



Aktionsplan 2019 – 2022

zur Gleichstellung von
Frauen und Männern und
von LGBTIQ-Menschen



Genehmigt durch den Gemeinderat am 28. August 2019

Herausgeber Gemeinderat, p.A. Stadtkanzlei, Junkerngasse 47, Postfach, 3000 Bern 8, T 031 321 62 16, F 031 321 60 10, stadtkanzlei@bern.ch, bern.ch/stadtkanzlei — **Bericht** Barbara Krattiger, Anja Peter, Marianne Kauer, Stephanie Meyer, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann — **Arbeitsgruppe Aktionsplan** Jonathan Gimmel, Präsidialdirektion; Leyla Gül, Direktion für Finanzen, Personal und Informatik; Regula Müller, Direktion für Bildung, Soziales und Sport; Susanne Preisig, Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün; Sandra Wirth, Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie — **Layout** Bureau Boulot — **Druck** Logistik Bern

Vorwort

Die Gleichstellung der Geschlechter hat einen hohen Stellenwert in der Stadt Bern. Sowohl als Arbeitgeberin als auch mit ihren Dienstleistungen für die Bevölkerung nimmt die Stadt eine Rolle als Vorreiterin für sich in Anspruch. Dies entspricht auch dem politischen Willen der Stimmbevölkerung: Seit nunmehr zwei Jahren gibt es eine Frauenmehrheit im städtischen Parlament. Der Frauenstreik vom vergangenen 14. Juni hat gezeigt, dass der Weg zur Gleichstellung auch in Bern noch weit ist. Gesellschaftliche Veränderungen bringen neue Formen von Ungleichheiten hervor und vermeintlich Erreichtes wird wieder in Frage gestellt.

Mit dem vorliegenden dritten Aktionsplan Gleichstellung 2019–2022 führen wir weiter, was sich bewährt hat, setzen neue Akzente und reagieren auf aktuelle gleichstellungspolitische Fragen und Herausforderungen. Erstmals waren Akteur*innen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft an der Erarbeitung beteiligt. Neu umfasst der Aktionsplan Gleichstellung 2019–2022 auch Massnahmen zur Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, intergeschlechtlichen und weiteren queeren Menschen.

Aus gutem Grund ist die Geschlechtergleichstellung auch als Ziel in der Agenda 2030 zur nachhaltigen Entwicklung verankert, denn sie ist «nicht nur ein grundlegendes Menschenrecht, sondern auch Voraussetzung für eine Welt des Friedens, des Wohlstands und der Nachhaltigkeit». Gleichstellung wird nicht von einigen wenigen Entscheidungsträger*innen am Schreibtisch umgesetzt, sondern sie braucht das Engagement von uns allen. In diesem Sinne wünsche

ich mir, dass wir der «Stadt der Gleichstellung» mit dem Aktionsplan in den nächsten vier Jahren entscheidend näher kommen.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Graf'.

Alec von Graffenried
Stadtpräsident



Inhalt

Vision	5
Einleitung	6
Aktionsplan Gleichstellung 2019–2022	8
— Grundlagen und Vorgehen	8
— Schwerpunkte	9
— Ziele und Massnahmen	12
— Umsetzung	22
— Beteiligte Stellen	22
Abkürzungen	23



Vision

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



Einleitung

Gleichstellungsthemen sind in praktisch allen Bereichen der Politik relevant: im Bildungs- und Erziehungsbereich, in der Wirtschaft, beim Planen, Bauen und Umbauen, bei der Verteilung von Ressourcen und dem Zugang zu Dienstleistungen. Die Stadt Bern hat als Arbeitgeberin, Auftraggeberin und Dienstleisterin die Möglichkeit und die Pflicht, die tatsächliche Gleichstellung voranzubringen. Die hohe Lebensqualität und die gemeinsame Gestaltung des guten Zusammenlebens in Bern setzen voraus, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung sowie unabhängig von ihrer Lebens- oder Familienform gleiche Rechte und Chancen und gleichen Zugang zu Ressourcen haben.

