

Aktionsplan 2023 – 2026

zur Gleichstellung von
Frauen und Männern und
von LGBTQ-Menschen





Genehmigt durch den Gemeinderat am 30. November 2022

Herausgeber Gemeinderat — **Redaktion** Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann: Barbara Krattiger, Marianne Kauer, Iris Bischoff — **Bern, Mai 2023** — **Illustration** Lisa Steiner — **Grafik & Layout** Bureau Boulot — **Druck** Varicolor — **Bezugsquelle** Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann, Junkerngasse 47, Postfach, 3000 Bern 8, Tel. +41 31 321 62 99, gleichstellung@bern.ch, bern.ch/aktionsplangleichstellung

Vorwort

Gemäss dem WEF Gender Gap Report hat die Pandemie die Gleichstellung der Geschlechter weltweit um eine Generation zurückgeworfen. Der Club of Rome, ein Zusammenschluss von Expert*innen verschiedener Disziplinen aus mehr als 30 Ländern, die sich für eine nachhaltige Zukunft der Menschheit einsetzen, erachtet in seinem neuen Bericht «Earth for All» eine Kehrtwende hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit als eine von fünf notwendigen Voraussetzungen, um die Klimakrise noch bewältigen zu können. Denn mehr Gleichstellung führt zu gesünderen, stärkeren und resilienteren Gesellschaften. Gleichstellung, Diversität und Inklusion sind je länger je enger verwoben mit dem Wohlergehen der Gesellschaft und unseres Planeten.

Diesem Zusammenhang trägt der mittlerweile vierte Aktionsplan Gleichstellung noch stärker Rechnung als seine Vorgänger. Er konkretisiert die Regierungsziele, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den chancengerechten Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen für alle Geschlechter zu fördern. Er nimmt die soziale Nachhaltigkeit ernst und setzt dort an, wo der Handlungsbedarf am dringendsten ist: Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit liegt der Fokus neu auf den Familien mit dem höchsten Armutsrisiko. Die Vereinbarkeit wird auch bei der Arbeitsintegration konsequent mitgedacht. Mit dem Anspruch «Wir nehmen alle mit» bei der digitalen Transformation betritt die Stadt Neuland. Wie dies konkret umzusetzen ist, muss sich in den nächsten vier Jahren zeigen. Alle mitzunehmen, anzusprechen, einzubeziehen gilt auch für LGBTQI-Menschen. Die Stadt hat sich in den letzten vier Jahren als Regenbogenstadt etabliert. Wir freuen uns,

Gastgeberin für die EuroGames und die Bern Pride 2023 zu sein und versprechen uns viel Schub für die Gleichstellung in diesem Bereich.

Ein neuer Fokus liegt in den nächsten Jahren auf dem öffentlichen Raum: Mit «Bern schaut hin» rufen wir dazu auf, sexistische und queerfeindliche Belästigungen nicht einfach hinzunehmen, sondern als Stadt, als Zivilgesellschaft und als Individuen hinzuschauen und unser unmittelbares Umfeld diskriminierungs- und gewaltfrei für Mädchen und Frauen, aber auch für queere Menschen zu machen. Geschlechterfragen sollen auch bei der Förderung des Fuss- und Veloverkehrs vermehrt berücksichtigt werden, um Zugang und Nutzung zu verbessern.

Wir nehmen uns viel vor für die nächsten vier Jahre. Und das ist gut so. Die Stadt Bern will und soll die Gleichstellung der Geschlechter in Verbindung mit anderen Aspekten der Vielfalt auch weiterhin ehrgeizig und zielstrebig voranbringen.



Alec von Graffenried
Stadtpräsident

A handwritten signature in black ink that reads 'Alec von Graffenried'.





Inhalt

Vorwort	5
Vision	5
Einleitung	6
Grundlagen und Prozess	7
— Prozess der Erarbeitung	7
— Rechtliche Grundlagen	7
— Gesellschaftliche Entwicklungen und Handlungsbedarf	8
Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen	10
— Die Schwerpunkte im Überblick	10
— Ziele und Massnahmen	14
Umsetzung	22
— Operationalisierung der Massnahmen	22
— Reporting und Steuerung	22
— Beteiligte Stellen	22
Abkürzungen	23

Vision

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

Einleitung

Mit der Unterzeichnung der europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene im Mai 2007 verpflichtete sich die Stadt Bern zur Ausarbeitung eines Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Als erste Schweizer Stadt legte Bern einen solchen Aktionsplan für die Jahre 2009 bis 2012 vor. Der zweite Aktionsplan 2015–2018 knüpfte inhaltlich an Erreichtes an. Die Steuerungsprozesse wurden optimiert, das Reporting systematisiert und reduziert auf alle zwei Jahre. Mit dem Beitritt zum Rainbow Cities Network im Jahr 2019 hat sich die Stadt Bern als «Regenbogenstadt» dazu verpflichtet, eine aktive Politik zur Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen und gegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität zu betreiben. Entsprechend enthielt der dritte Aktionsplan 2019–2022 erstmals auch Massnahmen in diesem Bereich.

Die Arbeit mit Aktionsplänen in der Stadt Bern hat sich bewährt. Diese unterstützt die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und von LGBTIQ-Menschen nachhaltig. Dank breiter Abstützung und eingespielten Kooperationen in der Stadtverwaltung bringt die Stadt als Arbeitgeberin, Auftraggeberin und Dienstleisterin die Gleichstellung mit vereinten Kräften voran.

Die Entwicklung der Gleichstellung verläuft nicht linear. Sie ist gleichzeitig sowohl von Wandel als auch von Persistenz gekennzeichnet. Aktionspläne ermöglichen es, langfristige Ziele anzupeilen sowie kontinuierlich und systematisch an Themen dranzubleiben, die sich nicht von heute auf morgen ändern. Dies gilt etwa für die Lohngleichheit und die Verteilung der

unbezahlten und bezahlten Arbeit auf die Geschlechter. Aktionspläne erlauben aber auch ein Agendasetting und ein Vordringen in neue Bereiche und Themen, die noch wenig bearbeitet sind. Der vorliegende vierte Aktionsplan Gleichstellung setzt neue Akzente in den Bereichen der digitalen Transformation, der Mobilität und der sozialen Nachhaltigkeit.

