



**Stadt Bern**  
Präsidialdirektion

Fachstelle für die Gleichstellung  
von Frau und Mann

## **Zwischenbericht 2015/2016**

**zum zweiten Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2015–2018)**

### **Vision**

**In der Stadt Bern sind Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in allen Lebensbereichen gleichgestellt. Sie prägen mit ihren unterschiedlichen Lebensformen und Lebenslagen eine vielfältige und weltoffene Stadtgesellschaft.**

**Gemeinsam gestalten sie die städtische Politik, Wirtschaft und Kultur mit und haben gleichberechtigten Zugang zu städtischen Dienstleistungen, Ressourcen und Entscheidungsprozessen. Sie entfalten und leben ihre Potenziale ohne Diskriminierungen und Einschränkungen durch Geschlechterstereotypen.**

**Die Stadtverwaltung trägt in allen ihren Wirkungsfeldern zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und damit zu einer sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Entwicklung der Stadt und einer hohen Lebensqualität bei.**

**(aus: Aktionsplan 2015–2018, [www.aktionsplan.bern.ch](http://www.aktionsplan.bern.ch))**

Schwerpunkt 1: Gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen						
Ziel 1		Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu öffentlichen Ressourcen und Dienstleistungen der Verwaltung und nehmen diese auch in Anspruch.				
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
1	L	Die Stadt Bern setzt Kriterien für ein geschlechter- und alltagsgerechtes Planen und Bauen im öffentlichen Raum um. Diese werden bei der Erarbeitung von Vorstudien für Projekte im öffentlichen Raum berücksichtigt.	PRD	SPA	Ziel ist die Aufnahme des Aspekts des geschlechter- und alltagsgerechten Planens und Bauens in geeigneter Form im Standardinhalt der Vorstudien für Projekte im öffentlichen Raum. Aktuell erarbeitet das Stadtplanungsamt einen Entwurf für ein solches Standard-Inhaltsverzeichnis. Dieses soll in das Handbuch «Planen und Bauen im öffentlichen Raum» integriert werden. Die geplanten Schulungen konnten noch nicht durchgeführt werden.	
2	L	Die Stadt Bern achtet bei der Ausschreibung von Architektur- und Planungswettbewerben weiterhin auf eine geschlechtergerechte Juryzusammensetzung.	PRD	HSB	Eine Liste mit Fachfrauen für die Anfrage zur Teilnahme in Jurys wurde erstellt. Es werden bei jedem Verfahren Frauen für die Teilnahme in der Jury angefragt. Ihr Anteil in den Verfahren 2015–2016 betrug 40%.	
3	N	Die Nutzung der Angebote der Sportförderung wird – wo möglich – statistisch erfasst und nach Geschlecht und Herkunft ausgewertet. Bei der Auswahl der Angebote wird verstärkt darauf geachtet, untervertretene Zielgruppen zu berücksichtigen.	BSS	SA	Um einen gleichberechtigten Zugang zu den Sportangeboten zu sichern, erfasst das Sportamt deren Nutzung soweit möglich nach Geschlecht (u.a. Freiwilliger Schulsport, Polysportive Kidscamps, Aktiv 50+) und teilweise auch nach Herkunft (OpenSunday, MiniMove). Bei der Abfrage der Dauerbelegungen weisen die Vereine die Trainingsteilnehmenden ebenfalls geschlechtsspezifisch aus. Die Auswertung und Analyse wird es künftig erlauben, das Angebot noch stärker auf untervertretene Zielgruppen auszurichten.	
4	N	Die Dienststellen überprüfen ihre Dienstleistungen auf geschlechtergerechten Zugang. Die Fachstelle für Gleichstellung erarbeitet die dafür nötigen Arbeitshilfen.	PRD i.V. Dir.	FFG	Nach eingehender Analyse bestehender Audits und Gleichstellungs-Checks wird in Anlehnung an den städtischen Umweltaudit derzeit ein Gleichstellungs-Audit entwickelt. Dieser soll ab 2018 in 2–3 Dienststellen jährlich durchgeführt werden. Eine Toolbox und verwaltungsinterne und -externe Beispiele von «good practice» sollen den Dienststellen praxisnahe und innovative Lösungen anbieten, um ihre Dienstleistungen geschlechtergerecht auszurichten.	

Legende: Laufzeit 2017–2018,  auf Zielkurs,  teilweise auf Zielkurs,  nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt (Laufzeit 2015–2016), L Laufend, N Neu, Dir. Direktion, DS Dienststelle