Der Gemeinderat hat 2008 erstmals einen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verabschiedet und so eine Pionierrolle in der Schweiz übernommen. Er leistete damit einem Auftrag aus dem Stadtrat Folge und setzte die Verpflichtung um, die er mit der Unterzeichnung der «Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene» im Jahr 2007 einging. 2015 folgte der zweite Aktionsplan. Bern hat das Thema Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Stadtverwaltung nachhaltig verankert und wirkungsvoll vorangebracht.

Die Stadt Bern ist mit ihrer Gleichstellungsstrategie einer gleichberechtigten Gesellschaft ein Stück näher gekommen. Noch ist sie nicht am Ziel: Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bestehen fort, etwa beim Lohn, in der ungenügenden Repräsentation von Frauen in Führungspositionen, in der Vertei-

lung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern oder bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt. Neue Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik ergeben sich aufgrund demografischer wie auch technologischer Entwicklungen. Die Digitalisierung und neue Kommunikationstechnologien verändern unseren Alltag entscheidend. Die Folgen dieser Veränderungen auf die Geschlechterverhältnisse sind nicht absehbar und noch wenig erforscht. Mit dem vorliegenden dritten Aktionsplan geht die Stadt Bern die Herausforderungen auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Gesellschaft aktiv an. Der Aktionsplan legt die Schwerpunkte fest, in welchen sich die Stadt Bern für die nächsten vier Jahre neue Gleichstellungsziele setzt und eingeschlagene Wege weiterverfolgt.

Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transidenten, intergeschlechtlichen und queeren Menschen (LGBTIQ)

Zwei parlamentarische Vorstösse aus den Jahren 2014 und 2015 gaben den Anstoss zu einer aktiven städtischen Gleichstellungspolitik für lesbische, schwule, bisexuelle, transidente, intergeschlechtliche und weitere queere Menschen (LGBTIQ). Seit 2018 umfasst der Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann auch die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen in allen Lebensbereichen. Neben Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern enthält der Aktionsplan erstmals auch Massnahmen hierzu. Damit werden die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auf die-

se Thematik ausgeweitet und Synergien genutzt. LGBTIQ-Menschen unterscheiden sich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer körperlichen Geschlechtsmerkmale oder ihres Geschlechtsausdrucks von der Mehrheit der Bevölkerung. Die Bevölkerung der Stadt Bern ist aber nicht nur in Bezug auf diese Merkmale vielfältig, ihre Einwohner*innen unterscheiden sich auch hinsichtlich kultureller und sozialer Herkunft, Religion, Alter, körperlicher und geistiger Fähigkeiten sowie ihrer Lebensentwürfe. Diese Verwobenheit gilt es in den Blick zu nehmen und in der Gleichstellungsförderung zu berücksichtigen.



Aktionsplan Gleichstellung 2019–2022

Der Aktionsplan gliedert sich in fünf Schwerpunkte mit insgesamt 36 Massnahmen. Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann hat den Plan in enger Zusammenarbeit mit der zuständigen Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aller Direktionen, sowie mit allen beteiligten Dienststellen (vgl. S. 22) erarbeitet. Es ist gelungen, eine Vielzahl von Akteur*innen in die Erarbeitung der Gleichstellungsstrategie für die nächsten vier Jahre einzubinden. Die Ziele der städtischen Gleichstellungspolitik wurden in konkrete und aus der Praxis heraus entwickelte Massnahmen übersetzt. Daneben galt es, die Fühler auszustrecken, gesellschaftliche Trends auszumachen und zukünftige Herausforderungen zu identifizieren.

