



# Schlussbericht

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

---

**Herausgeberin:** Präsidialdirektion, Junkerngasse 47, Postfach, 3000 Bern 8, Telefon 031 321 65 21, praesidialdirektion@bern.ch, [www.bern.ch/stadtverwaltung/prd](http://www.bern.ch/stadtverwaltung/prd) ● **Bericht:** Barbara Krattiger, Iris Bischoff, Marianne Kauer, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann ● **Bern, November 2022**

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Erfolge und Herausforderungen</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Projektorganisation</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Übersicht Zielerreichung einzelne Massnahmen</b>	<b>9</b>
	Schwerpunkt 1: Die Stadt Bern fördert die Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und deren Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben	9
	Schwerpunkt 2: Die Stadt Bern sorgt für Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung	12
	Schwerpunkt 3: Die Stadt Bern stärkt die Vielfalt in der Bevölkerung	15
	Schwerpunkt 4: Die Stadt Bern bietet gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen	19
	Schwerpunkt 5: Die Stadt Bern ist führende gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin	22
<b>5</b>	<b>Beteiligte Stellen</b>	<b>26</b>

# 1 Einleitung

Gleichstellungsthemen sind in praktisch allen Bereichen der Politik relevant. Die Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht-binären Menschen ist ein Grundrecht und betrifft alle Menschen. Mit den Aktionsplänen zur Gleichstellung nimmt sich die Stadt Bern in ihrer Rolle als Arbeitgeberin, Auftraggeberin und Dienstleisterin dieser Querschnittsaufgabe an – seit 2018 auch im Rahmen der Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen. Die Aktionspläne sind seit 2008 ein geeignetes und erprobtes Instrument, um verbindliche Massstäbe und Ziele für eine fortschrittliche städtische Gleichstellungspolitik zu verankern.

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

- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und von LGBTIQ-Menschen als Querschnittsaufgabe wirksam und messbar 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 2019-2022 von Frauen und Männern und von LGBTIQ-Menschen nahm 18 Dienststellen aus allen Direktionen gleichstellungspolitisch in die Pflicht. Es waren zahlreiche Personen in unterschiedlichen Funktionen beteiligt. Gegen vierzig Massnahmenverantwortliche erstatteten nach zwei und nach vier Jahren Bericht über den Stand der Umsetzung der Massnahmen in ihrem Bereich.

Der vorliegende Schlussbericht umfasst die Analyse und Zusammenfassung der Ergebnisse in Kurzform und gibt Auskunft über den finalen Stand der Umsetzung. Zugleich bildet der Bericht die Grundlage für die Weiterführung der Gleichstellungsarbeit im neuen Aktionsplan Gleichstellung 2023-2026.

## 2 Erfolge und Herausforderungen

Während der Laufzeit des Aktionsplanes 2019-2022 konnten wichtige Fortschritte bezüglich Gleichstellung erreicht werden, so beispielsweise beim Frauenanteil im Kader der Stadtverwaltung, in der Sichtbarkeit von LGBTIQ-Menschen und der Sensibilisierung für deren spezifische Bedürfnisse, in der Umsetzung des Verfassungsauftrages für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, beim Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen der Stadt Bern, bei der geschlechterinklusive Kommunikation in der Stadtverwaltung oder im Rahmen der Sensibilisierungs- und Vernetzungsarbeit im Zusammenhang mit der Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Der Aktionsplan 2019-2022 beinhaltet fünf Schwerpunkte und 36 Massnahmen. Diese widerspiegeln zentrale gleichstellungspolitische Handlungsfelder der Stadt Bern. Erstmals wurden neben Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männer auch Massnahmen zur Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen umgesetzt. Durch die konkrete und praxisnahe Formulierung der Massnahmen, verbindliche Vereinbarungen und langjährig gut gepflegte Kooperationen und Netzwerke konnten bis Ende 2022 insgesamt 18 Massnahmen vollständig (grüner Pfeil) und 17 Massnahmen teilweise (oranger Pfeil) umgesetzt werden. Nur eine Massnahme konnte gar nicht in Angriff genommen werden (roter Pfeil). Insgesamt 13 Massnahmen werden im neuen Aktionsplan 2023-2026 weitergeführt.

Ein grosser Teil der Laufzeit war geprägt war durch Einschränkungen und Planungsunsicherheiten aufgrund der Corona-Pandemie. Gleichzeitig waren viele Dienststellen von Budgetkürzungen betroffen aufgrund der städtischen Sparmassnahmen. Gerade auch vor diesem Hintergrund ist die Bilanz der Umsetzung sehr erfreulich.

Im **Schwerpunkt 1 «Die Stadt Bern fördert die Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und deren Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben»** wurde die Umsetzung der Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor ernsthaft vorangetrieben: Auf Grundlage des erfolgreich abgeschlossenen Projekts «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» hat der Gemeinderat beschlossen, die Überprüfungen der Lohngleichheit im Beschaffungswesen und im Bereich der Leistungsverträge weiterzuführen. Die Prozesse sind implementiert, eine weitere Kontrollserie ist aktuell am Laufen. Im Beschaffungswesen wurde zusätzlich zur Selbstdeklaration neu eine Nachweispflicht verankert. Die zusammen mit dem Kanton Bern initiierte Unternehmensplattform «Werkplatz Égalité» bildet eine wachsende Community von Unternehmensvertreter\*innen, die sich in Workshops, Blogs und Newsletter-Beiträgen zu guter Praxis in Gleichstellungs-, Diversitäts- und Vereinbarkeitsfragen in ihren Betrieben austauscht. Das niederschwellige Angebot für telefonische Rechtsauskünfte rund um Schwangerschaft und Elternschaft am Arbeitsplatz bei der Mütter- und Väterberatung startete kurz vor der Pandemie und stösst seit Beginn auf ungebrochene und steigende Nachfrage.

Im **Schwerpunkt 2 «Die Stadt Bern sorgt für den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung»** wurde die langjährige Sensibilisierungsarbeit der Stadt Bern bei der Bekämpfung von Menschen- und insbesondere Frauenhandel weitergeführt und weiterentwickelt. Operative Massnahmen und Kontrollen, die von der Stadt Bern entwickelt wurden, fanden Eingang in den nationalen Aktionsplan gegen Menschenhandel. Beim Thema Zwangsheirat unterstützt die Stadt Bern laufend Betroffene. Informationen über das

Beratungsangebot der Stadt Bern bei häuslicher Gewalt und Stalking sind auf den jeweiligen Webseiten nun auch in Gebärdensprache, leichter Sprache und für Menschen mit einer Sehbehinderungen barrierefrei zugänglich. Die Beratungsangebote bei schwer erreichbaren Zielgruppen bekannt zu machen, bleibt dennoch eine Herausforderung.

Sexistische Bemerkungen und sexuelle Belästigungen und Übergriffe sind im öffentlichen Raum, in Verkehrsmitteln oder im Ausgang weiterhin weit verbreitet. Nach langer Vorbereitungszeit und der Sicherung der Finanzierung befindet sich das Projekt am Ende der Laufzeit des Aktionsplans nun am Start in die Umsetzung.