Schwerpunkt 2: Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben						
Ziel 2		Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien wird ausgebaut.				
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
5	L	Die Stadt kontrolliert die Einhaltung der Geschlechterquote in den städtischen Kommissionen gemäss Kommissionenreglement (KoR). Jedem Wahlvorschlag legt die zuständige Direktion das Formular über die Einhaltung der Geschlechterquote bei.	GuB i.V. Dir.	SK	Die Stadtkanzlei überprüft systematisch die Wahlvorschläge auf Einhaltung der Geschlechterquote von 30 Prozent. Der Gemeinderat lehnt von der Quote abweichende Vorschläge konsequent ab. Ende 2016 erfüllen laut der von der Stadtkanzlei geführten Statistik 20 von 32 ständigen Kommissionen (62.5%) die Vorgabe. In 11 Kommissionen sind Frauen und in einer Männer untervertreten.  Schwierigkeiten: Bei Kommissionen, die einen hohen Anteil an Mitgliedern aufweisen, die von Amtes wegen Einsitz haben, besteht wenig Spielraum zur Erhöhung des Anteils des untervertretenen Geschlechts.	
6	L	Städtische Organe setzen Entscheidungsgremien geschlechtergerecht zusammen. Die Stadt delegiert vermehrt Frauen als Vertreterinnen in externe Gremien. Die zuständige Direktion äussert sich bei jedem Wahl- bzw. Nominationsvorschlag zur Berücksichtigung dieses Grundsatzes.	GuB i.V. Dir.	SK	Neue Entscheidungsgremien (inkl. Arbeitsgruppen) werden verstärkt geschlechtergerecht zusammengesetzt und in externe Gremien werden vermehrt auch Frauen als Vertretungen delegiert. Die Direktionen wurden angehalten, der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter Rechnung zu tragen und – wo diese nicht gewährleistet war – zu begründen, weshalb ein Mann/eine Frau vorgeschlagen wurde.  Schwierigkeiten: Die personelle Zusammensetzung wird in der Regel erst nach dem Beschluss des Gemeinderats zum Projekt bestimmt und die externen Mandate sind oft funktionsgebunden. Die Stadtkanzlei konnte die Statistik nicht vollständig umsetzen und wird dies im 2017 nachholen.	

Legende: Laufzeit 2017–2018,  auf Zielkurs,  teilweise auf Zielkurs,  nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt (Laufzeit 2015–2016), L Laufend, N Neu, Dir. Direktion, DS Dienststelle

7	N	Die Stadt schafft Anreize für einen gleichstellungsorientierten, attraktiven Wirtschaftsstandort Bern. Sie kooperiert hierzu mit den Sozialpartnern und Unternehmen.	PRD i.V. SUE	FFG  WA	Im Herbst 2015 erschien N°10 des Wirtschaftsmagazins BernPunkt zum Thema «Frauen in der Wirtschaft», das auf positives Echo stiess.  In Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern laufen Vorarbeiten für ein gemeinsames Projekt zur Förderung gleichstellungsorientierter Unternehmen im Wirtschaftsraum Bern.	
8	N	Die Stadt fördert die Vernetzung von Kaderfrauen auf dem Platz Bern zwecks Information, Erfahrungsaustausch und Qualifikation.	SUE i.V. PRD	WA  FFG	Ziel ist die Institutionalisierung eines zweimal jährlich stattfindenden Austausches von Wirtschaftsfrauen. Frauennetzwerke sollen eingebunden werden. Die Abklärungen haben gezeigt, dass eine institutionalisierte Koordination durch die Stadt Bern keinem Bedürfnis entspricht.	

<b>Ziel 3 Die Stadt Bern setzt sich in allen ihren Wirkungsfeldern für Lohngleichheit ein.</b>						
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
9	L	Die Stadt führt Massnahmen zur weiteren Reduktion der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Verwaltung fort und überprüft 2017 erneut die Einhaltung der Lohngleichheit.	FPI i.V. Dir.	PA  DPD	<b>Laufzeit: 2017–2018</b>	
10	L	Die Stadt verlangt im Beschaffungswesen von den Anbietenden den Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit und führt Stichprobenkontrollen durch. Sie strebt eine Vereinheitlichung der Verfahren sowie die Einführung eines anerkannten Lohngleichheitsattests an und sorgt für die notwendige Koordination mit Bund und Kanton.	FPI i.V. PRD	GS  FFG	Mitte 2015 wurde das Projekt «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» lanciert. Es wird unterstützt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Die Vorarbeiten für eine Standardisierung der Kontrollen und deren gegenseitige Anerkennung durch Bund, Kantone und Gemeinden, welche Kontrollen durchführen, sind abgeschlossen. Parallel dazu wurde die Qualität der eingereichten Nachweise über die Einhaltung der Lohngleichheit analysiert. Die stadtinternen Kontrollprozesse werden derzeit definiert, so dass ab 2017 erste Kontrollen im Beschaffungswesen durchgeführt werden können.	

11	L	Leistungsvertragsnehmende erbringen auf Verlangen den Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit. Die Stadt stellt ihnen geeignete Instrumente zur Verfügung und legt die Modalitäten für die Überprüfung fest.	PRD i.V. GuB	FFG  SK	Die Überprüfung der Lohngleichheit bei Leistungsvertragsnehmenden ist Teil des obgenannten Projekts «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» (vgl. Massnahme 10). Die Vorbereitungen und Prozessdefinitionen sind zeitlich verzögert angelaufen, erfolgen nun aber parallel zur Einführung der Kontrollen im Beschaffungswesen. Erste Überprüfungen finden mit denselben Instrumenten und nach denselben Standards ebenfalls ab 2017 statt.	
----	---	--	--------------------	---------------	--	---