Grundlagen und Vorgehen

Erstmals fand ein partizipativer Prozess statt mit Beteiligten aus der Zivilgesellschaft, wie es die «Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene» für die Erarbeitung von Aktionsplänen vorsieht. Ende 2018 haben sich insgesamt rund 50 Teilnehmende aus Wissenschaft, Frauen-, Männer-, Gleichstellungs- und LGBTIQ-Organisationen und Beratungsstellen in drei Hearings getroffen. Sie haben sich mit aktuellen Forschungsergebnissen, praktischen Erfahrungen und politischen Anliegen auseinandergesetzt und den Handlungsbedarf bezüglich Gleichstellung aus unterschiedlicher Perspektive herausgearbeitet. Das partizipative Vorgehen im Sinne des aktuellen Mottos der Legislatur «Stadt der Beteiligung» stellt den Aktionsplan Gleichstellung 2019–2022

auf eine noch breitere Erfahrungs- und Wissensbasis als bisher.

Die Erarbeitung des Massnahmenplans orientiert sich weiter an den Erfahrungen mit den beiden vorangehenden Aktionsplänen und baut auf den Ergebnissen der Evaluation des Aktionsplans 2015–2018 auf. Diese zeigt eine positive Bilanz, weist aber auch die Notwendigkeit für die vorliegende Gleichstellungsstrategie klar aus.

Ebenso bilden Fachliteratur und aktuelle Forschung, internationale Entwicklungen und neue völkerrechtliche Verpflichtungen eine wichtige Grundlage für eine fachlich abgestützte und fortschrittliche Gleichstellungsstrategie. Auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen innerhalb der Verwaltung ist essenziell.

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für den Aktionsplan Gleichstellung bilden die Schweizerische Bundesverfassung (Art. 8), das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenkonvention; CEDAW), das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG; SR 151.1) und Artikel 5 der Gemeindeordnung der Stadt Bern (GO; SSSB 101). Ebenfalls Berücksichtigung findet das in der Schweiz seit 1. April 2018 geltende Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention).

Schwerpunkte

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

Übergangsphasen wie der Berufseinstieg, die Familiengründung, die Pflegebedürftigkeit eines Familienmitglieds, der Wiedereinstieg nach einer Erwerbsarbeitspause aufgrund der Übernahme von Care-Aufgaben (Betreuung und Pflege von Kindern und weiteren Angehörigen), eine Trennung oder Scheidung oder der Berufsausstieg sind entscheidende Stationen im Lebensverlauf. Viele Nachteile, die Erwerbstätige in ihrer beruflichen Entwicklung erfahren, hängen damit zusammen, dass diese die Elternschaft und/oder die Pflege und Betreuung von älteren, kranken oder behinderten ihnen nahestehenden Personen ausbalancieren müssen. Das betrifft in besonderem Masse Alleinerziehende und Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Durch die demografische Entwicklung – die Bevölkerung wird immer älter – entstehen neue Herausforderungen im Bereich der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit. Die Hauptlast der unbezahlten Care-Arbeit tragen aktuell nach wie vor Frauen. Es braucht eine breit ausgebaute und zugängliche Infrastruktur mit qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Angeboten, sowohl für die Betreuung von Kindern als auch von Angehörigen. Diskriminierungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft nehmen zu und behindern Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung. Privaten wie öffentlichen Arbeitgebenden in der Stadt Bern kommt daher eine entscheidende Rolle

bei der Schaffung und Förderung gleichstellungsfreundlicher Arbeits- und Lebensbedingungen zu.

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

Ein Leben frei von Gewalt ist eine Grundvoraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben. Die Istanbul-Konvention – das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – wurde von der Schweiz ratifiziert und 2018 in Kraft gesetzt. Bund, Kantone und Gemeinden sorgen für deren Umsetzung und ergreifen Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt. Dies hat auch in der Stadt Bern höchste Priorität. Geschlechtsspezifische Gewalt ist ein Ausdruck der Ungleichstellung in der Gesellschaft und verstösst gegen die Menschenrechte. Erfahrungen mit Gewalt haben negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen. Gemäss einer neuen Umfrage hat jede zweite Frau über 16 Jahre sexuelle Belästigungen und jede fünfte Frau ungewollte sexuelle Handlungen erlebt. Nur jeder zehnte Vorfall wird der Polizei gemeldet (gfs. bern 2019).