Frauen und queere Migrant\*innen, die ihr Herkunftsland verlassen haben und in den Kollektivunterkünften der Stadt Bern untergebracht sind, haben eine hohe Vulnerabilität. Innerhalb des städtischen Handlungsspielraums, der nicht zuletzt aufgrund der kantonalen Vorgaben stark eingeschränkt ist, wurden erste Massnahmen ergriffen, um besser auf die besonderen Schutzbedürfnisse dieser Personengruppen einzugehen.

Im **Schwerpunkt 3 «Die Stadt Bern stärkt die Vielfalt der Bevölkerung»** ist der Berner Aktionsmonat LIKE EVERYONE – Aktionsmonat für mehr Sichtbarkeit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt hervorzuheben. Jugendliche aus verschiedenen Jugendeinrichtungen setzten sich auf niederschwellige Weise mit LGBTIQ-Themen auseinander. In einer Social Media Kampagne, die den Aktionsmonat begleitete, kamen in kurzen Videoporträts zwölf junge queere Menschen aus Bern und Umgebung zu Wort. Dank vielfältiger Kooperationen und einem attraktiven Rahmenprogramm konnte sich auch die Berner Bevölkerung, städtische Mitarbeitende und Fachpersonen über die unterschiedlichsten Themen informieren und mit queeren Menschen aus Bern in Kontakt kommen. Ein weiterer Meilenstein bildet der neue Sprachleitfaden «Kommunikation und Geschlecht Worauf muss ich achten?». Darin und auf der dazugehörigen Webseite finden sich in 10 Tipps die wichtigsten Informationen zu geschlechtsneutralen und geschlechterinkluisiven Schreibweisen, inklusiven Anreden, diversitätssensiblen Formularen sowie zu Stellenausschreibungen und Abbildungen ohne Geschlechterstereotypen.

Im **Schwerpunkt 4 «Die Stadt Bern bietet gleichberechtigten Zugang zu ihren Ressourcen und Dienstleistungen»** konnte über die Laufzeit des Aktionsplans der Frauenanteil in den gemeinderätlichen Kommissionen fortlaufend erhöht werden und erreicht aktuell einen Höchststand von 46 Prozent. Dabei halten 90 Prozent aller Kommissionen die Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent ein. Erfreulich ist auch, dass die von der offenen Jugendarbeit geschaffenen neuen Räume und Angebote von den Mädchen und jungen Frauen rege genutzt werden. Um beim Bau, der Ausstattung und der Beschriftung von Toiletten-, Dusch- und Garderobenanlagen eine nachhaltige und flexible Nutzung der bestehenden Infrastruktur zu gewährleisten und gleichzeitig die vielfältigen Nutzungsbedürfnisse unterschiedlicher Personengruppen zu berücksichtigen, wurde in Zusammenarbeit mit verschiedenen Verwaltungsstellen ein Merkblatt mit Empfehlungen, einer Checkliste und Piktogrammen erstellt. Erste Umsetzungen sind bereits erfolgt.

Im **Schwerpunkt 5 «Die Stadt Bern ist führende gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin»** ist die Erhöhung des Frauenanteils im städtischen Führungs- und Fachkader mit gezielten Massnahmen von 28 Prozent 2018 auf aktuell 36.5 Prozent ein grosser Erfolg. Die vom Stadtrat geforderte Geschlechterquote von mindestens 35 Prozent wurde somit erreicht. Der Gemeinderat hat beschlossen, den Frauenanteil bis 2024 auf 40 Prozent zu erhöhen. Im

Bereich des Personalmanagements konnten weitere Massnahmen umgesetzt werden: Der Anspruch auf bezahlte Kurzabsenzen bei Krankheit von Kindern und Angehörigen wurde geregelt und die Palette der flexiblen Arbeitszeitmodelle erweitert. Weiter unterstützt die Stadtverwaltung die Plattform «trans welcome» und erlangte 2022 das Swiss LGBTI-Label – ein Qualitätssiegel für Betriebe, die sich für die Gleichstellung von LGBTI-Personen einsetzen.

In der Mitarbeitendenumfrage von 2020 wurden erstmals Daten erhoben zu Diversity & Inclusion, die auch Handlungsbedarf aufzeigten bei Mitarbeiter\*innen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen. Die Ergebnisse der Umfrage konnten aber noch nicht in gezielte und bedarfsorientierte Gleichstellungsmassnahmen innerhalb einer HR-Diversitätsstrategie umgesetzt werden. Noch offen ist zurzeit auch der Ausgang der Referendumsabstimmung zum revidierten Personalreglement. Es sieht wesentliche Erhöhungen des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs und die Einführung eines sechswöchigen Elternurlaubes vor.

### 3 Projektorganisation

Der Gemeinderat verabschiedete den Aktionsplan. Die interdirektionale Arbeitsgruppe mit je einer Vertretung jeder Direktion war für die Prozessbegleitung und den Transfer der Informationen in die jeweiligen Direktionen zuständig. In der Arbeitsgruppe waren zum Zeitpunkt der Erarbeitung des Schlussberichts folgende Personen vertreten: Jonathan Gimmel (PRD), Reto Moosmann (BSS), Claudia Dubacher (TVS, bis Juli 2022), Anne Hampel (TVS, ab August 2022), Leyla Gül (FPI) und Sandra Wirth (SUE).



Die Feinplanung und die Umsetzung der Massnahmen lagen in der Verantwortung der Direktionen, Abteilungen und Dienststellen. Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann war für die Projektleitung und Koordination, die Berichterstattung an den Gemeinderat sowie für 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 Übersicht Zielerreichung einzelne Massnahmen

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

*Ziel 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. Neu/ Laufend	Dir.	Massnahme und Umsetzung	Ziel-erreichung
1.1 L	PRD/ FFG	<p><b>Stadt und Kanton Bern schaffen in Kooperation mit dem staatslabor und interessierten Unternehmen eine Innovationsplattform für «good practice» zu betrieblicher Gleichstellung.</b></p> <p>Die Fachstellen Gleichstellung von Stadt und Kanton Bern haben in Kooperation mit dem staatslabor die Unternehmensplattform «Werkplatz Égalité» (<a href="http://www.werkplatzegalite.ch">www.werkplatzegalite.ch</a>) initiiert und entwickelt. Ende 2019 startete der erste Workshop-Zyklus. Im Herbst 2020 wurde die Plattform den Medien vorgestellt. Im 2. und 3. Projektjahr fanden ein öffentliches Forum sowie insgesamt sieben Workshops statt, ab 2022 unter dem Motto «Werkplatz Égalité en route» vor Ort in beteiligten Betrieben. Der Mix aus Fach- und Praxisinputs in den Workshops, ergänzt durch einen Newsletter und eine LinkedIn-Gruppe fördert den Austausch zu guter Praxis in Gleichstellungs-, Diversitäts- und Vereinbarkeitsfragen im Betrieb. Trotz mehreren pandemiebedingten Anpassungen im Projektverlauf ist es gelungen, eine wachsende Community von Unternehmensvertreter*innen aufzubauen, die sich auch aktiv in Workshops und mittels Blogs einbringen. Die Pilotphase läuft bis Ende 2023.</p>	
1.2 N	PRD/ FFG	<p><b>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.</b></p> <p>Das Pilotprojekt sah zwei Angebote vor: Ein Angebot für niederschwellige Rechtsauskünfte zu Schwangerschaft und Elternschaft am Arbeitsplatz sowie Vereinbarkeits-Workshops für frisch gebackene oder werdende Eltern. Vom Workshop-Angebot wurde während der Pandemiezeit abgesehen. Interessierten wurde stattdessen online ein Vereinbarkeits-Kurz-Check angeboten. Das Angebot der niederschweligen Rechtsauskünfte</p>	