Ziel 4		Frauen wie Männer können in der Stadt Bern in allen Phasen ihres Erwerbslebens ihren Care-Aufgaben für Kinder und Angehörige nachkommen.				
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
12	N	Die Angebote der familienergänzenden Tagesbetreuung von Schulkindern (Tagesstätten für Schulkinder, Tagesschulen und Ferieninseln) werden überprüft und decken den Bedarf während der Schulzeit und in den Ferien in hoher Qualität ab. Eine gemeinsame Plattform informiert Eltern über alle Möglichkeiten zur Tagesbetreuung von Schulkindern und unterstützt sie in der Wahl des geeigneten Angebots.	BSS	JA SCH	<p><b>Laufzeit: 2015–2016</b></p> <p>Das gemeinsame Internetportal ist realisiert und wird von Schulamt und Jugendamt gemeinsam gepflegt und weiterentwickelt. Das Ziel, auf der Engehalsinsel in einem Pilotprojekt alle städtischen Angebote der familienergänzenden Kinderbetreuung von Schulkindern an einem Standort zusammenzuführen, wurde teilweise erreicht. Das Betriebskonzept liegt vor, die Bereitschaft der Beteiligten, einen Pilotversuch durchzuführen, ist vorhanden. Die weitere Umsetzung ist abhängig von den Entscheiden Dritter bezüglich des Verkaufs der geeigneten Räumlichkeiten und deshalb vorläufig blockiert.</p> <p><b>Steuerungsbedarf:</b> Die Umsetzung ist erst teilweise erreicht. Eine Weiterführung der Massnahme wird auf Wunsch Jugendamt/Schulamt empfohlen.</p>	

13	L/N	Projekte und Angebote zur beruflichen und sozialen Integration werden vermehrt auf Personen ausgerichtet, die Care-Aufgaben haben, insbesondere auf junge Mütter und Alleinerziehende. Der Sozialdienst unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten das Nachholen einer anerkannten Berufsbildung.	BSS	KA SDS	Der Bekanntheitsgrad des Projekts Junge Mütter (sozialhilfebeziehende junge Mütter im Alter zwischen 18 und 25 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung) steigt, Anfragen und Teilnahme von jungen Frauen aus dem Migrationsbereich (ohne Schulbildung in der Schweiz) nehmen deutlich zu. Im Sommer 2016 konnten sechs junge Mütter eine Lehrstelle antreten. Es ist gelungen, verschiedene Arbeitsmodelle zu entwickeln, welche sowohl den Anforderungen der jungen Mütter als auch den Ausbildungsbetrieben gerecht werden. Die Hochschule Luzern ist beauftragt, das Projekt Junge Mütter zu evaluieren. Der Bericht ist geplant auf Ende März 2017. Im Fokus steht die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration durch das Projekt Junge Mütter.	
14	L	Die Vernetzung von Fachleuten mit Männern und Vätern als Zielgruppen wird verstärkt. Spezifische Angebote für Männer mit Care-Aufgaben werden erarbeitet unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Migranten.	PRD i.V. BSS	FFG KI	Ziel ist es, mittels einer Auslegeordnung der bestehenden Väterangebote den Bedarf/die Lücken zu erfassen, die bestehenden Angebote zu öffnen und/oder in den Folgejahren spezifische Angebote für Väter/Söhne/Angehörige (mit Migrationshintergrund) aufzubauen. Verwaltungsintern wurden zwei Väter-Lunches durchgeführt, die Rückmeldungen darauf waren positiv.	
15	N	Die Stadt setzt sich in ihrem Einflussbereich für faire Arbeitsbedingungen für Care-Arbeit in Privathaushalten ein. Sie informiert und berät Arbeitgebende und unterstützt Care-Arbeitnehmende in der Wahrung ihrer Rechte.	BSS i.V. PRD SUE	AVA KI FFG EMF	<b>Laufzeit: 2015–2016</b>  EMF: Die EMF führte verschiedene Kontrollen im Bereich Care-Arbeit in privaten Haushalten durch. Diese Tätigkeiten finden im Rahmen der sogenannten Pariter-Kontrollen statt.  AVA: Die Broschüre «Betreuung daheim und Hilfe im Haushalt» wurde stark nachgefragt, so dass eine 2. Auflage gedruckt werden musste. Für 2017 ist ein Workshop am Forum Bern 60plus zum Thema Care-Migration geplant.  FFG/KI: Die Plattform careInfo.ch (Informationsplattform und Austauschforum für Care-Migrantinnen in Schweizer Haushalten) wird von der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich betrieben, die Stadt Bern ist neben Basel-Stadt, Aarau und Solothurn Teil der Trägerschaft. Nach 1,5 Jahren Betrieb wurde die Webseite evaluiert und optimiert. Die Rückmeldungen der Care-Migrantinnen in den Nutzerinterviews sind überwiegend positiv, CareInfo wird als Unterstützung geschätzt und genutzt.	✓  

Schwerpunkt 3: Kinder und Jugendliche – Chancengleichheit in Bildung, Betreuung und Freizeit						
Ziel 5		Mädchen und Jungen, junge Frauen und Männer in der Stadt Bern nutzen ihre Potenziale unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft.				
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
16	L	Der TOJ setzt auf eine gendergerechte Jugendarbeit, die Mädchen und Jungen fachlich darin unterstützt, sich mit ihrer sozialen Geschlechterrolle auseinanderzusetzen. Die spezifische Mädchen- und Bubenarbeit wird weiter gestärkt.	BSS	JA	Die Fachgruppen Mädchen- und Bubenarbeit wurden gegründet und im November 2015 zu einer Fachgruppe Gender zusammengeführt. Deren Fokus liegt auf der geschlechtergetrennten wie auch auf der geschlechtergemischten offenen Jugendarbeit und auf neueren Entwicklungen der Genderthematik (z.B. Transgender).  Der Fachbereich Mädchenarbeit wird sowohl innerhalb des TOJ (Trägerverein für die offene Jugendarbeit) wie auch gegen aussen (Anfragen von Fachhochschulen) zunehmend als relevante Stelle bei Fragen zu offener Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen wahrgenommen.	
17	L	Die Angebote der offenen Arbeit mit Kindern werden für Mädchen und Jungen im Hinblick auf Geschlecht und Herkunft leicht zugänglich und vielfältig nutzbar ausgestaltet. Bei der Stellenbesetzung wird auf gemischte Teams geachtet.	BSS	JA	Mit spezifischen Projekten (z. B. Modi-/Gieleabende, Heldinnen) werden bedürfnisgerecht Mädchen/Jungen angesprochen. In den Teams sind Frauen und Männer ausgeglichen vertreten (2 Stellen konnten wunschgemäss mit Männern besetzt werden). Die Mitarbeitenden nehmen an Weiterbildungsangeboten mit Fokus auf Geschlecht und Herkunft teil. In den ehrenamtlichen Strukturen ist das Geschlechterverhältnis mehrheitlich ausgewogen. Eine genderbewusste Haltung der Mitarbeitenden ist Teil der Arbeitskultur.	