Der Grossteil der Gewaltvorfälle gegen Frauen wird von männlichen (Ex-)Partnern verübt und zählt zur häuslichen Gewalt. Die Polizei im Kanton Bern muss jährlich mehr als 900 Mal wegen häuslicher Gewalt ausrücken. Die meisten dieser Einsätze finden in der

Stadt Bern statt (23 % im Jahr 2017). Allerdings wird nur rund ein Fünftel der Gewalttaten polizeilich gemeldet. Es gibt eine hohe Dunkelziffer. Noch unsichtbarer sind Vorfälle von Gewalt gegen LGBTIQ-Menschen. Diskriminierung und Hassdelikte aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und der Geschlechtsmerkmale werden statistisch bisher nicht erfasst. Die Dunkelziffer von Gewalt aufgrund von Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit ist laut Fachorganisationen hoch.

N°3 **Die Stadt Bern stärkt die Vielfalt in der Bevölkerung**

Die Bevölkerung der Stadt Bern ist vielfältig: Die Menschen unterscheiden sich hinsichtlich ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität und ihres Geschlechtsausdrucks, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer kulturellen und sozialen Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie ihrer Lebensentwürfe. Eine weltoffene und solidarische Gesellschaft lebt von der Akzeptanz dieser Vielfalt. So können eine gleichberechtigte Teilhabe, eine hohe Lebensqualität, Sicherheit sowie ein respektvolles und entspanntes Miteinander garantiert werden. Die Förderung der Vielfalt der Bevölkerung – auch explizit von LGBTIQ-Menschen – ist als Ziel in den Legislaturrichtlinien 2017–2020 der Stadt Bern festgehalten.

Menschen, die nicht den gesellschaftlichen Normen entsprechen, werden oft ausgegrenzt und diskriminiert – bewusst oder unbewusst. Wer «anders» ist oder «anders» lebt als die meisten, trifft auf

Fragen, Unverständnis oder Ablehnung. Dies kann von beleidigenden und verächtlichen Aussagen über Benachteiligung bei der Stellen- oder Wohnungssuche bis hin zu körperlicher Gewalt gehen. Eine subtile Form der Diskriminierung ist auch die öffentliche Unsichtbarkeit von Menschen, die nicht der Norm entsprechen: Sie sind auf offiziellen Bildern, in Texten oder auf Formularen oft gar nicht abgebildet oder stark unterrepräsentiert. Häufig erfahren Personen nicht nur aufgrund eines, sondern mehrerer Merkmale Diskriminierung.

N°4 **Die Stadt Bern bietet gleichberechtigten Zugang zu ihren Ressourcen und Dienstleistungen**

Für benachteiligte und wenig sichtbare Bevölkerungsgruppen ist der sichere Zugang zu Dienstleistungen und Ressourcen zentral. Ein respektvoller und offener Publikumskontakt ist unerlässlich. Zudem müssen Dienstleistungen und Ressourcen so ausgestaltet sein, dass sie die Zielgruppen erreichen und von diesen auch in Anspruch genommen werden. Bei Planung, Bau und Sanierung öffentlicher Bauten und des öffentlichen Raums ist der Vielfalt der Bedürfnisse der Stadtbevölkerung Rechnung zu tragen. Die Verteilung von Ressourcen und der Zugang zu Dienstleistungen der Stadt Bern sind entscheidende Faktoren für die Teilhabe einzelner Menschen an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen und am öffentlichen Leben. Zudem wirken sich diese Faktoren auf die Sichtbarkeit und Wertschätzung verschiedener Bevölkerungsgruppen in der Gesellschaft aus.