		<p>startete im Februar 2020 vor Ort im Berner Generationenhaus. Seit der Pandemie erfolgen die Rechtsauskünfte ausschliesslich telefonisch nach Vereinbarung. Diese niederschwellige, ortsunabhängige und flexible Form bewährt sich. Die Zuweisung erfolgt v.a. über die Mütter- und Väterberater*innen wie auch über Mund-zu-Mund-Werbung. Die Anzahl von je rund 50 Kurzberatungen 2020 und 2021 werden 2022 voraussichtlich übertroffen.</p>	
1.3 L	<p>PRD/ FFG</p> <p>i.V. FPI, GuB/ FaBe, SK</p>	<p><b>Die Stadt Bern setzt die Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor konsequent um: Sie implementiert die Lohngleichheitsüberprüfungen im Beschaffungswesen und bei den Leistungsvertragsnehmenden und verlangt von den ausgelagerten Betrieben einen Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit. Sie sorgt für die notwendige Koordination mit Bund und Kanton.</b></p> <p>Bis zum Zwischenbericht im Jahr 2020 wurden insgesamt über 30 Lohngleichheitsüberprüfungen mittels Stichkontrollen im Beschaffungswesen und flächendeckender Überprüfung bei den Organisationen mit städtischen Leistungsverträgen abgeschlossen. Die Überprüfungsprozesse wurden im Rahmen des Projekts «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» implementiert. Der Gemeinderat hat 2021 beschlossen, bis Ende 2023 20-25 weitere Überprüfungen im Beschaffungswesen und im Bereich der Leistungsverträge durchzuführen und Ende 2023 Bilanz zu ziehen.</p> <p>Seit Inkrafttreten des revidierten Beschaffungsrechts am 1. Februar 2022 sind Auftragnehmer bei Aufträgen über 100'000 Franken verpflichtet, zusätzlich zur Selbstdекlaration die Einhaltung der Lohngleichheit von Frau und Mann zu belegen. Damit geht die Stadt einen Schritt weiter als die kantonalen Vorgaben. Der Gemeinderat hat weiter beschlossen, auch von den Leistungsvertragsnehmenden mindestens alle vier Jahre einen Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit zu verlangen.</p>	
1.4 N	<p>BSS/ FQSB</p>	<p><b>Die Preisentwicklung aufgrund der Tariffreigabe bei Kitas ab Sommer 2020 und der Umstellung auf neue kantonale Vorgaben (ASIV) wird beobachtet und Massnahmen werden vorgeschlagen mit dem Ziel, dass die Kleinkinderbetreuung für Eltern höchstens so viel kostet wie bisher.</b></p> <p>Das städtische Betreuungsreglement, welches am 1.1.2021 in Kraft trat, kompensiert die tiefere Abgeltung durch die kantonalen Betreuungsgutscheine durch zusätzliche Beträge der Stadt. Im ersten Zwischenbericht des vom Stadtrat in Auftrag gegebenen Monitorings ist erkennbar, dass die gesteckten Ziele mehrheitlich erreicht werden konnten. Es wurde aber auch ersichtlich, dass sich aufgrund der Tariffreigabe die finanzielle Belastung der Familien unterscheidet. Die aktuell (Sommer 2022) tiefe Auslastung der Kitas führt zu Tarifierhöhungen, so auch bei den Kitas der Stadt Bern, die vor allem Familien mit tiefem Einkommen stark belasten. Hinzu kommt die finanzielle Belastung durch die Kita-Betreuung für Kindergartenkinder, welche aber durch das verbesserte und altersgerechte Angebot der Tagesschulen weitgehend ausgeglichen wird. Der Schlussbericht des Monitorings liegt im April 2023 vor.</p>	



1.5 L	BSS/ SCH i.V. FQSB	<p><b>Es wird ein flächendeckendes, alters- und bedarfsgerechtes Angebot zur familienergänzenden Betreuung während 50 Wochen im Jahr geschaffen. Kinder erreichen die Betreuungsorte wohnortnah in ihrem Schulkreis.</b></p> <p>Zeitgleich mit dem revidierten Schulreglement trat per 1.08.2022 die totalrevidierte Verordnung über die Tagesbetreuung von Schüler*innen in Kraft. Damit werden die verschiedenen städtischen Angebote der familienergänzenden Tagesbetreuung für Schulkinder, d.h. die Tagesschulen, die Tagis und die Ferieninseln zu einem umfassenden und altersgerechten Betreuungsangebot für 50 Wochen pro Jahr zusammengeführt. Sowohl für die Tages- wie auch Ferienbetreuung gelten einkommensabhängige Tarife. Die Ferienbetreuung ist neu ab Herbst 2022 für alle Kinder der obligatorischen Schule offen und finden bei genügend Anmeldungen an allen Standorten statt. Aktuell bestehen in allen Schulkreisen genügend Angebote für die Betreuung von Kleinkindern. Handlungsbedarf besteht noch bei der Vergabe von Betreuungsgutscheinen an Sans-Papiers-Familien sowie bei der finanziellen Unterstützung der Betreuung von Kindern mit mehrfachen oder schweren Beeinträchtigungen.</p>	
1.6 L	BSS/ FQSB	<p><b>Das familiäre Engagement von Vätern wird gestärkt und Familienangebote vermehrt auch auf sie ausgerichtet. Spezifische Angebote für Väter werden bekanntgemacht und bei Bedarf unterstützt.</b></p> <p>Die Online-Familienplattform <a href="http://www.bern.ch/familie">www.bern.ch/familie</a> weist auf spezifische Angebote für Väter hin und wird regelmässig aktualisiert. Sie macht auch auf die Möglichkeit der «Männer-Tische» als Pendant zu den Femmes-Tischen aufmerksam. Die geplante 5%-Stelle für eine Vätergruppe im Treffpunkt Untermatt konnte aufgrund von Sparmassnahmen nicht realisiert werden. Die bestehende Vätergruppe wurde aufgelöst. Eine längerfristige Etablierung ist nicht möglich, solange diese vom Engagement einzelner Väter abhängig ist. Aktuell sind FQSB keine Vätergruppen oder Initiativen dazu bekannt.</p>	
1.7 L	SUE/EMF i.V BSS/ AVA/ FMR/ PRD / FFG	<p><b>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.</b></p> <p>Das Merkblatt «Informationen für die Anstellung von Personen für die Betreuung zu Hause», löst den Ratgeber «Betreuung daheim und Hilfe im Haushalt» von 2014 ab. Es wurde an verschiedene Sozialdienste und weitere Interessierte verteilt. Das PI/EMF hat betroffene Akteur*innen sensibilisiert. Im Rahmen der Kampagne Menschenhandel zwecks Arbeitsausbeutung fand im Mai 2021 ein Workshop in Zusammenarbeit mit dem SECO und der Arbeitsmarktkontrolle Bern für die Arbeitsmarktkontrollbehörden anderer Kantone statt. Die koordinierten gemeinsamen Kontrollen, sogenannte Pariter-Kontrollen, wurden im neuen nationalen Aktionsplan gegen Menschenhandel (NAP) als Modell für eine schweizweite Umsetzung aufgenommen.</p> <p>Die Stadt Bern ist Mitglied des Vereins CareInfo. Die Webseite <a href="http://www.careinfo.ch">www.careinfo.ch</a> bietet Informationen in fünf Sprachen (de, pl, hu, sk, fr) für Care-Migrantinnen in Privathaushalten und ihre</p>	