Der Gemeinderat setzt sich mit dem Aktionsplan Gleichstellung 2023–2026 erneut ambitionierte Ziele für die nächsten vier Jahre. Er kann dabei auf viele motivierte Unterstützer*innen in der Stadtverwaltung zählen.

Grundlagen und Prozess

Prozess der Erarbeitung

Mit dem Aktionsplan Gleichstellung 2023–2026 hat der Gemeinderat der Stadt Bern den vierten Massnahmenplan verabschiedet. Er beinhaltet insgesamt 32 Massnahmen in vier thematischen Schwerpunkten: 1. Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und deren Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben, 2. Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung, 3. Geschlechtergerechter Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen für eine vielfältige Bevölkerung und 4. Stadt als gleichstellungsfördernde und care-freundliche Arbeitgeberin. Zwölf Massnahmen knüpfen direkt an den Aktionsplan 2019–2022 an, zwanzig setzen neue Akzente. Die Erarbeitung der Massnahmen erfolgte in engem Austausch mit den verantwortlichen Dienststellen und bei laufenden Massnahmen gestützt auf deren Empfehlung im Schlussreporting zum Aktionsplan 2019–2022. Neue Massnahmen basieren auf aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, neuen Erkenntnissen oder Impulsen aus der Verwaltung oder Politik.

Die Erarbeitung des Aktionsplans erfolgte unter der Leitung der Fachstelle für Gleichstellung. Wie bereits bei den vorhergehenden Aktionsplänen wurde der Prozess unterstützt von der interdirektionalen Arbeitsgruppe Aktionsplan Gleichstellung, in der folgende Personen Einsitz hatten: Sandra Wirth (SUE), Reto Moosmann (BSS), Leyla Gül (FPI), Claudia Dubacher (bis Juli 2022) bzw. Anne Hampel (ab August 2022, TVS) und Jonathan Gimmel (PRD). Sie stellen jeweils das fristgerechte Reporting für den Zwischen- und Schlussbericht sicher, überblicken die Massnahmen in ihren Direktionen und liefern Impulse für neue Themen.

Wie von der «Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene» für die Erarbeitung von Aktionsplänen vorgesehen, erfolgte dieser Prozess nach Möglichkeit partizipativ. Neben zahlreichen bilateralen Gesprächen mit Fachpersonen innerhalb und ausserhalb der Verwaltung sowie mit Selbstvertreter*innen wurden auch zwei thematische Hearings durchgeführt. An einem Hearing wurden Anliegen und Herausforderungen der Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen zusammengetragen und diskutiert. Ein zweites Hearing ging dem Handlungsbedarf im Bereich von geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt im Hinblick auf die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf den Grund. An beiden Hearings nahmen sowohl Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung wie auch von zivilgesellschaftlichen Organisationen und Personen aus der Bevölkerung teil.

Auch diesmal ist es gelungen, eine Vielzahl von Akteur*innen in die Erarbeitung des Aktionsplans einzubinden. Dabei wurden die bestehenden Kooperationen mit Dienststellen genutzt, aber auch etliche neue aufgebaut. Die konkreten Massnahmen wurden in enger Zusammenarbeit mit den involvierten Dienststellen (s. Kap. 4.3) entwickelt.

Rechtlicher und politischer Kontext

Das Fundament der städtischen Gleichstellungspolitik bilden verschiedene rechtliche Grundlagen. Auf nationaler und kommunaler Ebene bilden die Schweizerische Bundesverfassung (Art. 8 BV; SR 101), das Bundesgesetz über die Gleichstellung

von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG; SR 151.1), Artikel 5 der Gemeindeordnung der Stadt Bern (GO; SSSB 101) sowie das städtische Personalrecht die wichtigsten rechtlichen Grundlagen der städtischen Gleichstellungspolitik. Verbindliche internationale Verträge sind das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenrechtskonvention CEDAW; SR 0.108), die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK; SR 0.101), die UN-Kinderrechtskonvention (KRK; SR 0.107), das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention; SR 0.311.35) sowie das Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (Palermo-Protokoll; SR 0.311.542). Zur Anwendung der Menschenrechte auf sexuelle und geschlechtliche Minderheiten dienen die Yogyakarta-Prinzipien als Orientierung.

Im Sinne einer kohärenten Politik orientiert sich der Aktionsplan Gleichstellung auch an den Legislaturrichtlinien 2021–2024 und an der Rahmenstrategie nachhaltige Entwicklung 2030 der Stadt Bern. Er nimmt explizit Bezug auf die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration 2022–2025, die Digitalstrategie Stadt Bern und die Masterpläne Fuss- und Veloverkehr. Synergien ergeben sich aber auch mit dem Schwerpunkteplan Migration und Rassismus 2022–2025 und dem Gleichstellungsportfolio Menschen mit Behinderungen.

Eine konsequente Orientierung an wissenschaftlichen Grundlagen, aktuellen Forschungsergebnissen und einschlägiger Fachliteratur gewährleistet eine fachliche Fundierung. Die Schwerpunktsetzungen für den Aktionsplan werden aber auch von aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussionen beeinflusst.

