i.V. Dir.	<p>Die Dienststellen überprüfen ihre Dienstleistungen auf geschlechtergerechten Zugang. Die Fachstelle für Gleichstellung erarbeitet die dafür nötigen Arbeitshilfen.</p> <p>Nach eingehender Analyse bestehender Audits und Gleichstellungs-Checks war geplant, in Anlehnung an den städtischen Umweltaudit ein Gleichstellungs-Audit zu entwickeln. Dieser sollte ab 2019 in 2 bis 3 Dienststellen jährlich durchgeführt werden. Eine Toolbox und verwaltungsinterne und -externe Beispiele von «good practice» sollten den Dienststellen praxisnahe und innovative Lösungen anbieten, um ihre Dienstleistungen geschlechtergerecht auszurichten. Die Massnahme konnte im Rahmen der vorhandenen Ressourcen nicht weitergeführt werden.</p>	

Schwerpunkt 2:

Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben

ZIEL 2



Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien wird ausgebaut.


Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
5 laufend	GuB/SK i.V. Dir.	<p>Die Stadt kontrolliert die Einhaltung der Geschlechterquote in den städtischen Kommissionen gemäss Kommissionenreglement (KoR). Jedem Wahlvorschlag legt die zuständige Direktion das Formular über die Einhaltung der Geschlechterquote bei.</p> <p>Die Stadtkanzlei (SK) überprüfte Wahlvorschläge systematisch auf die Einhaltung der Geschlechterquote von 30% und wies die Wahlbehörde konsequent auf von der Quote abweichende Vorschläge hin. Der Anteil der Kommissionen, die die Quote einhalten, konnte so von 63% Ende 2015 auf 81% Ende 2018 gesteigert werden. Insgesamt belegten Frauen Ende 2018 43% der Sitze in den Kommissionen. Noch nicht erreicht ist die Geschlechterquote in sechs Kommissionen. Bei Kommissionen, deren Sitze an bestimmte Funktionen gebunden sind, besteht wenig Spielraum, um den Anteil des untervertretenen Geschlechts zu steigern.</p>	

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
6 laufend	GuB/SK i.V. Dir.	<p>Städtische Organe setzen Entscheidungsgremien geschlechtergerecht zusammen. Die Stadt delegiert vermehrt Frauen als Vertreterinnen in externe Gremien. Die zuständige Direktion äussert sich bei jedem Wahl- bzw. Nominationsvorschlag zur Berücksichtigung dieses Grundsatzes.</p> <p>Bezüglich der Vertretung der Stadt in externen Gremien sind positive Entwicklungen zu vermerken: So achtete der Gemeinderat bei Wahlgeschäften auch auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung von externen Gremien und wies einzelne Wahlgeschäfte mit Blick auf die unzureichende Vertretung von Frauen zurück mit der Auflage, nach geeigneten Frauen für das in Frage stehende Mandat zu suchen. Dadurch, sowie durch die zunehmende Sensibilisierung der Direktionen, konnte der Frauenanteil bei der Autoeinstellhallen Rathaus AG und der Kasinoplatz AG, im Stiftungsrat von Konzert Theater Bern sowie in der Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse erhöht werden.</p> <p>Externe Mandate und Projektgruppen sind hingegen nur begrenzt beeinflussbar, da externe Mandate oft an bestimmte Funktionen gebunden sind und Mitglieder in Projektgruppen nicht durch den Gemeinderat bestimmt, sondern ihm nachträglich gemeldet werden.</p>	
7 neu	PRD/FFG i.V. PRD/WA	<p>Die Stadt schafft Anreize für einen gleichstellungsorientierten, attraktiven Wirtschaftsstandort Bern. Sie kooperiert hierzu mit den Sozialpartnern und Unternehmen.</p> <p>Unter dem Lead der FFG erschien im Herbst 2015 das Wirtschaftsmagazin BERNpunkt zum Thema «Frauen in der Wirtschaft». In Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern laufen Vorarbeiten für ein gemeinsames Projekt zur Förderung gleichstellungsorientierter Unternehmen im Wirtschaftsraum Bern. Ein Vorprojekt ermittelte in einer Umfrage bei 12 Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Branchen Interesse und Erfolgskriterien für eine Unternehmensplattform zum Austausch von «good practice» im Bereich Gleichstellung. Das Projekt wird 2019 konkretisiert.</p>	
8 neu	PRD/WA i.V. PRD/FFG	<p>Die Stadt fördert die Vernetzung von Kaderfrauen auf dem Platz Bern zwecks Information, Erfahrungsaustausch und Qualifikation.</p> <p>Ziel war die Institutionalisierung eines zweimal jährlich stattfindenden Austausches von Wirtschaftsfrauen, bei dem bestehende Frauennetzwerke eingebunden werden sollten. Gemäss den getroffenen Abklärungen scheint eine institutionalisierte Koordination der Vernetzung von Kaderfrauen durch die Stadt Bern allerdings keinem Bedürfnis zu entsprechen.</p>	

ZIEL 3



Die Stadt Bern setzt sich in allen ihren Wirkungsfeldern für Lohngleichheit ein.



Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
9 laufend	FPI/PA i.V. Dir./ DPD	<p>Die Stadt führt Massnahmen zur weiteren Reduktion der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Verwaltung fort und überprüft 2017 erneut die Einhaltung der Lohngleichheit.</p> <p>Die Ergebnisse einer erneuten Überprüfung der Lohngleichheit vom März 2017 zeigen, dass die nicht erklärbare Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung mit durchschnittlich 1.8 Prozent vergleichsweise niedrig ist. Der Gemeinderat beauftragte die Direktionen Anfang 2018, die Resultate zu analysieren und im Falle bestehender Defizite Massnahmen zu ergreifen. Die nächste Berichterstattung soll im dritten Quartal 2020 erfolgen.</p>	
10 laufend	FPI/GS i.V. PRD/FFG	<p>Die Stadt verlangt im Beschaffungswesen von den Anbietenden den Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit und führt Stichprobenkontrollen durch. Sie strebt eine Vereinheitlichung der Verfahren sowie die Einführung eines anerkannten Lohngleichheitsattests an und sorgt für die notwendige Koordination mit Bund und Kanton.</p> <p>Die Einführung der Lohngleichheitsüberprüfungen im Beschaffungswesen im Rahmen des Projekts «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» ist gelungen und hat wesentlich zur Sensibilisierung für die Lohngleichheit und zur Akzeptanz der Überprüfungen beigetragen. Mit der Übernahme der standardisierten Verfahren des Bundes konnten die Qualitätssicherung und gleichzeitig die gegenseitige Anerkennung der Lohngleichheitsüberprüfungen durch Bund und kontrollierende Kantone und Städte gewährleistet werden. Die Überprüfungen im Beschaffungswesen starteten im September 2018. Die Resultate der laufenden Kontrollen werden bis Ende 2019 erwartet. Gestützt auf die Evaluation der bisherigen Prozesse sollen die zukünftigen Überprüfungen implementiert und als laufende Aufgabe weitergeführt werden. Ein einheitliches und anerkanntes Lohngleichheitsattest hat sich hingegen als nicht realisierbar erwiesen.</p>	

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
11 laufend	PRD/FFG i.V. GuB/SK	<p>Leistungsvertragsnehmende erbringen auf Verlangen den Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit. Die Stadt stellt ihnen geeignete Instrumente zur Verfügung und legt die Modalitäten für die Überprüfung fest.</p> <p>Die Überprüfung der Lohngleichheit bei den Leistungsvertragsnehmenden ist ebenfalls Teil des Projekts «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» (vgl. Massnahme 10). Die Lohngleichheitsüberprüfungen starteten im August 2018 flächendeckend bei rund 20 Organisationen mit städtischen Leistungsverträgen. Auch in diesem Teilprojekt werden Projektorganisation, Zuständigkeiten und Prozesse zwecks Optimierung am Projektende evaluiert.</p>	

ZIEL 4

Frauen wie Männer können in der Stadt Bern in allen Phasen ihres Erwerbslebens ihren Care-Aufgaben für Kinder und Angehörige nachkommen.

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
12 neu	BSS/FQSB BSS/SCH	<p>Die Angebote der familienergänzenden Tagesbetreuung von Schulkindern (Tagesstätten für Schulkinder, Tagesschulen und Ferieninseln) werden überprüft und decken den Bedarf während der Schulzeit und in den Ferien in hoher Qualität ab. Eine gemeinsame Plattform informiert Eltern über alle Möglichkeiten zur Tagesbetreuung von Schulkindern und unterstützt sie in der Wahl des geeigneten Angebots.</p> <p>Seit 2016 bietet ein Internetportal einen Überblick über das gesamte von der Stadt Bern bereitgestellte oder mitfinanzierte Angebot für die Kinderbetreuung. Es wird von Schulamt und Familie & Quartier Stadt Bern gemeinsam gepflegt und weiterentwickelt.</p> <p>Ferner liegt das Betriebskonzept für ein Pilotprojekt auf der Engehalbinsel vor, bei dem alle städtischen Angebote der familienergänzenden Kinderbetreuung von Schulkindern an einem Standort zusammengeführt werden sollen. Nach Ablauf der Referendumsfrist können die Bauarbeiten gestartet werden. Der Projektstart erfolgt frühestens 2021.</p>	
13 laufend/ neu	BSS/KA BSS/SDS	<p>Projekte und Angebote zur beruflichen und sozialen Integration werden vermehrt auf Personen ausgerichtet, die Care-Aufgaben haben, insbesondere auf junge Mütter und Alleinerziehende. Der Sozialdienst unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten das Nachholen einer anerkannten Berufsbildung.</p> <p>Im Rahmen des Projekts «junge Mütter» konnten bisher 52 sozialhilfebeziehende Mütter im Alter zwischen 18 und 25 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung erreicht werden, wovon 9 inzwischen eine Lehrstelle angetreten haben. Die Ergebnisse einer Evaluation der Hochschule Luzern von 2016 erlauben eine positive Bilanz: Drei Viertel der befragten Teilnehmerinnen verfügten nach Beendigung der Projektteilnahme über eine berufsrelevante Anschlusslösung. Der Bedarf am Angebot ist sowohl bei der Zielgruppe als auch seitens der zuweisenden Stellen hoch.</p> <p>Das Projekt wird für weitere vier Jahre (2018–2021) im Rahmen der städtischen Strategien und Massnahmen zur beruflichen und sozialen Integration weitergeführt. Die Möglichkeit zur Überführung in ein Regelangebot wird geprüft.</p>	


Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
14 laufend	PRD/FFG i.V. BSS/KI	<p>Die Vernetzung von Fachleuten mit Männern und Vätern als Zielgruppen wird verstärkt. Spezifische Angebote für Männer mit Care-Aufgaben werden erarbeitet unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Migranten.</p> <p>Verwaltungsintern wurden zwei Väter-Lunches sowie zwei Informationsanlässe zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie veranstaltet. Die Rückmeldungen darauf waren positiv. Die Fachstelle für Gleichstellung (FFG) pflegte zudem den Austausch mit unterschiedlichen Organisationen, welche sich für die Interessen von Vätern, Männern und Jungen engagieren (männer.bern, männer.ch, Trägerverein offene Jugendarbeit TOJ). Eine öffentliche Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Väter mit Migrationshintergrund war in Planung, konnte aus Kapazitätsgründen der FFG aber nicht umgesetzt werden.</p>	
15 neu	BSS/AVA BSS/KI i.V. PRD/FFG SUE/EMF	<p>Die Stadt setzt sich in ihrem Einflussbereich für faire Arbeitsbedingungen für Care-Arbeit in Privathaushalten ein. Sie informiert und berät Arbeitgebende und unterstützt Care-Arbeitnehmende in der Wahrung ihrer Rechte.</p> <p>Der Bereich Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei (EMF) kontrollierte bezüglich Care-Arbeit verschiedene private Haushalte im Rahmen der sogenannten Verbundkontrollen (PARITER).</p> <p>Das Alters- und Versicherungsamt (AVA) erarbeitete die Broschüre «Betreuung daheim und Hilfe im Haushalt», welche aufgrund hoher Nachfrage bereits in der 2. Auflage in Druck ging. Im Mai 2017 veranstaltete das AVA zudem einen Workshop zum Thema Care-Migration am Forum Bern 60plus.</p> <p>Ferner ist die Stadt Bern neben der Stadt Zürich sowie den Kantonen Basel-Stadt, Aargau und Solothurn in der Trägerschaft der Plattform careInfo.ch, einer Informationsplattform mit geschütztem Austauschforum für Care-Migrantinnen in Schweizer Haushalten. Die überwiegend positiven Rückmeldungen aus Interviews mit Nutzerinnen zeigen, dass Care-Migrantinnen von der Plattform Gebrauch machen und diese schätzen. Nach 1.5 Jahren Betrieb wurde die Plattform evaluiert und optimiert.</p>	



Schwerpunkt 3:


Kinder und Jugendliche – Chancengleichheit in Bildung, Betreuung und Freizeit

ZIEL 5

Mädchen und Jungen, junge Frauen und Männer in der Stadt Bern nutzen ihre Potenziale unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft.

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
16 laufend	BSS/FQSB	<p>Der TOJ setzt auf eine gendergerechte Jugendarbeit, die Mädchen und Jungen fachlich darin unterstützt, sich mit ihrer sozialen Geschlechterrolle auseinanderzusetzen. Die spezifische Mädchen- und Bubenarbeit wird weiter gestärkt.</p> <p>Der TOJ gründete 2015 die Fachgruppen Mädchen- und Bubenarbeit und führte diese im November 2015 zu einer Fachgruppe Gender zusammen. Deren Fokus umfasst sowohl eine geschlechtergetrennte als auch eine geschlechtergemischte offene Jugendarbeit sowie neuere Entwicklungen der Genderthematik (z.B. Transgender). 2017 und 2018 wurden Grundlagendokumente für die neue Fachgruppe erarbeitet. Ferner fand im März 2018 eine zweitägige Weiterbildung zum Thema gendergerechte Jugendarbeit statt, an der alle Mitarbeitenden des TOJ teilnahmen.</p> <p>Im Rahmen der Projektlaufzeit konnten im Bereich der Mädchenarbeit zahlreiche innovative Kurse und kleinere Projekte umgesetzt werden. Das Konzept des Fachbereichs Mädchenarbeit wurde 2018 erfolgreich überarbeitet und aktualisiert. Der Fachbereich wird über Bern hinaus zunehmend als relevante Stelle bei Fragen zu offener Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen wahrgenommen.</p>	

Nr. laufen/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
17 laufend	BSS/FQSB	<p>Die Angebote der offenen Arbeit mit Kindern werden für Mädchen und Jungen im Hinblick auf Geschlecht und Herkunft leicht zugänglich und vielfältig nutzbar ausgestaltet. Bei der Stellenbesetzung wird auf gemischte Teams geachtet.</p> <p>Mit der Schaffung neuer Angebote und spezifischer Projekte im Rahmen der offenen Arbeit mit Kindern in der Stadt Bern (z.B. Modi-/Gieleabende, Heldinnen) konnten Kinder bedürfnisgerecht angesprochen werden. Es wurde besonders darauf geachtet, den Zugang für alle Kinder niederschwellig zu ermöglichen.</p> <p>In den Teams sind Frauen und Männer ausgeglichen vertreten und die Mitarbeitenden nahmen an Weiterbildungsangeboten mit Fokus auf Geschlecht und Herkunft teil. Auch in den ehrenamtlichen Strukturen ist das Geschlechterverhältnis mehrheitlich ausgewogen. Eine genderbewusste Haltung der Mitarbeitenden hat sich als Teil der Arbeitskultur etabliert.</p>	
18 neu	BSS/GSD BSS/FQSB BSS/SCH	<p>Die Direktion für Bildung, Soziales und Sport entwickelt und koordiniert Massnahmen zum Schutz der sexuellen Integrität von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen in all ihren Bereichen und Angeboten.</p> <p>Die BSS verabschiedete 2016 einen Kodex zur sexuellen Integrität respektive zur Prävention von sexuellen Übergriffen. Jede Abteilung erstellte dazu eine Umsetzungsplanung und ergriff Massnahmen. Die 2017 lancierte Website «Bern couragiert – hinschauen & handeln» stellt Downloads, Links und Hinweise auf Anlaufstellen zur Verfügung.</p> <p>Im Schulbereich setzten sich Schul- und Tagesschulleitungen in einer Weiterbildung mit dem Thema sexuelle Integrität auseinander. In der familienergänzenden Betreuung und in der Schule werden bei Stellenbesetzungen neu Sonderprivatauszüge eingefordert. Zudem wurden Präventions- und Interventionsmassnahmen für die Schulsozialarbeitenden und Schulärzt*innen festgelegt (Information, Weiterbildung, Verhaltensregeln, Anstellungsprozedere, Abläufe bei Verdachtsfällen sowie regelmässige Evaluation). Ebenso erarbeiteten die Kitas & Tagis Stadt Bern ein Präventions- und Interventionskonzept zum Schutz der sexuellen Integrität. Das Konzept wurde 2018 bei allen Betriebsleitenden eingeführt. Die Betreuenden werden ab 2019 systematisch geschult und von ihren Vorgesetzten für das Thema sensibilisiert. Damit wird eine neue Auseinandersetzung mit Haltungen, Rollen und Grenzsetzungen erreicht.</p>	


Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
19 neu	PRD/FFG i.V. Dir.	<p>Die Stadt unterstützt Projekte für eine offene Berufswahl und Lebensgestaltung und sorgt für deren nachhaltige Implementierung in der Stadtverwaltung und in Unternehmen (AVANTI, Profil+, Nationaler Zukunftstag). Der Nationale Zukunftstag wird verwaltungsintern ausgebaut. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden gezielt angesprochen.</p> <p>Der Nationale Zukunftstag, der sich an Schüler*innen der 5. – 7. Klasse richtet, ist in der Stadtverwaltung seit langem verankert. Zusätzlich zur Möglichkeit, Eltern oder Verwandte im Arbeitsalltag zu begleiten, bieten verschiedene städtische Stellen Spezialprojekte an, die bewusst Einblick in geschlechtsuntypische Berufe erlauben. Neben den Spezialprojekten «Mädchen-Informatik-los!» und «Ein Tag als Profibetreuer» konnte 2018 erstmals das neue Spezialprojekt «Ein Tag als Chefin» realisiert werden, an dem Führungsfrauen aus unterschiedlichen Direktionen mitwirkten. Erneut nahmen städtische Lernende im letzten Lehrjahr an den Weiterbildungsangeboten von Profil+ teil (vgl. auch Massnahme 24). Das Projekt AVANTI ging 2018 in eine neue Trägerschaft über unter dem Namen «Avanti – Talentsuche in der Berufswahl». Diese setzt sich zusammen aus Unternehmen, Verbänden und Institutionen, welche sich für soziale Nachhaltigkeit und Diversität in der Berufsbildung engagieren. Die Stadt Bern ist seither nicht mehr in der Trägerschaft, unterstützt das Projekt aber weiterhin ideell.</p>	



Schwerpunkt 4:


Abbau von geschlechtsspezifischen Formen von Gewalt

ZIEL 6

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. laufen/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
20 laufend	SUE/EMF BSS/KI	<p>Die Stadt bekämpft aktiv Frauen- und Menschenhandel und setzt den Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Bekämpfung von Menschenhandel auf städtischer Ebene um. Sie ist vertreten in entsprechenden nationalen und kantonalen Gremien (KSMM, KOGE) und setzt sich für die Erarbeitung klarer Kriterien zu Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung ein.</p> <p>2015 genehmigte der Bundesrat den Kooperationsprozess COMPETO, der unter Mitarbeit der Fremdenpolizei der Stadt Bern erarbeitet wurde und eine verbesserte Vernetzung und Koordination aller involvierten Akteur*innen bei der Bekämpfung von Menschenhandel gewährleistet. Das Staatssekretariat für Migration (SEM) erklärte den COMPETO-Prozess für die ganze Schweiz als Weisung verbindlich. Sowohl Behörden als auch NGOs verzeichneten von 2015–2018 etliche Erfolge bei der Bekämpfung des Menschenschuggels und Menschenhandels. Die Umsetzung internationaler Standards in die Praxis und die entwickelten Modelle seitens Stadt Bern erregen auch im Ausland Aufmerksamkeit und werden als «best practice»-Beispiele gelehrt.</p>	