		Arbeitgeber*innen. Die Nutzer*innen-Zahlen der Webseite stiegen in den letzten Jahren stetig. Careinfo.ch bietet ein geschlossenes Forum für Austausch und Diskussion. Dieses wird aktuell von rund 580 Care-Migrantinnen genutzt (Stand April 2022).	
--	--	---	--


## Schwerpunkt 2: Die Stadt Bern sorgt für 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. Neu/Laufend	Dir.	Massnahme und Umsetzung	Ziel-erreichung
2.1 N	BSS, PRD, SUE/FQSB, FFG, PI/EMF	<p><b>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.</b></p> <p>Anmache, sexuelle Belästigungen und Übergriffe im Ausgang, im ÖV und im öffentlichen Raum sind weit verbreitet. Der Handlungsbedarf ist unbestritten und das Sensibilisierungs-Projekt breit abgestützt, u.a. im UNICEF-Aktionsplan 2021-2024, mit der überwiesenen Interfraktionellen Motion #TextMeWhenouGetHome 2021.SR.000158, und als Massnahme gegen die Gefährdung von Jugendlichen im Umfeld der Reitschule. In den ersten drei Jahren wurden umfangreiche Recherchearbeiten getätigt und aufgrund der Ergebnisse ein Konzept zur Wahrung der sexuellen Integrität von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im öffentlichen Raum mit Fokus auf das Nachtleben erarbeitet. Für die Umsetzung wurden Kontakt mit der Bar- und Clubkommission BUCK und dem Verein "Flirt don't hurt" aufgenommen und die Grundlagen für die Zusammenarbeit erarbeitet. Dennoch verzögerte sich der Projektstart mangels ausreichender Finanzierung bis im Herbst 2022. Das Projekt umfasst eine Kampagne und ein Meldetool nach dem Vorbild der Stadt Zürich und soll bis Ende 2024 umgesetzt werden. Zahlreiche Kooperations- und Allianzpartnerschaften sind bereits aufgegleist. Die Lancierung von Meldetool und Kampagne ist auf Frühsommer 2023 geplant.</p>	
2.2 L	SUE/ EKS	<p><b>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</b></p>	


		<p><b>Cyberstalking und Stalking durch Ex-Partner*innen mit gemeinsamen Kindern.</b></p> <p>Für die Zielgruppe Personen über 65 Jahre wurden an verschiedenen Standorten in Bern eine offene Sprechstunde zum Thema Häusliche Gewalt angeboten. Um gewaltbetroffene Personen mit einer Suchtproblematik besser zu erreichen, nimmt die Fachstelle Häusliche Gewalt dreimal jährlich an dem Vernetzungs- und Austauschtreffen Häusliche Gewalt und Sucht teil. Sie bot Weiterbildungen für die Mitarbeitenden der Stiftung Contact Bern an und war im Rahmen einer Aktionswoche bei der Anlaufstelle für suchtmittelabhängige Menschen an der Holderstrasse in Bern präsent. Die Ansprache der Zielgruppe LGBTIQ-Personen auf der Webseite der Fachstelle wurde verbessert. Ein Austausch fand mit den Mitarbeitenden des LGBT+-Beratungsangebotes des Checkpoints Bern statt. Informationen über Häusliche Gewalt, Stalking sowie über das Angebot der Fachstelle sind auf den Webseiten <a href="http://www.bern.ch/fhg">www.bern.ch/fhg</a> und <a href="http://www.bern.ch/stalking">www.bern.ch/stalking</a> in Gebärdensprache, leichter Sprache und für Menschen mit einer Sehbehinderung barrierefrei zugänglich. Bisher verzeichnet die Fachstelle jedoch nur teilweise Meldungen dieser Gruppen. In Zusammenarbeit mit dem Bereich Kinderschutz der Stadt Bern erstellte die Fachstelle einen Leitfaden «Stalking und Kinder» als Orientierungshilfe für Fachpersonen zum Umgang mit Stalking durch Ex-Partner*innen mit gemeinsamen Kindern.</p>	
2.3 N	SUE/ PI/EMF  i.V. BSS/ FMR	<p><b>Die Stadt Bern setzt sich im Rahmen des Nationalen Aktionsplans (NAP) und mit Unterstützung des Kooperationsgremiums gegen Menschenhandel (KOG) gegen das Phänomen «Loveboy» ein. Dazu gehören öffentliche Sensibilisierungsarbeit sowie das Erarbeiten von geeignetem Informationsmaterial.</b></p> <p>Das PI/EMF hat im Januar 2020 an der Ausarbeitung eines Informationsschreibens des Kantons zur Thematik Loveboy für Schulleitungen, Lehrpersonen und weitere Fachpersonen rund um die Schule mitgewirkt. Intern werden die Mitarbeitenden, welche für die Bewilligungserteilung für Sexarbeiterinnen zuständig sind, kontinuierlich für die Thematik sensibilisiert. Die Veranstaltungen, welche aufgrund von Corona abgesagt wurden, konnten teilweise nachgeholt werden. Im Herbst 2021 fand eine Sensibilisierungsveranstaltung in Zusammenarbeit mit Act 2012 statt. Durch die Einschränkungen während der Corona-Pandemie konnten einige Sensibilisierungsmassnahmen nicht durchgeführt werden. Eine Herausforderung stellt zudem die Strafverfolgung dar, weil das Phänomen nur schwierig zu erkennen und zu beweisen ist.</p>	
2.4 L	SUE/ PI/EMF  i.V. BSS/FMR	<p><b>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.</b></p> <p>Im Rahmen der Wochen gegen Menschenhandel im Oktober 2019 hat das PI/EMF an zwei Tagen eine</p>	



		<p>Sensibilisierungsveranstaltung für Angestellte der Stadt organisiert. Die Fremdenpolizei führte jährlich 12 Pariter-Kontrollen durch, wobei der opferbezogene Ansatz im Vordergrund stand. Im Rahmen der Joint Action Days 2020 und 2021 führte das PI in Zusammenarbeit mit der Kantonspolizei und der Arbeitsmarktkontrolle Aktionen durch. Das PI/EMF hat des Weiteren in der Arbeitsgruppe Menschenhandel und Asyl des Staatssekretariats für Migration (SEM) mitgearbeitet, wo entsprechende Empfehlungen ausgearbeitet wurden. Das PI/EMF ist zudem sowohl auf operativer als auch politisch-strategischer Ebene an der Ausarbeitung des neuen nationalen Aktionsplans gegen Menschenhandel beteiligt.</p>	
2.5 L	<p>SUE/ PI/EMF</p> <p>i.V. BSS/FMR</p>	<p><b>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).</b></p> <p>Das PI/EMF unterstützt laufend Betroffene in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Zwangsheirat. Diese Zusammenarbeit wird im Rahmen des Case Managements laufend optimiert. Das Modèle Berne wurde am kantonalen runden Tisch im September 2020 besprochen. Die Einführung des Modells auf kantonaler Ebene wird weiterverfolgt. Das PI/EMF hat zudem das Modèle Berne an der Vereinigung der Regierungstatthalterämter vorgestellt.</p> <p>Die Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen FMR (vormals KI) hat die Informationsunterlagen zum Thema komplett überarbeitet und neu aufgelegt. Jeweils vor den Sommerferien werden Vertrauensinstitutionen wie Schulen, Ausbildungsbetriebe und Beratungsstellen über das Thema Zwangsheirat/-ehe informiert. Der städtische Runde Tisch hat während der Laufzeit des Aktionsplans trotz Corona regelmässig stattgefunden. Das Thema Zwangsheirat ist weiterhin fixer Bestandteil des Tätigkeitsportfolios der FMR, aber bei vielen Fachstellen nicht mehr präsent. Die Aufmerksamkeit seitens Bund und Öffentlichkeit für das Thema langfristig aufrecht zu erhalten, erweist sich als schwierig.</p>	