Legende: Laufzeit 2017–2018,  auf Zielkurs,  teilweise auf Zielkurs,  nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt (Laufzeit 2015–2016), L Laufend, N Neu, Dir. Direktion, DS Dienststelle

18	N	Die Direktion für Bildung, Soziales und Sport entwickelt und koordiniert Massnahmen zum Schutz der sexuellen Integrität von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen in all ihren Bereichen und Angeboten.	BSS	GSD JA SCH	<p><b>Laufzeit: 2015–2016</b></p> <p>Die BSS hat einen Kodex zur sexuellen Integrität, resp. zur Prävention von sexuellen Übergriffen auf der Basis eines Entwurfs des Gesundheitsdiensts verabschiedet. Jede Abteilung hat dazu eine Umsetzungsplanung erstellt und Massnahmen ergriffen. Im ersten Halbjahr 2017 wird eine neue Website «Bern couragiert – hinsehen und handeln» aufgeschaltet.</p> <p>Im Schulbereich ist eine Weiterbildung für die Schulleitungen geplant. In der familienergänzenden Betreuung und in der Schule wurde bei Stellenbesetzungen das Einfordern des Sonderprivatauszugs eingeführt.</p> <p>Massnahmen für die Schulsozialarbeitenden sowie Schulärzte und Schulärztinnen sind festgelegt (Information, Weiterbildung, Verhaltensregeln, Anstellungsprozedere, Abläufe bei Verdachtsfällen sowie regelmässige Evaluation).</p> <p>Die Kitas &amp; Tagis Stadt Bern haben ein Konzept zum Schutz der sexuellen Integrität erstellt, das ein Interventionskonzept enthält. Eine Schulung aller Betriebsleitenden und Einführung in allen Betreuungsteams wird 2017 umgesetzt.</p> <p>Die Massnahme wird als laufende Aktivität weitergeführt.</p>	<p>✓</p> <p>↑</p>
19	L	Die Stadt unterstützt Projekte für eine offene Berufswahl und Lebensgestaltung und sorgt für deren nachhaltige Implementierung in der Stadtverwaltung und in Unternehmen (AVANTI, Profil+, Nationaler Zukunftstag). Der Nationale Zukunftstag wird verwaltungsintern ausgebaut. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden gezielt angesprochen.	PRD i.V. Dir.	FFG	<p>Die bestehenden Projekte Zukunftstag und das Schulprojekt AVANTI werden im üblichen Rahmen beworben. Verschiedene städtische Stellen (Informatikdienste, Kitas) bieten im Rahmen des Zukunftstages Spezialprojekte an. Ein gezielter Ausbau in MINT-Berufen ist geplant. Die FFG ist Teil der Trägerschaft von AVANTI und an deren Ausbau und Konsolidierung (neue Trägerschaft unter Einbezug von Unternehmen) beteiligt.</p> <p>Das Weiterbildungsangebot Profil+ für Lernende (Angebot des Personalamts, Input zur Lohngleichheit durch die FFG) konnte wie geplant 2015 und 2016 durchgeführt werden.</p>	<p>↑</p>

Schwerpunkt 4: Abbau von geschlechtsspezifischen Formen von Gewalt						
Ziel 6		In der Stadt Bern können sich Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Raum frei und sicher bewegen, ohne physischer oder psychischer Gewalt ausgesetzt zu sein.				
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
20	L	Die Stadt bekämpft aktiv Frauen- und Menschenhandel und setzt den Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Bekämpfung von Menschenhandel auf städtischer Ebene um. Sie ist vertreten in entsprechenden nationalen und kantonalen Gremien (KSMM, KOGE) und setzt sich für die Erarbeitung klarer Kriterien zu Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung ein.	SUE BSS	EMF KI	Die Zielsetzungen (Kooperationsprozess COMPETO, Abstimmung der runden Tische und die Vorgaben der bundesrechtlichen Gesetzgebung im Rahmen der GRETA-Evaluation) wurden umgesetzt. Der Kooperationsprozess wurde vom SEM (Staatssekretariat für Migration) als Weisung für die ganze Schweiz als verbindlich erklärt.  Es konnten in der Berichtsperiode mit den engagierten Akteurinnen und Akteuren sowohl seitens der Behörden wie auch NGOs etliche Erfolge im Sinne der Bekämpfung des Menschenschmuggels und Menschenhandels erreicht werden.	