Durch die Digitalisierung werden sich die Lebens- und Arbeitswelten grundlegend verändern. Die Folgen der Digitalisierung auf die Geschlechterverhältnisse sind generell noch wenig erforscht. Die Digitalstrategie Stadt Bern 2021 hat zum Ziel, diesen Wandel aktiv mitzugestalten. Dabei ist Gleichstellungsaspekten von Beginn weg genügend Rechnung zu tragen.

N°5 Die Stadt Bern ist führende gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin

Als Arbeitgeberin hat sich die Stadt Bern zum Ziel gesetzt, ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben ohne berufliche Nachteile zu ermöglichen. 30 Prozent der männlichen und 70 Prozent der weiblichen Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit. Laut einer Befragung engagieren sich rund 14 Prozent der Mitarbeitenden der Direktion für Bildung, Soziales und Sport in der Pflege und Betreuung von Angehörigen. Um den vielfältigen Unterstützungsbedürfnissen gerecht zu werden, die durch Care-Aufgaben im Lebensverlauf entstehen, bietet die Stadt Bern ihren Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten an: Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle und die Reduktion des Beschäftigungsgrades um 20 Prozent. Die Bemühungen der Stadt Bern im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie trugen in den letzten Jahren wesentlich zum guten Image als Arbeitgeberin bei und damit auch zur Erweiterung des Rekrutierungsfeldes, nicht nur, aber auch bei Frauen. Neu sollen auch lesbische, schwule, bisexuelle, trans, intergeschlechtliche und weitere queere Menschen bereits bei ihrer Bewer-

bung wissen, dass sie in ihrer Individualität in der Stadtverwaltung willkommen sind. Die Stadt prüft zu diesem Zweck den Erwerb des Swiss LGBTI-Labels. Eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen sowie in allen Berufsgruppen und Gremien bleibt ein vorrangiges Gleichstellungsziel. Die Direktionen haben in den letzten Jahren einiges unternommen, um den Frauenanteil im Kader zu erhöhen: Ausschreibungen der Stellen mit Teilzeitmöglichkeit, Karrierementoringprogramm und frühzeitige Nachfolgeplanung. Der Frauenanteil im Kader liegt Ende 2018 bei rund 30 Prozent. Um die Zielvorgabe von 35 Prozent zu erreichen, bleibt also noch einiges zu tun.

Schwerpunkt

N°1

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

Ziele 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».

Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
1.1 L	Stadt und Kanton Bern schaffen in Kooperation mit dem staatslabor und interessierten Unternehmen eine Innovationsplattform für «good practice» zu betrieblicher Gleichstellung.	PRD	FFG	IAFP 2020 ff. 20'000, evtl. Drittmittel
1.2 N	Die Stadt Bern verstärkt die Information und Beratung zu Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Sie entwickelt in Kooperation mit der Mütter- und Väterberatung des Kantons Bern ein Pilotangebot mit Einzel- und Gruppenberatung rund ums Thema Vereinbarkeit und Rückkehr ins Erwerbsleben.	PRD	FFG	Global- budget
1.3 L	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.	PRD i.V. FPI GuB	FFG FaBe SK	Im IAFP 2020 ff. enthalten
1.4 N	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.	BSS	FQSB	offen
1.5 L	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.	BSS	SCH i.V. FQSB	Im IAFP 2020 ff enthalten.
1.6 L	Das familiäre Engagement von Vätern wird gestärkt und Familienangebote vermehrt auch auf sie ausgerichtet. Spezifische Angebote für Väter werden bekanntgemacht und bei Bedarf unterstützt.	BSS	FQSB	Global- budget
1.7 L	Die Stadt Bern setzt sich in ihrem Einflussbereich für faire Arbeitsbedingungen im Care-Bereich (Privathaushalte) ein. Sie informiert Arbeitgebende und Arbeitnehmende über ihre Rechte und Pflichten.	SUE i.V. BSS PRD	PI/EMF AVA KI FFG	Global- budget

Schwerpunkt

N°2

Die Stadt Bern sorgt für den Schutz vor geschlechts- spezifischer 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 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.

Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
2.1 N	Die Stadt Bern lanciert ein Projekt zur Wahrung der persönlichen und sexuellen Integrität im öffentlichen Raum mit Fokus auf Jugendliche und junge Erwachsene im Nachtleben.	BSS PRD SUE	FQSB FFG PI/EMF	offen
2.2 L	Durch gezielte Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit wird das Thema Häusliche Gewalt weiter enttabuisiert. Bislang schwer erreichbare Zielgruppen wie gewaltbetroffene Eltern, LGBTIQ-Personen, Personen mit Suchtproblematiken oder Beeinträchtigungen und ältere Personen werden über das Beratungsangebot informiert. Die Stalking-Beratung fokussiert auf die speziellen Herausforderungen von Cyberstalking und Stalking durch Ex-Partner*innen mit gemeinsamen Kindern.	SUE	EKS	Globalbudget
2.3 N	Die Stadt Bern setzt sich im Rahmen des Nationalen Aktionsplans (NAP) und mit Unterstützung des Kooperationsgremiums gegen Menschenhandel (KOGHE) gegen das Phänomen «Loveboy» ein. Dazu gehören öffentliche Sensibilisierungsarbeit sowie das Erarbeiten von geeignetem Informationsmaterial.	SUE i.V. BSS	PI/EMF KI	Globalbudget
2.4 L	Die Stadt Bern bekämpft aktiv Menschenhandel, insbesondere Frauenhandel, und setzt den Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Bekämpfung von Menschenhandel auf städtischer Ebene gemäss Palermo-Protokoll um. Sie ist in entsprechenden internationalen, nationalen und kantonalen Gremien vertreten.	SUE i.V. BSS	PI/EMF KI	Globalbudget
2.5 L	Die Stadt Bern bekämpft aktiv Zwangsheirat und Zwangsehen. Sie stützt sich dabei auf das bewährte Konzept von Information und Prävention. Zu diesem Zweck fördert sie die Vernetzung, Sensibilisierung und Zusammenarbeit der beteiligten Organisationseinheiten (Konzept Modèle Berne).	SUE BSS	PI/EMF KI	Globalbudget
2.6 N	Bei der Unterbringung von Asylsuchenden in den städtischen Asylunterkünften wird den besonderen Schutzbedürfnissen von Frauen und LGBTIQ-Personen Rechnung getragen. Mitarbeitende werden für die Thematik sensibilisiert.	BSS	KI	Globalbudget, evtl. IAFP ab 2021

Schwerpunkt

N°3

Die Stadt Bern stärkt die Vielfalt in der Bevölkerung

Ziele 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.

Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
3.1 N	Mit der Durchführung des Aktionsmonats «LikeEveryone» setzen sich Jugendarbeiter*innen und Jugendliche in den Jugendtreffs der Stadt Bern mit LGBTIQ-Themen auseinander. Fachpersonen aus dem Kinder- und Jugendbereich der Stadt Bern erwerben grundlegende Kompetenzen für den Umgang mit Geschlechtervielfalt, Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierungen.	PRD i.V. BSS	FFG FQSB GSD SCH	Im IAFF 2021 20'000 Global- budget
3.2 N	In Zusammenarbeit mit Fachorganisationen aus dem Migrationsbereich werden Formen der Information, Unterstützung und Vernetzung von LGBTIQ-Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung geprüft und umgesetzt.	PRD i.V. BSS	FFG KI	Global- budget
3.3 L	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 mit Frauen-, Männer- und LGBTIQ-Organisationen sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Akteur*innen.	PRD	FFG	Global- budget
3.4 L	Die Stadt Bern unterstützt Projekte für eine geschlechteroffene Berufswahl und Lebensgestaltung. Das Angebot an Spezialprojekten am Nationalen Zukunftstag wird ausgebaut.	PRD i.V. Dir.	FFG	Global- budget
3.5 N	Der Auftritt der Stadt Bern gibt frei von Stereotypen in Bild und Wort die gesellschaftliche Vielfalt bezüglich Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung wieder.	PRD i.V. GuB Dir.	FFG INF	Global- budget
3.6 N	Eine öffentliche Veranstaltungsreihe nimmt aktuelle gleichstellungsrelevante Themen auf und fördert den Dialog mit der Bevölkerung.	PRD	FFG	IAFF 2020 ff. 10'000