2.6 N	BSS/ SoA ASD (ehem. FMR)	<p><b>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.</b></p> <p>Bei der Unterbringung von Frauen und LGBTIQ-Personen mit besonderen Schutzbedürfnissen wird dem besonderen Schutzbedürfnis (falls bekannt) bereits bei der Zuteilung in eine der vorhandenen Kollektivunterkünfte Rechnung getragen. Falls die Zuteilung bereits erfolgt ist, ohne vom besonderen Schutzbedarf gewusst zu haben, besteht seitens Stadt der Anspruch, individuelle Lösungen zu finden (z.B. Verlegung in ein Einzelzimmer oder in eine kleinere Wohngemeinschaft). Damit alleinstehende Frauen oder queere Personen nicht zu lange in einer Kollektivunterkunft leben müssen, wird der Prozess für den Wechsel in eine eigene Wohnung in solchen Fällen beschleunigt. Im Juni 2022 erhielten die Leitungen der drei städtischen Asylunterkünfte Sandwürfi, Tannental und Zollikofen eine Fachberatung und nahmen eine Standortbestimmung vor. Einige Leiter*innen und Mitarbeitende der Unterkünfte haben bereits fundiertes Wissen zu den genannten Themen und es fanden in der Vergangenheit bereits einige Weiterbildungen statt. Da es in den Unterkünften aber häufig zu personellen Wechseln kommt, braucht es regelmässige Schulungsgefässe im Rahmen des Regelbetriebes. Im Oktober 2022 wurden zwei erste Fortbildungshalbtage für die Leitungen und Mitarbeitenden der verschiedenen Standorte durchgeführt. Es wurden Möglichkeiten zusammengetragen, wie unter den gegebenen Rahmenbedingungen der vorhandene Handlungsspielraum zum Schutz von Frauen und queeren Geflüchteten optimal genutzt werden kann.</p>	
----------	-----------------------------------	---	---



### 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. Neu/ Laufend	Dir.	Massnahmen und Umsetzung	Ziel- erreich- ung
3.1 N	PRD/ FFG i.V. BSS/ FQSB GSD SCH	<p><b>Mit der Durchführung des Berner Aktionsmonats «LIKE EVERYONE» 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.</b></p> <p>Der Berner Aktionsmonat für mehr Sichtbarkeit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt LIKE EVERYONE konnte nach einer</p>	

		<p>pandemiebedingten Verschiebung um ein Jahr im Mai 2021 erfolgreich durchgeführt werden. Im Vorfeld des Aktionsmonats fanden Sensibilisierungsveranstaltungen für Fachpersonen aus dem Kinder- und Jugendbereich statt. Neben den Aktionen in Jugendeinrichtungen wurden in Kooperation mit zahlreichen Organisationen ein Rahmenprogramm zusammengestellt, das den Verwaltungsangestellten, Fachpersonen und der Berner Bevölkerung die Möglichkeiten bot, sich über LGBTIQ-Themen und Angebote in der Stadt Bern zu informieren und mit queeren Menschen aus Bern in den Austausch zu kommen. An verschiedenen Verwaltungsgebäuden und beim Hauptbahnhof wurden Regenbogenfahnen aufgehängt, die während des ganzen Monats Mai zur öffentlichen Sichtbarkeit des Themas beitrugen. In der ganzen Stadt wurde der Aktionsmonat mittels Plakate, Postkarten und gedruckten Programmen beworben. Er wurde umrahmt von einer Social Media Kampagne, u.a. mit Video-Porträts von zwölf queeren jungen Menschen. Alle Informationen und Produkte finden sich unter <a href="http://www.bern.ch/likeeveryone">www.bern.ch/likeeveryone</a>.</p>	
3.2 N	<p>PRD/ FFG</p> <p>i.V. BSS/FMR</p>	<p><b>In Zusammenarbeit mit Fachorganisationen aus dem Migrationsbereich werden Formen der Information, Unterstützung und Vernetzung von LGBTIQ-Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung geprüft und umgesetzt.</b></p> <p>Queere Geflüchtete und Migrant*innen sind im Vergleich mit queeren Menschen ohne Migrationsgeschichte mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert. Eine Gruppe von Fachpersonen aus dem Migrationsbereich und Fachpersonen für LGBTIQ-Themen tauschte sich einige Male online über bestehende Projekte und den möglichen Handlungsbedarf im Bereich LGBTIQ und Migration aus. Eine konkrete Bedarfsabklärung und ein Plan für ein koordinierteres Vorgehen aufgrund mangelnder zeitlicher und finanzieller Ressourcen nicht erarbeitet werden. Dennoch gab es im genannten Themenbereich einige Aktivitäten:</p> <p>Seit 2020 findet unter der Verantwortung des Checkpoints der Aidshilfe Bern einmal im Monat ein Treffen in Bern für queere Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung statt. Im Juni 2021 wurde die Publikation «Was gilt? LGBTI – meine Rechte» veröffentlicht. Die Broschüre enthält ein Kapitel mit Rechtsfragen zum Thema LGBTIQ und Migration. Während der Laufzeit des Aktionsplans wurden ausserdem verschiedenen Veranstaltungen durchgeführt: Im Rahmen der Aktionswoche gegen Rassismus fand im März 2021 eine Veranstaltung statt, in der Rassismus innerhalb der queeren Communities thematisiert wurde. Weiter wurde im Rahmen des Aktionsmonats LIKE EVERYONE eine Veranstaltung zur Situation von LGBTI-Asylsuchenden in der Schweiz für Fachpersonen durchgeführt. Zudem fanden zwei Filmvorführungen zum Thema statt, eine davon mit anschliessender Diskussionsveranstaltung.</p>	
3.3 L	<p>PRD/ FFG</p>	<p><b>Als Unterzeichnerin der Europäischen Charta für die Gleichstellung und Mitglied des Rainbow Cities Network bringt sich die Stadt Bern im Austausch mit anderen Städten Europas aktiv ein. Als «Stadt der Beteiligung» pflegt Bern den regelmässigen Austausch und die Vernetzung</b></p>	