Legende: Laufzeit 2017–2018,  auf Zielkurs,  teilweise auf Zielkurs,  nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt (Laufzeit 2015–2016), L Laufend, N Neu, Dir. Direktion, DS Dienststelle

21	L	<p>Die Fachstelle Häusliche Gewalt berät proaktiv und niederschwellig Opfer von häuslicher Gewalt der Stadt Bern. Sie trägt mit ihrer Vernetzungsarbeit und verschiedenen Aktionen zu einer gezielten präventiven Wirkung bei. Der Situation von Kindern als Opfer von häuslicher Gewalt wird spezifische Beachtung geschenkt.</p>	SUE	EKS	<p>Die Fachstelle Häusliche Gewalt ist beauftragt mit der proaktiven Nachbetreuung von Betroffenen nach einer polizeilichen Intervention. Sie war 2015 und 2016 aktiv in städtischen und kantonalen Fachgruppen (Fachgruppe Halt Häusliche Gewalt, Runder Tisch Häusliche Gewalt Bern Mittelland und Runder Tisch Zwangsheirat Stadt Bern) und nahm an diversen Netzwerk- und Austauschtreffen teil.</p> <p>Die Fachstelle Häusliche Gewalt verfestigte ihre Zusammenarbeit mit den wichtigsten Netzwerkpartnern, der Beratungsstelle Opferhilfe Bern, dem Frauenhaus Bern, der Kantonspolizei Bern (städtische Polizeiwachen und Fachstelle Gewalt und Drohung), der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Bern (KESB) sowie mit den internen Bereichen des Amtes für Erwachsenen- und Kinderschutz Bern. Zwei Anlässe in WissenStadtEssen zum Thema Häusliche Gewalt wurden durchgeführt (einmal im Rahmen der Ausstellung «Willkommen zu Hause» gemeinsam mit der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann). Ausserdem beteiligte sich die Fachstelle Häusliche Gewalt an der Kampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen».</p> <p>Schwierigkeiten: Aufgrund knapper Ressourcen wird das Ziel, eine exemplarische Berufsgruppe zum Thema Kindeswohlgefährdung bei Häuslicher Gewalt zu sensibilisieren, erst im Jahr 2017 angegangen.</p>	
22	N	<p>Die Fachstelle Stalking-Beratung berät Opfer von Stalking sowie andere Fachpersonen. Sie macht die Thematik und ihr Angebot einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Den Themen Cyberstalking und Sexting soll besondere Beachtung zukommen. Eine Zusammenarbeit mit den Schulen wird installiert.</p>	SUE	EKS	<p>Mit der Medienkonferenz im 2015 machte die Fachstelle die eigene Broschüre Cyberstalking bekannt. Eine Veranstaltung in WissenStadtEssen wurde 2016 durchgeführt, um Mitarbeitende der Stadt Bern zu sensibilisieren. Die Fachstelle hat in den Jahren 2015 und 2016 ihr Angebot bei der Fachstelle Xenia und am Runden Tisch Häusliche Gewalt Emmental vorgestellt. Sie war Mitglied der Begleitgruppe zur Erstellung des Forschungsberichtes «Bekämpfung von Stalking in der Schweiz verbessern» (Postulat Feri 14.4204).</p> <p>Die Anfragen zum Thema Cyberstalking und Sexting wurden statistisch erfasst und ausgewertet. Die Broschüre Cyberstalking wurde jährlich überprüft und aktualisiert. Anfragen für Beratungen zur Problematik Sexting hatte die Fachstelle Stalking-Beratung keine.</p>	

23	L	Die Stadt Bern ist aktiv in der Information, Prävention und Vernetzung zu Zwangsheirat und Zwangsehe. Sie erarbeitet ein Vorgehen analog zum Vernetzungsprozess COMPETO, worin Verantwortung, Zuständigkeiten und Kompetenzen in Fällen von Zwangsheirat/Zwangsehe klar definiert und zugewiesen sind.	SUE BSS	EMF KI	<p>PI/EMF: Der Ablaufprozess «Bekämpfung Zwangsheiraten» wurde mit allen beteiligten Stellen praxistauglich erarbeitet.</p> <p>KI: Alle genannten Massnahmen (Aktualisierung Website, Verbreitung der Informationsmaterialien, Fachveranstaltungen auf Anfrage, Fachberatung und Triage auf Anfrage, Weiterführung Runder Tisch einmal pro Jahr) wurden fristgerecht umgesetzt. Die finanzielle Unterstützung des Bundes läuft aus. Die Massnahmen müssen künftig durch die Stadt selbst finanziert werden.</p> <p>Die Vernetzung in der Stadt Bern ist sehr gut. Die nationale Fachstelle Zwangsheirat verzeichnet vergleichsweise viele Anfragen aus der Stadt Bern. Das spricht für eine gute Sensibilisierung der Betroffenen.</p>	
----	---	--	------------	-----------	--	---