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
21 laufend	SUE/EKS	<p>Die Fachstelle Häusliche Gewalt berät proaktiv und niederschwellig Opfer von häuslicher Gewalt der Stadt Bern. Sie trägt mit ihrer Vernetzungsarbeit und verschiedenen Aktionen zu einer gezielten präventiven Wirkung bei. Der Situation von Kindern als Opfer von häuslicher Gewalt wird spezifische Beachtung geschenkt.</p> <p>Die Fachstelle beteiligte sich 2015–2018 aktiv in städtischen und kantonalen Fachgruppen und an diversen Netzwerk- und Austausch-treffen. Sie verfestigte ihre Zusammenarbeit mit den wichtigsten Netzwerkpartner*innen (u.a. Beratungsstelle Opferhilfe Bern und Frauenhaus Bern).</p> <p>Die Fachstelle führte zwei verwaltungsinterne Anlässe sowie eine Weiterbildungsveranstaltung zum Thema «Häusliche Gewalt und Kinder» für Berufsbeiständ*innen durch. In den Jahren 2015 und 2016 beteiligte sich die Fachstelle mit eigenen Aktionsbeiträgen an der nationalen Kampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen». Zudem lancierte sie 2018 die Kam-pagne «Fachstelle Häusliche Gewalt: ein Angebot auch für Männer» um männliche Betroffene besser zu erreichen.</p>	
22 neu	SUE/EKS	<p>Die Fachstelle Stalking-Beratung berät Opfer von Stalking sowie andere Fachpersonen. Sie macht die Thematik und ihr Angebot einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Den Themen Cyberstalking und Sexting soll besondere Beachtung zukommen. Eine Zusammenarbeit mit den Schulen wird installiert.</p> <p>Die Fachstelle Stalking-Beratung baute ihr Online-Angebot mit neuen Hilfsmaterialien für Betroffene aus, welche auch bei anderen Fachperso-nen und Institutionen auf Interesse stiessen. Die statistische Erfassung und Auswertung von Anfragen zum Thema Cyberstalking und Sexting deckte einen Beratungsbedarf bezüglich Cyberstalking auf, welcher die Fachstelle veranlasste, ihr Angebot entsprechend zu erweitern. Zur Pro-blematik Sexting hatte die Fachstelle nur einzelne Anfragen. Auf ein ent-sprechendes Angebot und eine Zusammenarbeit mit den Schulen wurde daher verzichtet. Innerhalb der Stadtverwaltung sensibilisierte die Fach-stelle im Jahr 2016 Mitarbeitende mit einem Anlass zum Thema Stal-king in der Veranstaltungsreihe WissenStadtEssen. Das Thema Stalking und das Angebot der Fachstelle gewannen in der Stadt Bern dank diesen Aktivitäten sowie regelmässiger Medienarbeit an Aufmerksamkeit und Bedeutung.</p>	



Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
23 laufend	SUE/EMF BSS/KI	<p>Die Stadt Bern ist aktiv in der Information, Prävention und Vernetzung zu Zwangsheirat und Zwangsehe. Sie erarbeitet ein Vorgehen analog zum Vernetzungsprozess COMPETO, worin Verantwortung, Zuständigkeiten und Kompetenzen in Fällen von Zwangsheirat/ Zwangsehe klar definiert und zugewiesen sind.</p> <p>Das Polizeiinspektorat (PI) entwickelte und etablierte gemeinsam mit allen beteiligten Stellen den praxistauglichen Ablaufprozess «Bekämpfung von Zwangsheiraten».</p> <p>Das Kompetenzzentrum Integration (KI) förderte die Sensibilisierung und Vernetzung der Fachstellen und Vertrauensinstitutionen für Betroffene. Neben der Durchführung von Fachveranstaltungen wurden Informationsunterlagen für potenzielle Vertrauenspersonen und Betroffene erarbeitet und an diese verteilt. Zudem veranstaltet das KI alle 1.5 Jahre einen Runden Tisch zum Thema Zwangsheirat.</p> <p>Die nationale Fachstelle Zwangsheirat verzeichnet vergleichsweise viele Anfragen aus der Stadt Bern, was für eine gute Sensibilisierung der Betroffenen und Vernetzung der beteiligten Akteur*innen in der Stadt Bern spricht.</p>	




Schwerpunkt 5:




Die Stadt Bern – führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin

ZIEL 7

Die Stadt bietet attraktive Arbeitsbedingungen, die unterschiedlichen Lebensläufen und Lebensformen Rechnung tragen.




Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
24 laufend/ neu	FPI/PA i.V. Dir./ DPD	<p>Die Berufsbildung berücksichtigt Gleichstellungsaspekte sowohl in spezifischen wie auch in den Regelangeboten (Profil+, Prävention von sexueller Belästigung). Lernende kennen ihre Rechte und Pflichten und entwickeln vielfältige Laufbahn- und Lebensentwürfe.</p> <p>Die Weiterbildung Profil+ richtet sich an Lernende kurz vor Lehrabschluss und hat die Förderung einer aktiven und vielfältigen Lebens- und Laufbahngestaltung zum Ziel. Während sich junge Frauen mit «Going business» auseinandersetzen, widmen sich junge Männer dem Thema «Life'n'work».</p> <p>Sexuelle Belästigung wird am Einführungskurs im Zusammenhang mit dem «Verhaltenskodex der Stadtverwaltung Bern» thematisiert. Ebenso erhalten die Lernenden das Merkblatt «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz», welches jährlich an alle Mitarbeitenden versandt wird.</p>	
25 neu	BSS/AVA	<p>Eine exemplarisch erhobene Situationsanalyse in einer Direktion dient als Grundlage, um Massnahmen zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung gewährleisten. Mitarbeitende und Personalverantwortliche sind für das Thema Work & Care sensibilisiert.</p> <p>Die Ergebnisse einer Umfrage vom Herbst 2015 in der Direktion BSS zeigten, dass 28% der Mitarbeitenden Erfahrung mit der Betreuung oder Pflege von Angehörigen haben. Um Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben gut vereinbaren zu können, wünschen sie sich eine hohe Flexibilität der Arbeitszeit sowie das Verständnis von Vorgesetzten und Team. Die Resultate der Studie wurden in der MAZ (Zeitschrift für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bern) vom März 2016 und andernorts vorgestellt. Sie bildeten die Basis, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege in der Stadtverwaltung zu optimieren (vgl. auch Massnahmen 29 und 31).</p>	



Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
26 neu	FPI/PA	<p>Eine externe Standortbestimmung zur Familienfreundlichkeit wird vorgenommen. Gestützt darauf werden Massnahmen zu deren weiteren Förderung eingeleitet.</p> <p>2015 nahm die Fachstelle UND eine Standortbestimmung bezüglich der rechtlichen Grundlagen und Instrumente zur Förderung der Familienfreundlichkeit in der Verwaltung der Stadt Bern vor. Die Resultate der Betriebsdatenanalyse zeigten, dass die Stadt Bern im Kriterienvergleich in den untersuchten Bereichen über dem Durchschnitt liegt und in rund der Hälfte der Bereiche das Punktemaximum erreicht. Die Stadtverwaltung verfügt damit über eine sehr gute Ausgangslage, um die Familienfreundlichkeit auch in der Betriebskultur und im Führungsalltag zu leben und aktiv umzusetzen.</p>	
27 neu	FPI/PA i.V. BSS/FQSB	<p>Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen für städtische Angestellte wird überprüft und bedarfsgerecht ausgebaut.</p> <p>Die Wartelisten für Kinderbetreuungsplätze für städtische Angestellte konnten fortlaufend reduziert werden und sind heute kaum mehr nennenswert. Per August 2017 erfolgte ein Wechsel von den städtisch bereitgestellten 10 Vollzeit-Betreuungsplätzen (Objektfinanzierung) auf das Betreuungsgutscheinsystem (Subjektfinanzierung). Die dabei eingesparten Mittel werden für weitere Betreuungsangebote eingesetzt wie Kindernotfallbetreuung und Ferienbett für pflegebedürftige Angehörige.</p>	
28 neu	TVS/DPD TVS/Abt.	<p>Die Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün qualifiziert sich als familienfreundliche Arbeitgeberin für Frauen und Männer.</p> <p>Alle fünf Ämter der Direktion TVS erlangten das Prädikat Familie UND Beruf, das familienfreundliche Arbeitgebende auszeichnet: 2016 als erste Geoinformation Stadt Bern und Stadtgrün Bern. 2018 wurden die Ämter Verkehrsplanung sowie Entsorgung + Recycling mit dem Prädikat ausgezeichnet, im Februar 2019 das Tiefbauamt.</p> <p>Damit ist der TVS eine erhöhte und breitere Sensibilisierung und Erlangung von Sichtbarkeit (vgl. auch www.bern.ch/be-ton) für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelungen, was in der Erhaltung und Gewinnung von Fachkräften spürbar positive Wirkung entfaltet.</p>	



Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
29 neu	FPI/PA	<p>Informationen über die personalrechtlichen Grundlagen und Unterstützungsangebote für städtische Mitarbeitende mit Betreuungspflichten (Kinder, Angehörige) werden in geeigneter Form aufbereitet.</p> <p>Die Infobroschüre «Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit» fasst erstmals alle Regelungen und Angebote für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten für Kinder und/oder Angehörige zusammen. Die Broschüre wurde im Februar 2017 einmalig an alle städtischen Mitarbeitenden und seither laufend an die neuen Mitarbeitenden verteilt sowie auch im Intranet aufgeschaltet.</p>	
30 neu	FPI/PA i.V. Dir.	<p>Als fortschrittliche Arbeitgeberin erhöht die Stadt den bezahlten Vaterschaftsurlaub auf 4 Wochen.</p> <p>Der Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte wurde von drei auf vier Wochen erhöht und auf Personen ausgeweitet, die bei der Geburt in eingetragener Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft leben. Die neue Regelung trat per 1. März 2018 in Kraft (Art. 46 Abs. 3 und 3bis PRB, SSSB 153.01).</p>	
31 neu	FPI/PA i.V. Dir.	<p>Beiden Elternteilen wird in der Regel ein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um maximal 20% nach der Geburt oder Adoption eines Kindes eingeräumt, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60% nicht unterschreitet.</p> <p>Angestellte der Stadt Bern haben ab Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei der Übernahme von Betreuungspflichten für Angehörige Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um bis zu 20 Prozent, sofern der Beschäftigungsgrad nicht unter 60 Prozent fällt und keine schwerwiegenden dienstlichen Interessen dagegensprechen. Der Gemeinderat hat 2015 eine entsprechende Änderung der Personalverordnung beschlossen und per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt.</p>	

ZIEL 8

Die Geschlechter sind gleichberechtigt und auf allen Funktionsstufen und in allen Berufsfeldern ausgewogen vertreten.