		<p><b>mit Frauen-, Männer- und LGBTIQ-Organisationen sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Akteur*innen.</b></p> <p>Die Gleichstellungsarbeit bei der Fachstelle erfolgt in engem und regelmässigem Kontakt mit lokalen und gesamtschweizerischen ähnlichen Fachstellen und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Die Aktivitäten des Städte-Netzwerks der Europäischen Charta für Gleichstellung auf lokaler Ebene kam pandemiebedingt weitgehend zum Erliegen. Punktuell erfolgte ein Austausch mit deutschen Charta-Städten.</p> <p>Als Mitglied der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG (<a href="http://www.equality.ch">www.equality.ch</a>) trägt die Stadt Bern verschiedene Kooperationsprojekte mit, beispielsweise die Datenbank <a href="http://www.gleichstellungsgesetz.ch">www.gleichstellungsgesetz.ch</a>, das Nationale Barometer Gleichstellung, den Nationalen Zukunftstag sowie diverse Studien und Stellungnahmen.</p> <p>Im Bereich LGBTIQ steht die Stadt Bern im internationalen Austausch mit den Städten des Rainbow Cities Network (<a href="http://www.rainbowcities.com">www.rainbowcities.com</a>). Der Austausch zu Good-Practice und Erfahrungen der anderen Städte erfolgt an den jährlichen Vernetzungstreffen jeweils im November wie auch während des Jahres nach Bedarf.</p>	
3.4 L	PRD/ FFG  i.V. Dir.	<p><b>Die Stadt Bern unterstützt Projekte für eine geschlechteroffene Berufswahl und Lebensgestaltung. Das Angebot an Spezialprojekten am Nationalen Zukunftstag wird ausgebaut.</b></p> <p>Der Zukunftstag 2019 wurde mit den drei Spezialprojekten «Ein Tag als Chefin», «Mädchen-bauen-los» und «Mädchen-Informatik-los» erfolgreich durchgeführt und auch auf Social Media dokumentiert. 2020 wurde der Zukunftstag schweizweit aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt. 2021 konnte das Spezialprojekt «Ein Tag als Chefin» und die für 2020 geplante Social-Media-Einbindung mit Fotos und Stories auf dem Instagram-Kanal der Stadt Bern erfolgreich durchgeführt werden. Zudem hat die FFG im Rahmen eines Parcours der Universität Bern zu Berufseinblicken einen Posten zum Thema Vereinbarkeit im Berner Generationenhaus realisiert. Das Spezialprojekt "Mädchen-Informatik-los" fand 2021 ebenfalls statt. 2022 wird aufgrund von personellen Engpässen auf Spezialprojekte in der Stadt Bern verzichtet. Das Grundprogramm in den einzelnen Direktionen wie auch der Postenlauf der Uni Bern finden hingegen statt.</p>	
3.5 N	PRD/ FFG  i.V. GuB, Dir./INF	<p><b>Der Auftritt der Stadt Bern gibt frei von Stereotypen in Bild und Wort die gesellschaftliche Vielfalt bezüglich Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung wieder.</b></p> <p>Im Januar 2022 erschien der neue Sprachleitfaden «Kommunikation und Geschlecht: Worauf muss ich achten? – 10 Tipps für die Stadtverwaltung.». Der Leitfaden liegt in gedruckter Form sowie als PDF-Datei vor und wird ergänzt durch eine Webseite mit weiterführenden Informationen (<a href="http://www.bern.ch/sprachlichegleichstellung">www.bern.ch/sprachlichegleichstellung</a>). Neben der Verwendung von geschlechtsneutralen Begriffen sowie weiblichen und</p>	




		<p>männlichen Formen wurde neu die Schreibweise mit Genderstern eingeführt. Damit werden neben Frauen und Männern auch Menschen sichtbar gemacht und angesprochen, die sich nicht in die binäre Geschlechterordnung einteilen lassen. Weiter beinhaltet der Leitfaden Anregungen und Empfehlungen für geschlechterinklusive Anreden und Formulare und für gender-, diversitätssensible und stereotypenfreie Stellenausschreibungen und Illustrationen. Die neuen Sprachempfehlungen wurden in verschiedenen Schulungen in der Verwaltung eingeführt. Beratungen bei konkreten Fragen erfolgen laufend nach Bedarf.</p>	
3.6 N	PRD/ FFG	<p><b>Eine öffentliche Veranstaltungsreihe nimmt aktuelle gleichstellungsrelevante Themen auf und fördert den Dialog mit der Bevölkerung.</b></p> <p>Aufgrund veränderter Prioritäten und der Massnahmen während der Corona-Pandemie wurde bisher auf eine neue Veranstaltungsreihe verzichtet. Projektbezogen hat die Fachstelle während der Berichtsperiode jedoch überdurchschnittlich viele Anlässe organisiert, sei es im Rahmen des Aktionsmonats «LIKE EVERYONE», der Unternehmensplattform «Werkplatz Égalité», mit der Ausrichtung der Schweizerischen Gleichstellungskonferenz im Herbst 2021 oder einer Veranstaltung zum Einstieg von jungen Frauen mit Kopftuch in den Arbeitsmarkt.</p>	

## Schwerpunkt 4: Die Stadt Bern bietet gleichberechtigten Zugang zu 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. Neu/ Laufend	Dir.	Massnahme und Umsetzung	Ziel-erreichung
4.1 N	PRD/HSB  i.V. FPI, BSS/ ISB, SA	<p><b>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.</b></p> <p>Zur Unterstützung der Umsetzung der Massnahmen 4.1 und 5.5 haben Immobilien Stadt Bern und die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann unter Mitwirkung der Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, von Hochbau Stadt Bern, dem Sportamt und dem Informationsdienst ein Merkblatt erstellt und alle notwendigen Informationen zur Ausstattung und Beschriftung von Sanitär- und Garderobengebieten sowie Räumen zum Stillen/Abpumpen aufbereitet (vgl. <a href="http://www.bern.ch/merkblattausstattung">www.bern.ch/merkblattausstattung</a>). Für die geschlechteroffenen Bereiche wurden neue Piktogramme entwickelt.</p> <p>Die Bestimmung der Standorte von Universal WCs, Garderoben und Duschbereichen sowie die Bestimmung und Kennzeichnung der Räume, die zum Stillen/Abpumpen genutzt werden können, erfolgt bei Neubauten in der Planungsphase. Einige Projekte wurden bereits umgesetzt, andere sind geplant. Bei bestehenden Gebäuden werden Umsetzungsmöglichkeiten kontinuierlich geprüft. Bei verschiedenen Neu- und Umbauten (z.B. Neubau Schwimmhalle Neufeld, Sanierung Freibad / Neubau Eis und Hallenbad Weyermannshaus, Sanierung Volksschule Enge, Neubau Volksschule Goumoëns) sollen die entsprechenden Räumlichkeiten und geschlechteroffenen Anlagen erstmals realisiert werden.</p>	
4.2 N	PRD/ FFG i.V. Dir.	<p><b>Mitarbeitende von Dienststellen mit Publikumskontakt werden für einen diskriminierungsfreien Umgang mit LGBTIQ-Personen sensibilisiert. Die Entwicklung der Unterlagen erfolgt unter Einbezug von Fachorganisationen.</b></p> <p>Seit Mai 2021 unterstützt die Stadt Bern die Plattform «trans welcome» und organisierte in diesem Zusammenhang zwei Veranstaltungen, in welchen Mitarbeiter*innen der Plattform die städtischen Angestellten für die Thematik sensibilisierten. Im</p>	