Schwerpunkt 5: Die Stadt Bern – führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin						
Ziel 7		Die Stadt bietet attraktive Arbeitsbedingungen, die unterschiedlichen Lebensläufen und Lebensformen Rechnung tragen.				
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
24	L/N	Die Berufsbildung berücksichtigt Gleichstellungsaspekte sowohl in spezifischen wie auch in den Regelangeboten (Profil+, Prävention von sexueller Belästigung). Lernende kennen ihre Rechte und Pflichten und entwickeln vielfältige Laufbahn- und Lebensentwürfe.	FPI i.V. Dir.	PA  DPD	Die Kurse Profil+ konnten wie geplant 2015 und 2016 durchgeführt werden. Die nächste Durchführung im Jahr 2017 wurde neu ins 4. Semester vorverschoben, damit sich die Lernenden früher mit vielfältigen Laufbahn- und Lebensentwürfen auseinandersetzen können.  Sexuelle Belästigung wird am Einführungskurs thematisiert. Das Merkblatt «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» wurde 2015 aktualisiert und ein Flyer 2016 versandt.	
25	N	Eine exemplarisch erhobene Situationsanalyse in einer Direktion dient als Grundlage, um Massnahmen zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung gewährleisten. Mitarbeitende und Personalverantwortliche sind für das Thema Work & Care sensibilisiert.	BSS	AVA	<b>Laufzeit: 2015–2016</b>  Die Umfrage wurde im Herbst 2015 bei den Mitarbeitenden der BSS durchgeführt. 28% der Mitarbeitenden haben Erfahrung mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen. Um Erwerbstätigkeit gut vereinbaren zu können, wünschen sie sich hohe Flexibilität der Arbeitszeit und Verständnis der Kolleginnen und Kollegen und der vorgesetzten Stelle. Die Resultate der Studie wurden in der MAZ (Zeitschrift für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bern) vom März 2016, im Rahmen eines Kaderworkshops der BSS, in der Personalkonferenz und im WissenStadtEssen vorgestellt. Weitere Massnahmen wurden entwickelt, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege in der Stadtverwaltung zu optimieren (vgl. Massnahme 29).  Die Massnahme wird als laufende Aktivität weitergeführt.	✓  

26	N	Eine externe Standortbestimmung zur Familienfreundlichkeit wird vorgenommen. Gestützt darauf werden Massnahmen zu deren weiteren Förderung eingeleitet.	FPI	PA	<p><b>Laufzeit: 2015–2016</b></p> <p>Eine Standortbestimmung durch die Fachstelle UND zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Familienfreundlichkeit für die Stadt Bern wurde vorgenommen. Die Resultate der Betriebsdatenanalyse zeigen, dass die Stadt Bern im Kriterienvergleich in sämtlichen elf untersuchten Bereichen über dem Durchschnitt liegt und in deren fünf gar das Punktemaximum erreicht.</p> <p>Die Massnahme wird als laufende Aktivität weitergeführt.</p>	<p>✓</p> <p>↑</p>
27	N	Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen für städtische Angestellte wird überprüft und bedarfsgerecht ausgebaut.	FPI i.v. BSS	PA  JA	<p><b>Laufzeit: 2017–2018</b></p> <p>Die Wartelisten konnten fortlaufend reduziert werden und sind heute kaum mehr nennenswert, da nicht mehr aktuell. Die marktwirtschaftliche und rechtliche Entwicklung (Gutscheinsystem) hat das Modell überholt. Das Bedürfnis reduziert sich auf die kurzfristige Zurverfügungstellung von städtischen Kinderbetreuungsplätzen bei Notfällen.</p>	<p>↑</p>
28	N	Die Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün qualifiziert sich als familienfreundliche Arbeitgeberin für Frauen und Männer.	TVS	DPD Abt.	<p>In vier von insgesamt fünf Ämtern der Direktion TVS wurde 2015 der Prozess zur Erlangung des Prädikats Familie UND Beruf gestartet. Im Januar 2016 wurde das Vermessungsamt mit dem Prädikat UND ausgezeichnet, im März 2016 erlangte auch Stadtgrün Bern das Prädikat. Massnahmen und Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Prädikatsprozess werden 2017 in allen Ämtern weitergeführt.</p>	<p>↑</p>
29	N	Informationen über die personalrechtlichen Grundlagen und Unterstützungsangebote für städtische Mitarbeitende mit Betreuungspflichten (Kinder, Angehörige) werden in geeigneter Form aufbereitet.	FPI	PA	<p><b>Laufzeit: 2015–2016</b></p> <p>Es wurde im April 2016 eine Arbeitsgruppe unter der Leitung des Personalamtes gebildet. Diese erarbeitete die Infobroschüre «Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit». Die Infobroschüre wurde im Februar 2017 als Lohnbeilage an alle Mitarbeitenden verteilt und im Intranet aufgeschaltet.</p>	<p>✓</p> <p>↑</p>

30	N	Als fortschrittliche Arbeitgeberin erhöht die Stadt den bezahlten Vaterschaftsurlaub auf 4 Wochen.	FPI i.V. Dir.	PA	<b>Laufzeit: 2017–2018</b>  Die FPI hat eine Revisionsvorlage des Personalreglements PRB erarbeitet, worin verschiedene stadträtliche Aufträge umgesetzt werden, u.a. auch eine Änderung der Bestimmung über den Vaterschaftsurlaub. Die Vorlage wurde vom Gemeinderat am 15. Dezember 2016 zuhänden des Stadtrats verabschiedet.	
31	N	Beiden Elternteilen wird in der Regel ein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um maximal 20% nach der Geburt oder Adoption eines Kindes eingeräumt, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60% nicht unterschreitet.	FPI i.V. Dir.	PA	<b>Laufzeit: 2017–2018</b>  Der Gemeinderat hat eine entsprechende Änderung von Artikel 130 der Personalverordnung PVO beschlossen und auf den 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt. Die Regelung gilt analog auch für die Angehörigenpflege: „Angestellte haben ab Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei Übernahme von Betreuungspflichten für Angehörige Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent, sofern der Beschäftigungsgrad nicht unter 60 Prozent fällt und keine überwiegenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. (...)“.	✓ 