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
32 neu	FPI/PA i.V. Dir.	<p>Das Personalmarketing in der Berufsbildung unterstützt eine geschlechteroffene Berufswahl und eine ausgewogene Besetzung der Lehrstellen.</p> <p>Seit 2016 werden offene Lehrstellen bei der Stadt Bern über die Internetseite www.bern.ch/lehrstellen ausgeschrieben und mit dem Branding „Lörn in Börn“ geschlechteroffen beworben. Generell werden bei der Berufswahl weiterhin geschlechtstypische Berufe und Ausbildungswege bevorzugt. Dennoch konnten städtische Lehrstellen zwischen 2015 und 2018 vereinzelt geschlechtsuntypisch besetzt werden: Beispielsweise absolvieren zurzeit ein Dentalassistent, eine Landschaftsgärtnerin, eine Recyclistin und 21 Fachmänner Betreuung (22% aller FaBe-Lernenden) ihre Lehre bei der Stadt Bern.</p>	
33 neu	PRD/FFG i.V. Dir.	<p>Wissenstransfer, Innovation und „good practice“ in Bezug auf Gleichstellung in der Verwaltung werden gefördert und ausgezeichnet.</p> <p>Eine erste Bestandsaufnahme erfolgte im Rahmen des Kaderworkshops vom 23. März 2016 zum Thema «Die Stadt – eine attraktive Arbeitgeberin (nicht nur) für Frauen». Best-Practice-Beispiele zu Job- und Top-Sharing sowie Telearbeit aus der Stadtverwaltung wurden in Workshops vorgestellt. Auf die spezifische Auszeichnung von innovativer Praxis wurde in dessen bis anhin verzichtet.</p>	
34 neu	PRD/FFG i.V. FPI/PA	<p>Die personalpolitischen Grundlagen zum Diversity Management werden erweitert hinsichtlich sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.</p> <p>Die Massnahme wurde im Rahmen laufender Revisionsprozesse und Stellungnahmen punktuell umgesetzt. Eine systematische Überarbeitung wurde zu Gunsten der Vorbereitung des Beitritts zum Rainbow Cities Network und der Ausarbeitung einer umfassenden LGBTIQ-Politik zurückgestellt. Deren Umsetzung wird im neuen Aktionsplan berücksichtigt werden.</p>	

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
35 neu	FPI/PA i.V. Dir.	<p>Die Massnahmen zur Erreichung der Geschlechterquote in Kader und Fachkader von mindestens 35% werden konsequent umgesetzt (Stellenausschreibung 80–100%, Karriere mentoring, Pensenreduktion bei Elternschaft, usw.).</p> <p>Sämtliche beschlossenen Massnahmen werden laufend umgesetzt und konsequent weiterentwickelt. Kaderstellen werden seit 2015 mit begründeten Ausnahmen mit Pensum 80–100% ausgeschrieben. Das Personalamt erarbeitete ein „Arbeitgeber- und Personalmarketingkonzept“. Ein erster Durchgang des neu entwickelten Karriere-Mentoring-Programms für Frauen wurde erfolgreich abgeschlossen, das Angebot für Telearbeit ausgebaut. Die Wirkung der Massnahmen zeigt sich erst langsam: Auf den oberen drei Kaderstufen stieg der Frauenanteil seit 2015 leicht an. Die Reintegration der Stadtbauten in die Verwaltung führte bei der Gruppe der Hauswirtschaftern zu einer starken Erhöhung des Männeranteils auf der untersten Kaderstufe, die sich auch auf den Frauenanteil im Kader insgesamt auswirkte. Insgesamt lag der Frauenanteil im Kader inklusive Fachkader 2018 bei 30%.</p>	
36 neu	FPI/PA i.V. PRD/FFG	<p>Der Stand der Umsetzung der Geschlechterquote im Kader und Fachkader von mindestens 35% wird regelmässig kontrolliert. Das Gleichstellungscontrolling wird unter Berücksichtigung dieser Vorgabe überarbeitet.</p> <p>Entsprechende Kennzahlen wurden ins HR-Cockpit zuhanden des Gemeinderats aufgenommen. Das verwaltungsinterne Gleichstellungscontrolling wurde überarbeitet und kam bei der Erfolgskontrolle für 2013–2017 und der neuen Zielsetzung für 2017–2020, welche der Gemeinderat im Februar 2018 verabschiedete, erstmals zu Einsatz. In Zusammenarbeit mit dem Competence Center for Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen erfolgte basierend auf einem wissenschaftlich abgestützten Kennzahlen-Set sowohl eine gesamtstädtische wie auch eine differenzierte Datenanalyse pro Direktion für 2013–2016. Ein Benchmark mit Privatunternehmen und Verwaltungen erlaubte zudem einen branchenübergreifenden Vergleich. Eine neue Datenanalyse für die Jahre 2015–2018 wird im 3. Quartal 2019 vorliegen.</p>	




Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
37 neu	SUE/FZQ	<p>Die Stadt Bern bietet attraktive Laufbahnperspektiven für Frauen und Männer in der Berufsfeuerwehr an und ergänzt den Schichtdienstbestand mit diplomierten Berufsfeuerwehrfrauen.</p> <p>Im Selektionsverfahren für die Berufsfeuerwehrlöhrgänge 2015–2017 und 2016–2018 wurden aus den eingegangenen Bewerbungen insgesamt 11 Bewerber*innen in die Ausbildung aufgenommen. Erstmals haben 2 Frauen die Eintrittsprüfungen erfolgreich absolviert. Sie haben den Berufsfeuerwehrlöhrgang im September 2016 begonnen und im April 2018 erfolgreich abgeschlossen. Seither arbeiten die beiden Berufsfeuerwehrfrauen im Schichtdienst und sind gut in das bestehende Team integriert.</p>	
38 neu	FPI/PA	<p>Anstellungen nach AVB werden überprüft und nach Möglichkeit in öffentlich-rechtliche Anstellungen überführt.</p> <p>Eine verwaltungsintern angelaufene Teilrevision des Personalreglements umfasst verschiedene Neuerungen bei den Anstellungsbedingungen, die auch die Abkehr vom Anstellungsdualismus der öffentlich-rechtlichen Anstellung gemäss PRB/PVO und der privatrechtlichen Anstellung gemäss AVB vorsieht. Mitte 2018 führte die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik eine verwaltungsinterne Vernehmlassung zur Revisionsvorlage durch. Mit den Personalverbänden wurden bis Ende 2018 sozialpartnerschaftliche Verhandlungen geführt. Im zweiten Quartal 2019 wird der Gemeinderat voraussichtlich das Vernehmlassungsverfahren bei den politischen Parteien eröffnen können.</p>	


Schwerpunkt 6:

Gleichstellung von Frauen und Männern – ein Grundrecht, verankert in Stadtverwaltung und Bevölkerung

ZIEL 9

Die Förderung der Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern verankert und in Zivilgesellschaft und Stadtbevölkerung breit abgestützt.