		<p>Rahmen des Berner Aktionsmonats LIKEEVERYONE sowie im Zusammenhang mit den neuen Sprachempfehlungen für die Stadtverwaltung, welche im Januar 2022 publiziert wurden, fanden weitere Veranstaltungen statt, in denen Mitarbeitende von Dienststellen mit und ohne Publikumskontakt für die Anliegen geschlechtlicher und sexueller Minderheiten sowie Regenbogenfamilien sensibilisiert wurden. Die Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeiter*innen für einen professionellen Umgang mit unterschiedlichen LGBTIQ-Themen und queeren Menschen muss jedoch weiter systematisiert und ausgebaut werden.</p>	
4.3 L	GuB/SK  i.V. Dir.	<p><b>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).</b></p> <p>Die Stadtkanzlei führt eine Statistik über die Zusammensetzung der Kommissionen, die sie periodisch im Intranet publiziert. Über die ganze Laufzeit des Aktionsplans konnte der Frauenanteil in den einzelnen Kommissionen und über alle Kommissionen hinweg fortlaufend erhöht werden und erreicht aktuell einen Höchststand von 46% (154 von 329 Kommissionsmitgliedern, Stand Juli 2022). Rund 90% (28 von 31 Kommissionen) der Kommissionen halten die Geschlechterquote von 30% gemäss Art.5 KoR ein. Darüber hinaus hat die Sensibilität bezüglich der geschlechterparitätischen Vertretung der Stadt Bern in externen Gremien weiter zugenommen und es werden vermehrt Frauen in Verwaltungs- und Stiftungsräte delegiert. Bei der Besetzung von Kommissionssitzen durch den Gemeinderat wurde während der gesamten Laufzeit konsequent auf die Einhaltung der Geschlechterquote gemäss Art. 5 KoR geachtet. Mangels Ressourcen konnte bis Abschluss der Berichtsperiode keine Übersicht über die städtischen Vertretungen in externen Gremien erstellt werden. Die Angaben zur Geschlechterverteilung basieren auf den Angaben zum amtlichen Geschlecht. Es liegen zurzeit noch keine Informationen zum Anteil von Menschen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität vor.</p>	
4.4 N	PRD/ PFD	<p><b>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.).</b></p> <p>Im Rahmen des Digitalportfolios der Stadt Bern wird die differenzierte Auseinandersetzung mit der Zielgruppe bereits vor Projektbeginn sichergestellt. Genderrelevante Kriterien werden in einer nächsten Phase eingeführt. Die Überarbeitung des Digitalhandbuchs verzögerte sich. Hier wird auf eine geschlechterinklusive Sprache geachtet. Eine Schulung der involvierten Personen ist erfolgt. In der Konferenz Digital Stadt Bern sind Frauen weiterhin untervertreten (3 von 9 Vertreter*innen). Beim Digitaltag werden Schlüsselauftritte gezielt mit Frauen besetzt.</p>	




4.5 N	BSS/ FQSB	<p><b>Bei der Umsetzung der neuen Jugendraumstrategie sorgt der Fachbereich Modiarbeit des TOJ dafür, dass Geschlechteraspekte in allen Teilprojekten systematisch einbezogen werden.</b></p> <p>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 seit zwei Jahren ein Modi*-Raum zur ausschliesslichen Nutzung durch Mädchen und junge Frauen*. So wurden auch während der regulären Trefföffnungszeiten mehr Mädchen* und junge Frauen* erreicht. Das Angebot wurde auf mehreren Kanälen kommuniziert. Das Modi*angebot hat sich schnell etabliert und wird künftig 2x pro Monat weiter angeboten. Der Transfer der Mädchen* aus den Kinderanimationsangeboten ist gut geglückt.</p>	
4.6 N	BSS/ SCH	<p><b>Aufbauend auf dem Parcours «Mein Körper gehört mir» in den 2. Klassen wird das sexualpädagogische Präventionsprojekt MFM in den 5. Klassen flächendeckend angeboten.</b></p> <p>Im Jahr 2021 haben 47 Durchführungen des sexualpädagogischen MFM-Projektes für den 2. Zyklus (für Mädchen die «Zyklusshow», für Jungen die «Agenten auf der Spur») in allen Schulkreisen stattgefunden. Es war das erste Jahr, indem Klassen an fast allen Schulstandorten am Angebot teilnehmen konnten. Das Angebot wurde jedoch nicht in allen Schulkreisen gleich häufig genutzt: Schüler*innen der Schulkreise Bümpliz und Kirchenfeld-Schosshalde hatten die höchsten Chancen, einen MFM-Workshop besuchen zu können. An diesen Standorten wurde das Projekt 13- bzw. 12-mal durchgeführt. Im Mattenhof-Weissenbühlquartier gab es am wenigsten Workshop-Durchführungen. Trotz grosser Nachfrage konnte das Angebot aufgrund der städtischen Sparmassnahmen nicht wie geplant flächendeckend ausgebaut werden.</p>	
4.7 N	BSS/ FQSB	<p><b>Das Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt entwickelt sein Gender Mainstreaming weiter und unterstützt den Wissenstransfer in andere Institutionen.</b></p> <p>Das Gender Mainstreaming im Kompetenzzentrum Schlossmatt wurde auf der Grundlage formativer Evaluationen konsequent weiterentwickelt. Geplant und gesteuert wurden die Aktivitäten durch die AG Gender. Alle neuen Mitarbeiter*innen der Schlossmatt wurden in das Gendermainstreaming eingeführt. Trotz Corona-Pandemie konnten jedes Jahr ein Gendertag durchgeführt werden, allerdings ohne Öffnung für Externe. Die Schlossmatt war als Praxispartnerin Teil des Projektteams des Berner Aktionsmonats LIKE EVERYONE (vgl. MN 3.1). Sie hat bei der Entwicklung von Materialien für den Aktionsmonat mitgewirkt und hat ihr Gender Mainstreaming Konzept in einer digitalen Mittagsveranstaltung für pädagogische Fachpersonen vorgestellt. In den Jahren 2021 und 2022 fanden zudem einige weitere Veranstaltungen statt, in welchen Mitarbeitende der AG Gender ihr Fachwissen und die Methodik des Gendermainstreaming an Fachpersonen vermitteln konnten. Insgesamt war die Ausgangslage für einen breiteren Wissenstransfer aufgrund der Coronapandemie aber nicht ideal.</p>	

## 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. Neu/Laufend	Dir.	Massnahme und Umsetzung	Ziel-erreich-ung
5.1 N	FPI/ PA	<p><b>Der bezahlte Elternurlaub wird erhöht auf 20 Wochen für Mütter und 6 Wochen für Väter bzw. Co-Elternteile.</b></p> <p>Der Stadtrat hat im August 2022 mit dem revidierten Personalreglement einen vorgeburtlichen Urlaub, eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs und einen 6-wöchigen Elternurlaub verabschiedet. Gegen das Reglement wurde das Referendum ergriffen. Die Abstimmung ist im 1. Halbjahr 2023 geplant.</p>	
5.2 N	FPI/ PA	<p><b>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.</b></p> <p>Massnahme bereits 2020 umgesetzt: 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.</p>	