Gesellschaftliche Entwicklungen und Handlungsbedarf

Unter dem Slogan «Lohn, Zeit, Respekt» sind in der Schweiz am 14. Juni 2019 eine halbe Million Menschen auf die Strasse gegangen, um auf die bestehenden Gleichstellungsdefizite aufmerksam zu machen. Ein Hauptthema des feministischen Streiks war die mangelnde Anerkennung der überwiegend von Frauen geleisteten bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit. Kurz darauf zeigte sich mit der Corona-Pandemie auf eindrückliche Weise, wie systemrelevant diese Arbeit ist. Die unbezahlte Arbeit führt zu verminderten Karrierechancen, weniger Erwerbseinkommen und tieferen Renten. Viele junge heterosexuelle Paare streben zwar eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit an, finden sich aber nach der Familiengründung oft in traditionelleren Rollen wieder als gewünscht.

Fünzig Jahre nach der Einführung des Frauenstimm- und -wahlrechts haben Frauen bei den eidgenössischen Wahlen 2019 stark zugelegt. Im Stadtrat erreichte der Frauenanteil 2020 mit 69 Prozent eine deutliche Mehrheit. Hingegen sind Männer in der Kultur und in den Medien nach wie vor stark über-

vertreten. Zudem sind Frauen und weiblich gelesene Personen überdurchschnittlich stark von geschlechtsspezifischen Formen der Gewalt und Diskriminierung betroffen. Das gilt auch für Gewalt im digitalen Raum. Insgesamt wurde der geschlechtsspezifische Blick auf die zunehmende Digitalisierung bislang vernachlässigt. Wie weit die digitale Transformation zu Gunsten der Gleichstellung genutzt werden kann, muss sich erst weisen. Während der Corona-Pandemie hat die Home-Office-Pflicht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie teilweise verschärft, insbesondere wenn die Rahmenbedingungen nicht geregelt waren. Gleichzeitig wurde die digitale Entwicklung beschleunigt und die Akzeptanz flexibler Arbeitsformen in den Unternehmen gefördert.¹

In der Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen (lesbische, schwule, bisexuelle, trans, intergeschlechtliche und weitere queere Menschen²) wurden in den letzten Jahren grosse rechtliche Fortschritte erzielt. Mit einem Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare und der vereinfachten Personenstandsänderung für trans Menschen wurden wichtige Meilensteine erreicht. Die Diskussionen im Vorfeld der entsprechenden Abstimmungen haben zu einer erhöhten Sichtbarkeit queerer Menschen beigetragen. Aber auch in diesem Gleichstellungsbereich gibt es noch viel zu tun. Viele queere Menschen, die sich als solche zu erkennen geben, fühlen sich im öffentlichen Raum nicht sicher und haben Angst vor Spott, verbaler und physischer Gewalt. Mindestens ein Drittel aller LGBTIQ-Personen gibt sich in der Schule oder am Arbeitsplatz nicht als solche zu erkennen. Diesen Teil der Identität oder Lebensweise nicht offenlegen zu

können, kann zu einer grossen Belastung werden und kostet die Betroffenen oftmals viel Kraft. Auf besonders viel Unverständnis, Gewalt und strukturelle Diskriminierung stossen diejenigen queeren Menschen, die nicht den gesellschaftlichen Vorstellungen von weiblich oder männlich entsprechen.³

Ressourcen und Privilegien sind in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. Diese Erkenntnis ist nicht neu. Neu ist vielleicht, dass sich in den letzten Jahren zunehmend ein Bewusstsein dafür entwickelt hat, dass gleichstellungspolitische Ziele nur dann nachhaltig erreicht werden können, wenn auch die Situation von Menschen mitgedacht wird, die aufgrund mehrerer Diversitätsmerkmale Benachteiligungen erfahren und somit mehrfach diskriminiert werden. Diese intersektionale Perspektive einzunehmen ist unverzichtbar, gleichzeitig aber auch anspruchsvoll.

¹ Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF (Herausgeberin): Genderspezifische Effekte der staatlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Covid-19, Mai 2022.

² Für diese und weitere Begriffserklärungen vgl. bern.ch/gleichstellung/glossar

³ Vgl. z.B. Swiss LGBTIQ+ Panel Studien: swiss-lgbtqi-panel.ch/reports



Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen

Thematisch bewegen sich die Massnahmen des aktuellen Aktionsplans innerhalb der drei gleichstellungspolitisch zentralen Themenfelder «Erwerbsarbeit, Vereinbarkeit und Care», «Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen» sowie «Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung». Die Massnahmen zur betrieblichen Gleichstellung sind in einem separaten Schwerpunkt zusammengefasst.

Die Erarbeitung der Massnahmen baut auf den Erfahrungen mit den drei vorangehenden Aktionsplänen an und knüpft insbesondere an die Ergebnisse der Evaluation des Aktionsplans 2019 – 2022 an.

Die Schwerpunkte im Überblick

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

Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit sind nach wie vor ungleich auf die Geschlechter verteilt. Männer übernehmen insgesamt rund zwei Drittel der Erwerbsarbeit, Frauen rund zwei Drittel der unbezahlten Care-Arbeit – mit Folgen für die berufliche Karriere, die finanzielle Eigenständigkeit im Falle einer Scheidung und für die Altersvorsorge. Die Corona-Pandemie hat diese Ungleichheiten in aller Deutlichkeit sichtbar gemacht und noch verstärkt. Laut dem Nationalen Barometer zur Gleichstellung 2021⁴ erachten nur 10 Prozent der Befragten die Gleichstellung in der Familie als erreicht, gegenüber 25 Prozent drei Jahre zuvor. 8 von 10 Frauen und 7 von 10 Männern geben an, dass Care-Arbeit zu gleichen Teilen übernommen werden sollte.

Als besonders schwierig bewerten Alleinerziehende die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, aber auch Eltern, die gleichzeitig Kinder betreuen und weitere Angehörige pflegen. Unregelmässige Arbeitszeiten, Arbeit auf Abruf, Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit erschweren die Vereinbarkeit zusätzlich. Die bestehenden Kinderbetreuungsangebote decken diese nur ungenügend ab.