Schwerpunkt

N°4

Die Stadt Bern bietet gleichberechtigten Zugang zu ihren Ressourcen und Dienstleistungen

Ziele 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.

Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
4.1 N	Bei der Planung neuer und der Sanierung bestehender Gebäude werden gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt. Neben geschlechtergetrennten Toiletten-, Dusch- und Garderobenanlagen werden nach Möglichkeit auch gemischtgeschlechtliche Bereiche («universal») eingeführt. Die bestehenden Richtraumprogramme und Standards werden entsprechend angepasst.	PRD i.V. FPI BSS	HSB ISB SA	Global- budget, resp. Projekt- budget
4.2 N	Mitarbeitende von Dienststellen mit Publikumskontakt werden für einen diskriminierungsfreien Umgang mit LGBTIQ-Personen sensibilisiert. Die Entwicklung der Unterlagen erfolgt unter Einbezug von Fachorganisationen.	PRD i.V. Dir.	FFG	Global- budget
4.3 L	Die Stadtkanzlei kontrolliert weiterhin die Einhaltung der Geschlechterquote in den städtischen Kommissionen gemäss Kommissionenreglement (KoR) und erstellt ein Monitoring über die städtischen Vertretungen in externen Gremien (Verwaltungs- und Stiftungsräte, ausgelagerte Betriebe).	GuB i.V. Dir.	SK	Global- budget
4.4 N	Die Umsetzung der Digitalstrategie der Stadt Bern trägt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Phasen, Gremien, Angeboten und Teilprojekten Rechnung (Förderung digitaler Kompetenzen, digitaler Arbeitsplatz, HR-Prozesse, Innovation und Partizipation usw.).	PRD	PFD	keine
4.5 N	Bei der Umsetzung der neuen Jugendraumstrategie sorgt der Fachbereich Modiarbeit des TOJ dafür, dass Geschlechteraspekte in allen Teilprojekten systematisch einbezogen werden.	BSS	FQSB	Global- budget
4.6 N	Aufbauend auf dem Parcours «Mein Körper gehört mir» in den 2. Klassen wird das sexualpädagogische Präventionsprojekt MFM in den 5. Klassen flächendeckend angeboten.	BSS	SCH	IAFP 2020 ff.
4.7 N	Das Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt entwickelt sein Gender Mainstreaming weiter und unterstützt den Wissenstransfer in andere Institutionen.	BSS	FQSB	Global- budget

Schwerpunkt

N°5

Die Stadt Bern ist führende gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin

Ziele Die Stadtverwaltung ist eine attraktive und gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin. In den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung spiegelt sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung. LGBTQ-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.