5.3 N	FPI/ PA	<p><b>Der Anspruch auf bezahlte Kurzabsenzen bei Krankheit von Kindern und Angehörigen (Notsituationen Familie) wird überprüft und geregelt. Die Einführung eines bezahlten Pflege- und Betreuungsurlaubes zur Entlastung von Personen mit Familienpflichten wird geprüft.</b></p> <p>Im Juni 2021 hat der Gemeinderat die Änderung der Personalverordnung beschlossen und einen Urlaub zur Überbrückung von familiären Notsituationen sowie einen Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes eingeführt.</p>	
5.4 N	FPI/ PA	<p><b>Die Auswirkungen auf die Versicherungsdeckung und die Treueprämie beim Bezug von unbezahltm Urlaub in Zusammenhang mit Familienpflichten (Verlängerung des Mutterschafts-, Vaterschafts-, Elternurlaubs oder für die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen) werden geprüft.</b></p> <p>Diese Massnahme wurde bereits 2020 umgesetzt. Die Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist vollumfänglich erfolgt. Sie kommt zum Schluss, dass diese hinsichtlich der Treueprämie sowie der Sozialversicherungen keine Gleichsetzung von unbezahltm 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.</p>	
5.5 N	FPI/ ISB	<p><b>Zur Umsetzung des Anspruchs auf das Stillen oder Abpumpen am Arbeitsplatz stehen geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.</b></p> <p>Im Merkblatt zur Ausstattung und Beschriftung von Sanitär- und Garderobebereichen sowie Räumen zum Stillen bzw. Abpumpen (vgl. Massnahme 4.1 und <a href="http://www.bern.ch/merklattausstattung">www.bern.ch/merklattausstattung</a>) wurden entsprechende Kriterien definiert. Den städtischen Angestellten stehen geeignete Räume erst in einzelnen Verwaltungsgebäuden zur Verfügung. Die systematische Umsetzung steht noch aus.</p>	
5.6 N	FPI/ PA	<p><b>Die Stadt entwickelt zusammen mit Praxispartner*innen eine Umfrage zu Diversity &amp; Inclusion, führt diese bei ihren Mitarbeitenden durch und erweitert so das Wissen und die Grundlagen für gezielte und bedarfsorientierte Gleichstellungsmassnahmen innerhalb der Stadtverwaltung.</b></p> <p>Die Mitarbeiter*innumfrage mit spezifischen Fragen zu Diversität und Inklusion wurde im Oktober 2020 durchgeführt und beinhaltete zudem spezifische Fragen zu Arbeit und Gesundheit. Durch die Umfrage konnte einerseits eine Bestandaufnahme von verschiedenen Diversitätsdimensionen gemacht werden, über die bislang keine quantitativen Aussagen vorlagen. So konnte der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund oder mit einer Beeinträchtigung eruiert werden. Zudem konnte in der Auswertung der starke und unmittelbare</p>	

		<p>Effekt eines inklusiven Arbeitsumfelds auf wichtige Indikatoren der Arbeitsleistung wie das individuelle Gesundheitsempfinden, die Arbeitszufriedenheit oder Motivation aufgezeigt werden. In einem nächsten Schritt werden die Erkenntnisse der Mitarbeiter*innenumfrage 2020 in einer integralen HR-Diversitätsstrategie zusammengefasst, um das Potential von Diversität durch gezielte Förderung der Inklusion noch besser nutzen zu können.</p>	
5.7 N	FPI/ PA  i.V. PRD/ FFG	<p><b>Die Stadt Bern erweitert die personalrechtlichen und -politischen Grundlagen in Bezug auf sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Sie prüft den Erwerb des Swiss LGBTI-Label und unterstützt die Plattform Trans Welcome.</b></p> <p>Im Mai 2021 kommunizierte die Stadt, dass sie die Plattform «trans welcome» unterstützt. Im Rahmen des Berner Aktionsmonats LIKEEVERYONE fanden zahlreiche Veranstaltungen zu LGBTIQ-Themen statt, zwei davon waren zum Thema «trans» und richteten sich explizit an die städtischen Angestellten. Im Juni 2022 erhielt die Stadt Bern das Swiss LGBTI-Label, ein Qualitätssiegel für Organisationen mit Sitz in der Schweiz, die sich für die innerbetriebliche Gleichstellung von LGBTI-Personen einsetzen. Der Bericht zum Label zeigt auf, dass die LGBTIQ-Thematik in vielen Bereichen und Projekten bereits gut auf Kurs ist. In Bezug auf die innerbetriebliche Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen besteht noch Handlungsspielraum, diese kann noch systematisiert, ausgebaut und expliziter sichtbar gemacht werden.</p>	
5.8 L	FPI/ PA	<p><b>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.</b></p> <p>Die Durchführung der verwaltungsinternen Lohngleichheitsanalyse wurde in die vom Gleichstellungsgesetz vorgegebene Zeitspanne gelegt und mit Lohndaten vom März 2021 durchgeführt. Die gewonnenen Daten wurden bis Juni 2022 analysiert. Die Berichterstattung an den Gemeinderat erfolgt im vierten Quartal 2022. Auf eine Überarbeitung der Richtfunktionen wurde bisher verzichtet, da im Rahmen des Projekts Gerlos (Gerechtes Lohnsystem) von der summarischen auf die analytische Funktionsbewertung gewechselt werden soll. Mit einem neu eingeführten Tool werden Richtfunktionen inskünftig nicht mehr nötig sein.</p>	
5.9 L	FPI/ PA  i.V. Dir.	<p><b>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.</b></p>	



		<p>Das Gleichstellungscontrolling für die Jahre 2017 bis 2020 zeigt eine erfreuliche Entwicklung: Der Frauenanteil im städtischen Führungs- und Fachkader konnte mit gezielten Massnahmen von 28,8 auf 36,5 Prozent gesteigert werden. Die durch den Stadtrat geforderte Geschlechterquote von mindestens 35 Prozent ist damit erreicht. Im Dezember 2021 hat der Gemeinderat beschlossen, für die nächste Controllingperiode 2021 bis 2024 einen Schritt weiterzugehen. Er setzt sich das Ziel, den Frauenanteil im Führungskader auf 40 Prozent zu erhöhen. Das Karrierementoringprogramm ist derzeit sistiert. Die rechtlichen Grundlagen für Job- und Topsharing wurden überarbeitet. Das neue Gleichstellungs-Cockpit erlaubt es den Direktionen, den Erfolg ihrer Massnahmen betreffend interne und externe Rekrutierung und Beförderung jederzeit zu überprüfen.</p>	
5.10 L	FPI/ PA i.V. Dir/ PRD	<p><b>Gleichstellungsrelevante Themen sind Bestandteil der Berufsbildung der Stadt Bern. Die Sensibilisierung und Informationsvermittlung der Verantwortlichen für die Berufsbildung erfolgt in den bestehenden Weiterbildungsgefässen, diejenigen der Lernenden in einem Kurs sowie kontinuierlich durch ihre Ausbilder*innen in ihrem Arbeitsalltag.</b></p> <p>Die Profil+ Kurse «Life 'n' Work» für junge Männer und «Going Business» für junge Frauen im 3. Lehrjahr konnten im Herbst 2020 (online) und 2021 vor Ort durchgeführt werden und sind ebenso für 2022 vorgesehen. Gleichstellungsrelevante Themen wurden mittels Weiterbildungsveranstaltung für die Berufs- und Praxisbildenden zum Thema «Lernende fair begleiten und beurteilen – unabhängig von ihrem Geschlecht» behandelt. 2021 und 2022 musste die Weiterbildung aufgrund der Corona-Pandemie und fehlender Kapazitäten verschoben werden.</p>	

## 5 Beteiligte Stellen

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