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
39 neu	PRD/FFG i.V. PRD/AUSTA	<p>Der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Bern wird regelmässig erhoben und dokumentiert.</p> <p>Viele statistische Daten werden routinemässig nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Eine Übersicht zu gleichstellungsrelevanten Daten existiert hingegen nicht und konnte in der laufenden Periode auch nicht realisiert werden.</p>	
40 neu	PRD/FFG	<p>Ein jährliches Vernetzungstreffen verstärkt den Austausch mit Frauen- und Männerorganisationen sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren.</p> <p>Im Vorfeld der Erarbeitung des neuen Aktionsplans Gleichstellung 2019-2022 fanden im Oktober und November 2018 erste Vernetzungstreffen und Hearings mit zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Fachpersonen aus der Praxis und Wissenschaft statt. Eine regelmässige Fortsetzung der Treffen ist aufgrund der positiven Rückmeldungen aller beteiligten Parteien geplant.</p>	
41 laufend	PRD/FFG	<p>Die Stadt Bern setzt sich als Unterzeichnerin der Europäischen Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin für deren Ziele ein und verstärkt den Austausch mit anderen Städten.</p> <p>Die Fachstelle für Gleichstellung steht im regelmässigen fachlichen Austausch mit anderen Charta-Städten in der Schweiz und im deutschsprachigen Ausland. Der Aktionsplan Gleichstellung oder einzelne Projekte daraus wurden 2016 an der 2. Nationalen Konferenz des Deutschen Städtetags zur Umsetzung der Europäischen Gleichstellungscharta in Wuppertal sowie 2018 an der Europäischen Konferenz zu «Equality, Diversity & Inclusion» in Bilbao präsentiert.</p>	

Nr. laufend/ neu	Direktion	Massnahme & Umsetzung	Ziel- erreichung
42 neu	PRD/FFG i.V. BSS/KI BSS/AVA	<p>Zur Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von (Mehrfach-)Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung koordinieren die zuständigen Fachstellen ihre Aktivitäten und verstärken die projektbezogene Zusammenarbeit.</p> <p>Im Rahmen der verwaltungsinternen Führungsausbildung leiten die beteiligten Fachstellen seit 2015 jährlich das Modul 4 zum Thema «Gender & Diversity in der Führung». Ziel des Moduls ist es, die neuen Führungskräfte der Stadt Bern auf ihre Führungsaufgabe im Bereich Diversity vorzubereiten und sie mit den rechtlichen Grundlagen, Instrumenten und Zielsetzungen vertraut zu machen. Zudem tauschten sich die beteiligten Fachstellen regelmässig über gemeinsame Anliegen und übergreifende Themen aus, wodurch der Informationsfluss und der Erfahrungsaustausch verbessert werden konnten.</p>	

5

Beteiligte Stellen

Gemeinde und Behörden GuB	<ul style="list-style-type: none"> • Stadtkanzlei SK
Präsidialdirektion PRD	<ul style="list-style-type: none"> • Aussenbeziehungen und Statistik AUSTA • Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann FFG • Generalsekretariat GS • Hochbau Stadt Bern HSB • Stadtplanungsamt SPA • Personal, Finanzen & Digitale Entwicklung PFD (vormals Zentrale Dienste ZD) • Wirtschaftsamt WA (ab 1. Januar 2018, vormals in der SUE)
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 • Feuerwehr, Zivilschutz und Quartieramt FZQ • Generalsekretariat GS
Direktion für Bildung, Soziales und Sport BSS	<ul style="list-style-type: none"> • Alters- und Versicherungsamt AVA • Bereich Tagesstätten • Direktionspersonaldienst DPD • Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen • Familie und Quartier Stadt Bern FQSB (vormals Jugendamt JA) • Generalsekretariat GS • Gesundheitsdienst GSD • Kompetenzzentrum Arbeit KA • Kompetenzzentrum Integration KI • Schulamt SCH • Sozialdienst SDS • Sportamt SA
Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün TVS	<ul style="list-style-type: none"> • Direktionspersonaldienst DPD • Generalsekretariat GS • Tiefbauamt TAB • Geoinformation Stadt Bern GSB (vormals Vermessungsamt VA) • Entsorgung und Recycling ERB • Verkehrsplanung VP • Stadtgrün Bern SGB
Direktion für Finanzen, Personal und Informatik FPI	<ul style="list-style-type: none"> • Fachstelle Beschaffungswesen FaBe • Generalsekretariat GS • Personalamt PA

Stadt Bern

Präsidialdirektion
Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Erlacherhof, Junkerngasse 47
Postfach, 3000 Bern 8
Telefon: +41 (0)31 321 62 99
gleichstellung@bern.ch
bern.ch/gleichstellung