<b>Ziel 8 Die Geschlechter sind gleichberechtigt und auf allen Funktionsstufen und in allen Berufsfeldern ausgewogen vertreten.</b>						
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
32	N	Das Personalmarketing in der Berufsbildung unterstützt eine geschlechteroffene Berufswahl und eine ausgewogene Besetzung der Lehrstellen.	FPI i.V. Dir.	PA	Die offenen Lehrstellen werden über die Internetseite <a href="http://www.bern.ch/lehrstellen">www.bern.ch/lehrstellen</a> ausgeschrieben und geschlechteroffen kommuniziert. Die Publikation der Lehrstellen erfolgt mittels Printinseraten mit vier verschiedenen Sujets. An der BAM (Berner Ausbildungsmesse) werden die einzelnen Lehrberufe gleichermaßen aufgeführt und mit Piktogrammen grafisch umgesetzt. 2015/16 waren 158 Frauen und 70 Männer bei der Stadt Bern in Ausbildung. Der Grossteil der Lehrstellen ist geschlechtstypisch besetzt. Vergleichsweise hoch (aber rückläufig) ist der Männeranteil bei den angehenden Fachpersonen Betreuung (2015: 13.3% und 2016: 10%).	

33	N	Wissenstransfer, Innovation und „good practice“ in Bezug auf Gleichstellung in der Verwaltung werden gefördert und ausgezeichnet.	PRD i.V. Dir.	FFG	Eine erste Bestandsaufnahme erfolgte im Rahmen des Kaderworkshops vom 23. März 2016 zum Thema «Die Stadt – eine attraktive Arbeitgeberin (nicht nur) für Frauen». Best-Practice-Beispiele zu Job- und Top-Sharing sowie Telearbeit aus der Stadtverwaltung wurden in Workshops vorgestellt und diskutiert. Die Auszeichnung von innovativer Praxis konnte aus Ressourcengründen jedoch noch nicht in Angriff genommen werden.	
34	N	Die personalpolitischen Grundlagen zum Diversity Management werden erweitert hinsichtlich sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.	PRD i.V. FPI	FFG  PA	<b>Laufzeit: 2015–2016</b>  Die Massnahme wurde zu Gunsten der Beantwortung der beiden politischen Vorstösse zur LGBTI-Thematik und der Vorbereitung des Beitritts zum Rainbow Cities Network zurückgestellt. Deren Umsetzung soll koordiniert mit der Einführung einer städtischen Strategie zur Gleichstellung von LGBTI-Menschen in Angriff genommen werden.  <b>Steuerungsbedarf:</b> Verlängerung der Massnahme bis Ende 2018.	
35	N	Die Massnahmen zur Erreichung der Geschlechterquote in Kader und Fachkader von mindestens 35% werden konsequent umgesetzt (Stellenausschreibung 80–100%, Karriere mentoring, Pensenreduktion bei Elternschaft, usw.).	FPI i.V. Dir	PA	Die in PA-Kompetenz befindlichen Massnahmen sind weitgehend umgesetzt. (vgl. Massnahmen 26, 27, 29, 30, 31). Zusätzlich wurde ein Karriere-Mentoring-Programm für Frauen entwickelt. Das entsprechende Projekt startete im April 2016 mit 14 Mentees und dauert bis im Februar 2017. Nebst den Treffen mit den Mentorinnen und Mentoren findet ein Begleitprogramm statt. Eine Evaluation des Pilotes ist geplant.  Im Weiteren wurde ein Personal- und Arbeitgebermarketingkonzept erarbeitet.	
36	N	Der Stand der Umsetzung der Geschlechterquote im Kader und Fachkader von mindestens 35% wird regelmässig kontrolliert. Das Gleichstellungscontrolling wird unter Berücksichtigung dieser Vorgabe überarbeitet.	FPI i.V. PRD	PA  FFG	Das vierjährige Gleichstellungscontrolling wird zurzeit ergänzt durch ein jährliches Monitoring, das eine differenziertere und raschere Steuerung erlaubt. Im Oktober 2016 wurden die Spezifikationen für die Schaffung einer digitalisierten Version des Monitorings zu Handen der Informatikdienste verabschiedet. Ein Vorschlag zur Optimierung des Gleichstellungscontrollingsprozesses wurde erarbeitet und von der Personalkonferenz genehmigt. Dieser soll im Rahmen des 4-Jahres-Controllings 2017 erstmals zum Zug kommen.	

37	N	Die Stadt Bern bietet attraktive Laufbahnperspektiven für Frauen und Männer in der Berufsfeuerwehr an und ergänzt den Schichtdienstbestand mit diplomierten Berufsfeuerwehrfrauen.	SUE	FZQ	Im Selektionsverfahren für die Berufsfeuerwehrlehrgänge 2015–2017 und 2016–2018 wurden aus den eingegangenen Bewerbungen insgesamt 11 Kandidierende in die Ausbildung aufgenommen. Erstmals haben 2 Bewerberinnen die Eintrittsprüfungen erfolgreich absolviert und den Berufsfeuerwehrlehrgang 2016–2018 im September 2016 begonnen.	
38	N	Anstellungen nach AVB werden überprüft und nach Möglichkeit in öffentlich-rechtliche Anstellungen überführt.	FPI	PA	<b>Laufzeit: 2015–2016</b> Ziel war die Realisierung der Massnahme im Rahmen eines Gesetzgebungsprojektes. Dieses wurde in Absprache mit der Sozialpartnerschaft zu Gunsten der Vorlage des neuen Personalvorsorgereglements zum Primatwechsel vorerst zurückgestellt. In der Zwischenzeit sind erste Arbeiten auf fachtechnischer/juristischer Ebene unternommen worden. Inwieweit das Geschäft in die nächstfolgende Personalreglementsrevision integriert wird, ist noch offen. <b>Steuerungsbedarf:</b> Verlängerung der Massnahme bis Ende 2018.	