Mit einem vor allem im schulergänzenden Bereich erweiterten Betreuungsangebot wirkt die Stadt Bern auf eine bessere Vereinbarkeit hin. Im gemeinsamen Projekt Werkplatz Égalité von Stadt und Kanton Bern stehen Vereinbarkeitsfragen regelmässig auf der Agenda der Unternehmen. Der Fachkräftemangel verstärkt hier die Bereitschaft Neues auszuprobieren, um Fachkräfte zu finden oder neue Zielgruppen anzusprechen. Die Vereinbarkeit wird zudem in den Angeboten zur beruflichen und sozialen Integration der Stadt Bern systematisch gefördert bis und mit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die Bedürfnisse Alleinerziehender bzw. von Müttern und Vätern in Einelternhaushalten sollen künftig stärker berücksichtigt werden.

N°2 Die Stadt Bern sorgt für den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung

Die Istanbul-Konvention – das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen⁵ und häuslicher Gewalt – wurde 2018 von der Schweiz ratifiziert. Gewalt gegen Frauen ist eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Geschlechterdiskriminierung. Die Istanbul-

Konvention verdeutlicht, dass ein Leben frei von Gewalt eine Grundvoraussetzung ist für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben. Die Bekämpfung von Gewalt gegenüber Frauen und weiblich gelesenen Menschen ist deshalb immer auch Gleichstellungsarbeit. Umgekehrt ist ohne Gleichstellung eine Gesellschaft ohne Gewalt nicht möglich. Gewaltausübung geht oft einher mit weiteren Formen von Diskriminierungen wie Rassismus, Klassismus oder Queerfeindlichkeit.

Die Arbeiten zur Umsetzung der Konvention beim Bund, im Kanton und in der Stadt Bern haben in den letzten vier Jahren der Prävention und Bekämpfung von Gewalt an Frauen Schub verliehen. Gleichzeitig zeigte sich, wo noch Handlungsbedarf besteht. Gewalt an Frauen ist auch in der Schweiz allgegenwärtig. Mindestens jede zweite Frau über 16 Jahre erlebt gemäss einer repräsentativen Umfrage von gfs.bern aus dem Jahr 2019⁶ sexualisierte Gewalt. Während bei polizeilich erfassten Vorfällen von häuslicher Gewalt und Gewalt im öffentlichen Raum das amtliche Geschlecht erfasst wird, fehlen in der Schweiz bisher offizielle Daten zu Gewalttaten im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder dem Geschlechtsausdruck. Bei allen Gewaltformen gegenüber Frauen und queeren Menschen ist grundsätzlich von einer sehr hohen Dunkelziffer von Fällen auszugehen.

Für die Stadt Bern hat die Prävention und Bekämpfung von Gewalt höchste Priorität. Mit der Lancierung des Projekts «Bern schaut hin» setzt sie ein deutliches Zeichen gegen Sexismus und Queerfeindlichkeit im öffentlichen Raum. In den nächsten Jahren

werden im Rahmen des Projekts verschiedene Massnahmen zur Prävention von Belästigungen und Förderung der Zivilcourage in der Bevölkerung umgesetzt.

⁴ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: Nationales Barometer Gleichstellung 2021. Fokus Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit: equality.ch/pdf_d/Barometer_DE_komplett.pdf

⁵ In ihrem Staatenbericht anerkennt die Schweiz, dass die Istanbul-Konvention auch für trans Menschen Gültigkeit hat, weil der Begriff «Frau» nicht nur das biologische Geschlecht einer Person beinhaltet, sondern auch die Geschlechtsidentität und die Geschlechtsrolle. Diese Definition des sozial konstruierten Geschlechts liege sowohl der Istanbul-Konvention wie auch der CEDAW zugrunde. Vgl. ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/Gewalt/erster_staatenbericht_istanbulkonvention.pdf.download.pdf/Erster%20Staatenbericht%20Schweiz_Istanbul-Konvention_2021.pdf

⁶ «Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen», Studie von gfs.bern im Auftrag von Amnesty International Schweiz (2019): cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/sexuelle-gewalt-in-der-schweiz

N°3 Die Stadt Bern setzt sich ein für einen geschlechtergerechten Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen für eine vielfältige Bevölkerung

Frauen, Männer und nicht-binäre Erwachsene sowie Kinder und Jugendliche, die in der Stadt Bern leben, zur Schule gehen oder arbeiten, sind vielfältig. Sie unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf ihr Geschlecht und ihre sexuelle Orientierung, sondern auch in Bezug auf ihr Alter, ihre kulturelle und soziale Herkunft, ihre finanzielle Situation, ihre Religion und Weltanschauung, ihre körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten und Voraussetzungen, ihre Lebensentwürfe und Lebenserfahrungen und vieles mehr.

Die Sichtbarkeit und Wertschätzung der bestehenden Vielfalt der Berner Stadtbevölkerung ist insbesondere für diejenigen Bevölkerungsgruppen wichtig, für die der Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen und die Teilhabe am öffentlichen Leben mit Hürden verbunden ist.

Neben der gesellschaftlichen Diversität bringt auch die fortschreitende Digitalisierung neue Herausforderungen mit sich, die berücksichtigt werden müssen, um einen geschlechtergerechten Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen gewährleisten zu können. Denn ebenso wie die ganze Gesellschaft durch Geschlechterverhältnisse geprägt ist, ist es auch die Digitalisierung. Der digitale Wandel durchdringt und verändert unsere Lebens- und Arbeitswelten grundlegend. Er beeinflusst die Art und Weise, wie wir kommunizieren und konsumie-

ren, verlangt neue Kompetenzen in der Arbeitswelt und verschiebt die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit. Er führt zu neuen Formen von Zugangsbarrieren, von Gewalt im virtuellen Raum, Diskriminierungen und zu neuen Fragen bezüglich Sicherheit und Datenschutz. Durch die Corona-Pandemie hat sich dieser Prozess weiter beschleunigt. Obwohl es unbestritten ist, dass sich die digitale Transformation auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse auswirkt, werden Digitalisierungsvorhaben häufig ohne Einbezug von Gleichstellungsexpertise geplant und umgesetzt.⁷

Der vorliegende Aktionsplan nimmt mit verschiedenen Massnahmen unterschiedliche Aspekte der Digitalisierung in den Fokus und soll gewährleisten, dass die Geschlechterperspektive in alle anstehenden Digitalisierungsvorhaben in der Stadtverwaltung einfließt.

N°4 Die Stadt Bern erhöht ihre Attraktivität als gleichstellungsfördernde und care-freundliche Arbeitgeberin

Seit der erstmaligen Verankerung der Gleichstellung im Personalreglement und dem umfassenden Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept von 1996 wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt als Arbeitgeberin stetig vorangetrieben. Das Ziel sind ausgewogene Geschlechteranteile auf allen Hierarchiestufen und in allen Funktionen. Davon ist die Stadt zwar noch weit entfernt. Zahlreiche Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader und zur Erreichung der 2011 eingereichten Motion für eine Geschlechter-

quote von 35 Prozent im Verwaltungskader zeigen inzwischen Wirkung. Die 35-Prozentmarke wurde 2021 erstmals erreicht und liegt aktuell bei 35.7 Prozent im Führungskader (2018: 28 Prozent). Der Anstieg erfolgte in allen Richtungen und auf allen vier Kaderstufen. In der gleichen Zeit stieg der Frauenanteil auf der obersten Kaderstufe von 22 auf 30 Prozent. Bis Ende 2024 hat sich der Gemeinderat zum Ziel gesetzt, mindestens 40 Prozent Frauen im Kader zu erreichen. Insgesamt arbeiten 55 Prozent Frauen bei der Stadt, bei den öffentlich-rechtlichen Angestellten beträgt der Anteil knapp 50 Prozent.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Care-Aufgaben, sei es für Kinder oder betreuungs- oder pflegebedürftige Angehörige, ist eine zentrale Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter. Flexible Formen des Arbeitens bezüglich Zeit und Ort unterstützen die Vereinbarkeit, sofern sie planbar sind und dem Wunsch der Mitarbeitenden entsprechen. Auch Mitarbeitende ohne Betreuungspflichten, insbesondere auch der jüngeren Generation, wünschen sich örtliche und zeitliche Autonomie. 60 Prozent aller öffentlich-rechtlich Angestellten arbeiten Teilzeit, Frauen mit 73 Prozent deutlich häufiger als Männer (28 Prozent). In Kaderpositionen arbeiten 55 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer Teilzeit. Alle Anteile sind seit 2018 gestiegen. Weitere Verbesserungen der Vereinbarkeit insbesondere bezüglich Elternurlaube – auch für gleichgeschlechtliche Paare – sieht das revidierte Personalreglement vor.

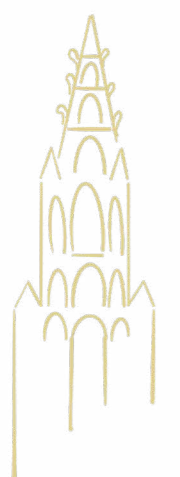
Der Erhalt des Swiss LGBTI-Labels 2022 bestätigt erste Schritte in Richtung einer geschlech-

terinklusive Personalpolitik. Mit Blick auf die Re-zertifizierung in den kommenden Jahren gilt es, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl von der Kultur als auch von der Infrastruktur her queere Mitarbeitende willkommen heisst. Gemäss Mitarbeiter*innenumfrage ordnet sich rund ein Prozent der Befragten weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zu.

⁷ Vgl. z.B. Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF): «Die Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten». Positionspapier mit Fokus Arbeitsmarkt 2021: [admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-84280.html](https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-84280.html) oder «Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten», Gutachten für den dritten Gleichstellungsbericht der Deutschen Bundesregierung 2021: [dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/128.b/7/47d352.pdf](https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/128.b/7/47d352.pdf)

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

Ziele Ein ausgebaut und erschwingliches Kinderbetreuungsangebot erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben insbesondere für ressourcenschwächere und alleinerziehende Elternteile. Mit einem Beratungsangebot für erwerbstätige Eltern, der Vernetzung von gleichstellungs-offenen Unternehmen und der Überprüfung der Lohngleichheit bei der Vergabe von städtischen Aufträgen und Subventionen fördert die Stadt die Gleichstellung im Erwerbsleben.



Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
1.1 L	Die Unternehmensplattform Werkplatz Égalité von Stadt und Kanton Bern wird nach Ablauf der Pilotphase Ende 2023 in geeigneter Weise weitergeführt und ausgebaut. Eine breitere Trägerschaft wird angestrebt.	PRD	FFG	Global-budget
1.2 L	Die Stadt Bern kommt ihren Verpflichtungen aus der Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor konsequent nach: Sie verlangt im Beschaffungswesen und bei den Leistungsverträgen Nachweise zur Einhaltung der Lohngleichheit und überprüft diese mittels risikobasierten Stichkontrollen . Sie koordiniert die Standards und Prozesse mit dem Bund und weiteren kontrollierenden Behörden.	PRD i.V. FPI GuB DIR	FFG FaBe SK	AFP ab 2024
1.3 L	Das städtische Pilotangebot für Rechtsauskünfte rund um Elternschaft und Erwerbsarbeit bei der Mütter- und Väterberatung des Kantons Bern wird evaluiert und eine Überführung in eine Regelstruktur geprüft.	PRD	FFG	Global-budget
1.4 N	Das Monitoring zur Kinderbetreuung im Vorschulalter wird alle zwei Jahre durchgeführt. Es gibt Auskunft über die Entwicklung von Angebot und Nachfrage, Tarifentwicklung und finanzielle Belastung der Familien, Betreuungsqualität und Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung.	BSS	FQSB	Global-budget
1.5 N	Viele Alleinerziehende und Einelternfamilien sind erhöhten Risiken betreffend Armut, Erwerbsintegration, Qualifizierungschancen und Gesundheit/Wohlbefinden ausgesetzt. Eine vertiefte Analyse soll den Handlungsbedarf und Möglichkeiten zur Verbesserung von deren Lebenssituation in der Stadt Bern aufzeigen.	BSS i.V. PRD	SoA FFG	Global-budget
1.6 N	Eine neue Fachstelle im Kompetenzzentrum Arbeit stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicher. Sie entlastet ressourcenschwächere Klient*innen während des Besuchs von Angeboten und bis nach Ablösung in den ersten Arbeitsmarkt bei der Kinderbetreuung. Dazu werden innovative Modelle entwickelt für die Kinderbetreuung bei unregelmässigen Arbeitszeiten, Arbeit zu Randstunden oder in Schicht. Das Projekt für junge Mütter wird entsprechend weiterentwickelt.	BSS	SoA	Im AFP enthalten bis 2025