Schwerpunkt 6: Gleichstellung von Frauen und Männern – ein Grundrecht, verankert in Stadtverwaltung und Bevölkerung						
Ziel 9		Die Förderung der Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern verankert und in Zivilgesellschaft und Stadtbevölkerung breit abgestützt.				
Nr.	L/N	Massnahme	Dir.	DS	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung
39	N	Der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Bern wird regelmässig erhoben und dokumentiert.	PRD i.V. PRD	FFG  AUSTA	<b>Laufzeit: 2017–2018</b>	
40	N	Ein jährliches Vernetzungstreffen verstärkt den Austausch mit Frauen- und Männerorganisationen sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren.	PRD	FFG	Die Vorarbeiten sind im Gang. Ein erstes Vernetzungstreffen findet im September 2017 statt und soll danach jährlich durchgeführt werden mit dem Ziel, Information, Austausch und Vernetzung zu fördern und die zivilgesellschaftlichen und staatlichen Bestrebungen zur Gleichstellung in der Stadt Bern zu bündeln.	
41	L	Die Stadt Bern setzt sich als Unterzeichnerin der Europäischen Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin für deren Ziele ein und verstärkt den Austausch mit anderen Städten.	PRD	FFG	Die FFG steht in regelmässigem fachlichem Austausch mit den Städten Zürich, Basel, Genf und Winterthur sowie mit Charta-Städten im – vorab deutschsprachigen – Ausland. Der Aktionsplan Gleichstellung wurde 2016 an der 2. Nationalen Konferenz zur Umsetzung der Europäischen Gleichstellungscharta in Wuppertal vorgestellt. Die Konferenz wurde organisiert von der Deutschen Sektion des Rats der Gemeinden und Regionen Europas und dem Deutschen Städtetag.	
42	N	Zur Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von (Mehrfach-)Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung koordinieren die zuständigen Fachstellen ihre Aktivitäten und verstärken die projektbezogene Zusammenarbeit.	PRD i.V. BSS	FFG  KI AVA	Projektbezogene Koordination und/oder Kooperation gab es bei der Führungsgrundausbildung (Gemeinsames Modul «Gender und Diversity in der Führung»), der Erarbeitung einer Care-Broschüre für städtische Mitarbeitende (vgl. MN 29), einem Austausch zu Gender und Behinderung und im Bereich Care/Angehörigenpflege. Eine verstärkte strategische Zusammenarbeit der betreffenden Fachstellen ist geplant für 2017.	

Legende: **Laufzeit 2017–2018**,  auf Zielkurs,  teilweise auf Zielkurs,  nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt (Laufzeit 2015–2016), L Laufend, N Neu, Dir. Direktion, DS Dienststelle

**Beteiligte Stellen**

Gemeinde und Behörden GuB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stadtkanzlei SK</li> </ul>
Präsidialdirektion PRD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aussenbeziehungen und Statistik AUSTA</li> <li>• Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann FFG</li> <li>• Generalsekretariat GS</li> <li>• Hochbau Stadt Bern HSB</li> <li>• Stadtplanungsamt SPA</li> <li>• Zentrale Dienste ZD</li> </ul>
Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie SUE	<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>• Feuerwehr, Zivilschutz und Quartieramt FZQ</li> <li>• Generalsekretariat GS</li> <li>• Wirtschaftsamt WA</li> </ul>
Direktion für Bildung, Soziales und Sport BSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alters- und Versicherungsamt AVA</li> <li>• Bereich Tagesstätten (Jugendamt JA)</li> <li>• Direktionspersonaldienst DPD</li> <li>• Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Alters- und Versicherungsamt AVA)</li> <li>• Generalsekretariat GS</li> <li>• Gesundheitsdienst GSD</li> <li>• Jugendamt JA</li> <li>• Kompetenzzentrum Arbeit KA (Sozialamt SoA)</li> <li>• Kompetenzzentrum Integration KI</li> <li>• Schulamt SCH</li> <li>• Sozialdienst SDS (Sozialamt SoA)</li> <li>• Sportamt SA</li> </ul>
Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün TVS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktionspersonaldienst DPD</li> <li>• Generalsekretariat GS</li> </ul>
Direktion für Finanzen, Personal und Informatik FPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktionspersonaldienst DPD</li> <li>• Fachstelle Beschaffungswesen FaBe</li> <li>• Generalsekretariat GS</li> <li>• Personalamt PA</li> </ul>

Legende: Laufzeit 2017–2018, ↑ auf Zielkurs, → teilweise auf Zielkurs, ↓ nicht auf Zielkurs, ✓ Massnahme erfüllt (Laufzeit 2015–2016), L Laufend, N Neu, Dir. Direktion, DS Dienststelle