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

Ziele 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 sowie queere Menschen vor physischer, psychischer und sexueller Gewalt. Sie verhütet und bekämpft häusliche Gewalt gegen Menschen unabhängig von Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und sexueller Orientierung sowie Aufenthaltsstatus.



Aktionsplan Gleichstellung 16

Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
2.1 L	Die Kampagne und das Meldetool «Bern schaut hin» bekämpfen Sexismus und Queerfeindlichkeit im öffentlichen Raum und im Berner Nachtleben. Sie werden unterstützt von einer breiten Allianz aus Verwaltungsstellen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Betrieben des Nachtlebens.	PRD i.V. BSS	FFG FQSB	Im AFP enthalten bis 2024, Nachkredit für 2023 offen
2.2 N	Die Masterpläne Fuss- und Veloverkehr berücksichtigen genderspezifische Aspekte. Diese werden systematisch umgesetzt. Mittels Safety Walks/Rides werden Fuss- und Veloverbindungen in Bezug auf das subjektive Sicherheitsempfinden – insbesondere nachts – überprüft. Meldungen über sog. Angstorte in der Stadt sind niederschwellig möglich und werden zügig bearbeitet.	TVS	VP i.V. TAB, SGB	Global-budget
2.3 L	Die Stadt Bern bekämpft Menschenhandel aktiv und setzt den Nationalen Aktionsplan (NAP III) zur Bekämpfung von Menschenhandel auf städtischer Ebene gemäss Palermo-Protokoll um. Sie ist in entsprechenden internationalen, nationalen und kantonalen Gremien vertreten.	SUE	PI/EMF	Global-budget
2.4 L	Die Stadt Bern führt das Pilot-Projekt «Tür an Tür – wir schauen hin! Ein Projekt gegen häusliche Gewalt in der Nachbarschaft» im Stadtteil VI durch. Ziel des Projekts ist es, das Thema häusliche Gewalt im Quartier zu verankern und nachhaltige sozialräumliche Unterstützungsstrukturen für Betroffene zu schaffen. Gleichzeitig soll dadurch die Niederschwelligkeit des Beratungsangebotes der Stadt Bern zu häuslicher Gewalt verbessert und somit Betroffene besser erreicht werden.	SUE	EKS	Global-budget
2.5 N	Auf die Herausforderung des Cyberstalkings reagiert die Stalking-Beratung mit der Anpassung ihres Beratungsangebots an die Bedürfnisse der Betroffenen. Die Fachstelle Stalking-Beratung realisiert den Aufbau eines Beratungsangebotes für Menschen, die stalken.	SUE	EKS	Global-budget
2.6 N	Die Stadt Bern leistet durch Vernetzungsanlässe, Information und Wissenstransfer einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in der Stadt Bern.	PRD	FFG	Global-budget
2.7 N	Geflüchtete Frauen und queere Menschen haben einen erhöhten Schutzbedarf. Um zu gewährleisten, dass die Entscheidungsträger*innen hinreichend über deren Lebenssituation und die aktuellen Herausforderungen informiert sind, wird einmal im Jahr bei der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern (GSI) ein Bericht eingereicht, der die aktuelle Situation der betroffenen Personen beschreibt und den dringendsten Handlungsbedarf aufzeigt.	BSS i.V. PRD	SoA/AsD FFG	Global-budget

Aktionsplan Gleichstellung 17

Schwerpunkt
N°3

Die Stadt Bern setzt sich ein für geschlechtergerechten Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen für eine vielfältige Bevölkerung

Ziele Die Vielfalt der Berner Stadtbevölkerung in Bezug auf Geschlecht, Geschlechtsidentitäten und Lebens- und Familienformen ist in der städtischen Kommunikation sichtbar. Die diesbezügliche Vielfalt ist Dienstleistungserbringer*innen bewusst und wird im Kontakt mit der Bevölkerung berücksichtigt. Gleichstellungsrelevante Kennzahlen und städtische Angebote und Ressourcen im Bereich Gleichstellung und Diversität sind den städtischen Fachpersonen bekannt und werden genutzt. Bei Digitalisierungsvorhaben wird darauf geachtet, dass die Geschlechterperspektive von Beginn weg einbezogen wird. Damit soll die digitale Transformation die Gleichstellung fördern, anstatt unbesehen neue geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu schaffen.



Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
3.1 N	In einem «Monitoring Gleichstellung» werden in regelmässigen Abständen gleichstellungsrelevante Kennzahlen aus der Stadt Bern aufbereitet, publiziert und verbreitet.	PRD i.V. SK	AUSTA FFG	Global- budget
3.2 N	Alle städtischen Formulare werden geschlechterinklusiv, diversitätssensibel, datensparsam und in einfacher Sprache gestaltet und bis Ende 2024 an die Standards der Barrierefreiheit angepasst. Die Federführung bei der Umsetzung liegt bei den Digitalverantwortlichen und den Kommunikationsverantwortlichen der Direktionen.	PRD i.V. DIR	KDSB DV	Global- budget
3.3 N	Um die allgemeinen und besonderen Volksschulen im Umgang mit Diversitätsthemen noch besser zu unterstützen, wird eine «Menükarte Diversität» erarbeitet. Auf dieser sind städtische Dienstleistungen, thematische Angebote und Kontaktinformationen sowie Bezüge zum Lehrplan 21 für die Schulen übersichtlich aufbereitet.	PRD i.V. BSS	FFG FGMB FMR SCH KoA	Global- budget
3.4 N	Bis Ende 2023 wird geprüft, ob die interaktive Ausstellung «Love Limits 14–16» für die Stadt Bern angeschafft und in welchem Rahmen sie den Jugendlichen der Oberstufenklassen der Stadt Bern zugänglich gemacht werden kann.	BSS	GSD SCH Global-	budget, evtl. AFP ab 2024 ff
3.5 N	Die «Geschlechter*Kiste 2–6» eine Materialsammlung zur Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen mit Kindern und Eltern sowie im Fachteam, wird erarbeitet und in verschiedenen Praxissettings in Kitas, Spielgruppen und im Rahmen der Primano-Hausbesuche pilotiert.	PRD i.V. BSS	FFG FQSB GSD	Global- budget
3.6 N	Die Teilhabe von Frauen und untervertretenen Gruppen am digitalen Wandel wird auf allen Ebenen der Umsetzung der Digitalstrategie und des «Rahmenkonzepts Kulturwandel und Kommunikation» gewährleistet. Neu zu bildende Gremien weisen einen Frauenanteil von mind. 40 Prozent auf, bestehende streben einen solchen an.	PRD	PFD	Global- budget
3.7 N	Der Frauenanteil bei den Informatikdiensten, bei Digital Stadt Bern und in Gremien, die sich mit der Digitalisierung befassen, wird sowohl an der Basis als auch im Kader erhöht .	FPI i.V. PRD	ID PFD	Global- budget
3.8 N	Der Zugang zu Angeboten zur digitalen Befähigung innerhalb und ausserhalb der Stadtverwaltung orientiert sich am Prinzip «Wir nehmen alle mit». Er wird innerhalb der Stadtverwaltung regelmässig nach Geschlecht, Ausbildungsniveau, Beschäftigungsgrad und Alter ausgewertet.	PRD i.V. FPI	PFD ID AOB	Global- budget
3.9 N	Bei der Entwicklung von Applikationen und digitalen Angeboten werden geschlechtsspezifische Gruppen von Nutzer*innen frühzeitig und systematisch einbezogen, um die Nutzenorientierung zu gewährleisten.	PRD	PFD i.V. FFG	Global- budget
3.10 N	Es werden Kriterien entwickelt zur Prüfung von digitalen Vorhaben im Digitalportfolio hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit und niederschwelligem Zugang.	PRD	PFD i.V. FFG	Global- budget

Schwerpunkt

N°4

Die Stadt Bern erhöht ihre Attraktivität als gleichstellungsfördernde und carefreundliche Arbeitgeberin

Ziele Als Arbeitgeberin schafft die Stadt Bern ein für alle Geschlechter inklusives Arbeitsumfeld. Sie fördert das berufliche Fortkommen und die Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben für Kinder und betreuungs- oder pflegebedürftige nahestehende Personen.



Aktionsplan Gleichstellung 20

Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
4.1 L	Die Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit (Homeoffice, Einsatzpläne usw.) stellen die für Care-Aufgaben notwendige Planungssicherheit und Verlässlichkeit sicher. Es gibt dazu einen Austausch zu guter Praxis in der Stadtverwaltung.	FPI i.V. DIR	PA DPD	Global- budget
4.2 L	Die Empfehlungen des Merkblatts «Ausstattung und Beschriftung von Sanitär- und Garderobenbereichen sowie Räumen zum Stillen/Abpumpen» werden umgesetzt: Geeignete Räume zum Stillen oder Milchabpumpen sind verfügbar und über Intranet auffindbar. Es wird geprüft, wo Universal-WCs eingerichtet werden können. Diese werden mit den entsprechenden Piktogrammen gekennzeichnet.	DIR i.V. FPI	DPD ISB/ IMO VV	Global- budget
4.3 L	Als Trägerin des Swiss LGBTI-Labels treibt die Stadtverwaltung die Gleichstellung von LGBTIQ-Angestellten weiter voran. Informationen zu LGBTIQ-Themen werden weiter ausgebaut und sind im Intranet verfügbar. Die Gründung eines queeren Netzwerks für städtische Angestellte wird geprüft. Für 2025 wird eine Rezertifizierung angestrebt.	FPI i.V. PRD	PA FFG	Global- budget
4.4 L	Bei der Überarbeitung des Lohnsystems (Projekt GERLOS), der Überführung der privatrechtlichen in öffentlich-rechtliche Anstellungen und mittels Lohncontrolling werden Geschlechteraspekte systematisch berücksichtigt und allfällige Diskriminierungen behoben. Die nächste Logib-Analyse erfolgt spätestens 2025.	FPI i.V. PRD	PA FFG	Global- budget
4.5 N	Mit der grundlegenden Modernisierung des städtischen Personalmanagements trägt HR4you massgeblich zur systematischen Erreichung der Gleichstellungsziele im Personalbereich bei. Die Programmleitung (PRD/PFD) sorgt für den sachgerechten Einbezug der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann und dokumentiert die Ergebnisse.	PRD i.V. FPI	PFD PA	Global- budget
4.6 L	Die Zielsetzungen des Gleichstellungscontrollings 2021–2024 werden konsequent umgesetzt: Frauenanteil im Kader mindestens 40 Prozent, Rückkehrquote nach Mutterschaftsurlaub mindestens 90 Prozent, Angleichung Beschäftigungsgrade und Fluktuationsrate der Geschlechter. Das Gleichstellungs-Cockpit wird bei Bedarf für die Zielperiode 2025–2028 angepasst. Ein Ausbau zu einem Diversity-Controlling wird geprüft.	FPI i.V. DIR	PA DPD	Global- budget
4.7 L	Gleichstellungsrelevante Themen sind Teil der Berufsbildung . Berufsbildende erweitern regelmässig ihr eigenes Gleichstellungswissen. Lernende werden angeleitet, stereotype Annahmen in Bezug auf Geschlecht und LGBTIQ zu hinterfragen und geschlechterinklusiv und diversitätssensibel zu kommunizieren und zu handeln.	FPI i.V. PRD	PA AOB FFG	Global- budget
4.8 N	Gleichstellungsspezifische Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende werden systematisch auf- und ausgebaut (Kulturwandel, sexuelle Belästigung, LGBTIQ-Themen usw.).	FPI	PA AOB	Global- budget
4.9 N	Vereinbarkeitsfördernde Massnahmen wie bezahlte Elternurlaube dürfen nicht dazu führen, dass in Teams und Dienststellen Mehrbelastungen entstehen. Mehrkosten , die bei einem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub anfallen, sind durch die Stadtverwaltung global zu finanzieren. Die Mittel für die nicht über die EO abgegoltene bezahlten Urlaube werden über den AFP in einem zentralen Pool eingestellt. Die Höhe der budgetierten Beiträge bemisst sich nach der zu erwartenden Anzahl Urlaube sowie dem durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohn und dem Beschäftigungsgrad.	FPI	PA FV	AFP ab 2024

Aktionsplan Gleichstellung 21

Umsetzung

Operationalisierung der Massnahmen

Nach Genehmigung des Aktionsplans durch den Gemeinderat planen und operationalisieren die beteiligten Dienststellen bis Ende Mai 2023 die Umsetzung ihrer Massnahmen und legen Meilensteine und Indikatoren für die Zielerreichung fest. Dafür stellt die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann standardisierte Massnahmen-Sheets auf einem gemeinsamen Laufwerk zur Verfügung. Die Fachstelle für Gleichstellung begleitet die Operationalisierung und bietet bei Bedarf Unterstützung und Beratung während der Umsetzung der Massnahmen.

Reporting und Steuerung

Die für die Massnahmen verantwortlichen Dienststellen dokumentieren den Stand der Umsetzung nach zwei und nach vier Jahren. Die Fachstelle informiert den Gemeinderat Ende 2024 in einem Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung und unterbreitet dem Gemeinderat Ende 2026 den Schlussbericht sowie einen Vorschlag zur Weiterführung der Gleichstellungsstrategie.

Beteiligte Stellen

Die folgenden städtischen Dienststellen sind in die Umsetzungsverantwortung eingebunden:

Gemeinde und Behörden GuB

- Stadtkanzlei SK

Präsidialdirektion PRD

- Abteilung Aussenbeziehungen und Statistik AUSTA
- Digitalverantwortliche*r DV der PRD
- Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann FFG
- Konferenz Digital Stadt Bern KDSB
- Personal, Finanzen & Digitale Entwicklung PFD

Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie SUE

- Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz EKS
- Digitalverantwortliche*r DV der SUE
- Direktionspersonaldienst DPD
- Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei EMF
- Polizeiinspektorat PI

Direktion für Bildung, Soziales und Sport BSS

- Digitalverantwortliche*r DV der BSS
- Direktionspersonaldienst DPD
- Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen FMR
- Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen FGMB
- Kompetenzzentrum Alter KoA
- Familie & Quartier Stadt Bern FQSB
- Gesundheitsdienst GSD
- Kompetenzzentrum Arbeit SoA/KA
- Schulamt SCH
- Sozialamt SoA

Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün TVS

- Abteilung Verkehrsplanung VP
- Digitalverantwortliche*r DV der TVS
- Direktionspersonaldienst DPD
- Stadtgrün Bern SGB
- Tiefbauamt Bern TAB

Direktion für Finanzen, Personal und Informatik FPI

- Ausbildung und Organisationsberatung AOB
- Digitalverantwortliche*r DV der FPI
- Direktionspersonaldienst DPD
- Fachstelle Beschaffungswesen FaBe
- Finanzverwaltung, FV
- Immobilien Stadt Bern ISB
- Informatikdienste ID
- Personalamt PA

Abkürzungen

AFP	Aufgaben- und Finanzplan
AOB	Ausbildung und Organisationsberatung
AsD	Asylsozialdienst
AUSTA	Abteilung Aussenbeziehungen und Statistik
BSS	Direktion für Bildung, Soziales und Sport
Dir.	Direktion/en
DPD	Direktionspersonaldienst/e
DV	Digitalverantwortliche der Direktion(en)
EKS	Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz
EMF	Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei
FFG	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
FGMB	Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
FMR	Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen
FPI	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik
FQSB	Familie & Quartier Stadt Bern
FV	Finanzverwaltung
GSD	Gesundheitsdienst
GuB	Gemeinde und Behörden
HR	Human Resources
ISB	Immobilien Stadt Bern
IMO VV	Immobilienmanagement Verwaltungsvermögen
KA	Kompetenzzentrum Arbeit
KoA	Kompetenzzentrum Alter
KDSB	Konferenz Digital Stadt Bern
L	Laufende Massnahme
LGBTIQ	Lesbisch, schwul (gay), bisexuell, trans, intergeschlechtlich und queer
N	Neue Massnahme

NAP	Nationaler Aktionsplan gegen Menschenhandel 2017–2020
PA	Personalamt
PFD	Personal, Finanzen & Digitale Entwicklung
PI	Polizeiinspektorat
PRD	Präsidialdirektion
SCH	Schulamt
SGB	Stadtgrün Bern
SK	Stadtkanzlei
SoA	Sozialamt
SUE	Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie
TAB	Tiefbauamt Bern
TVS	Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün
VP	Abteilung Verkehrsplanung