Massnahmen Neu (N), Laufend (L)		Federführung		Kosten
N°		Direktion	Dienststelle	
5.1 N	Der bezahlte Elternurlaub wird erhöht auf 20 Wochen für Mütter und 6 Wochen für Väter bzw. Co-Elternteile.	FPI	PA	Global-budget
5.2 N	Im Rahmen der Revision der Personalverordnung PVO werden flexible Arbeitszeitmodelle so ausgestaltet, dass sie die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben nach Planungssicherheit und Verlässlichkeit berücksichtigen.	FPI	PA	Global-budget
5.3 N	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.	FPI	PA	Global-budget
5.4 N	Die Auswirkungen auf die Versicherungsdeckung und die Treueprämie beim Bezug von unbezahltem Urlaub in Zusammenhang mit Familienpflichten (Verlängerung des Mutterschafts-, Vaterschafts-, Elternurlaubs oder für die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen) werden geprüft.	FPI	PA	keine
5.5 N	Zur Umsetzung des Anspruchs auf das Stillen oder Abpumpen am Arbeitsplatz stehen geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.	FPI	ISB	Global-budget
5.6 N	Die Stadt entwickelt zusammen mit Praxispartner*innen eine Umfrage zu Diversity & Inclusion, führt diese bei ihren Mitarbeitenden durch und erweitert so das Wissen und die Grundlagen für gezielte und bedarfsorientierte Gleichstellungsmassnahmen innerhalb der Stadtverwaltung.	FPI	PA	Global-budget
5.7 N	Die Stadt Bern erweitert die personalrechtlichen und -politischen Grundlagen in Bezug auf sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Sie prüft den Erwerb des Swiss LGBTI-Labels und unterstützt die Plattform Trans Welcome.	FPI i.V. PRD	PA FFG	keine
5.8 L	Die Stadt Bern überprüft im Rahmen des HR-Controllings im Jahr 2021 erneut die Einhaltung der Lohngleichheit innerhalb der Stadtverwaltung. Sie überarbeitet die Richtfunktionen diskriminierungsfrei und führt ein nach Geschlecht aufgeschlüsseltes Lohncontrolling ein, das auch Prämien und lohnrelevante Beförderungen beinhaltet.	FPI	PA	Global-budget
5.9 L	Die Stadt erhöht den Frauenanteil im Kader auf 33% bis 2020 und 35% bis 2022. Die Massnahmen zur Erreichung der Geschlechterquote (Karrierementoringprogramm, Nachfolgeplanung, Job-/Topsharing, interne Rekrutierung, Ausschreibung Kaderstellen 80–100% u. a.) werden konsequent umgesetzt. Deren Wirkung wird mittels Gleichstellungscontrolling und spezifischer Auswertungen laufend überprüft.	FPI i.V. Dir.	PA	Global-budget
5.10 L	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.	FPI i.V. Dir.	PA DPD	Global-budget

Umsetzung

Operationalisierung der Massnahmen

Nach Genehmigung des Aktionsplans durch den Gemeinderat operationalisieren und planen die beteiligten Dienststellen bis November 2019 die Umsetzung ihrer Massnahmen und legen Meilensteine und Indikatoren für die Zielerreichung fest. Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann begleitet die Operationalisierung und bietet bei Bedarf Unterstützung und Beratung während der Umsetzung der Massnahmen.

Reporting und Steuerung

Die Dienststellen dokumentieren den Umsetzungsprozess nach zwei und nach vier Jahren. Die Fachstelle informiert den Gemeinderat Anfang 2021 in einem Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung und unterbreitet dem Gemeinderat Anfang 2023 den Schlussbericht sowie einen Vorschlag zur Weiterführung der Gleichstellungsstrategie.

Beteiligte Stellen

Gemeinde und Behörden GuB

- Informationsdienst INF
- Stadtkanzlei SK

Präsidialdirektion PRD

- Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann FFG
- Hochbau Stadt Bern HSB
- Personal, Finanzen & Digitale Entwicklung PFD

Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie SUE

- Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz EKS
- Direktionspersonaldienst DPD
- Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei EMF
- Generalsekretariat GS
- Polizeiinspektorat PI

Direktion für Bildung, Soziales und Sport BSS

- Alters- und Versicherungsamt AVA
- Direktionspersonaldienst DPD
- Familie & Quartier Stadt Bern FQSB
- Generalsekretariat GS
- Gesundheitsdienst GSD
- Kompetenzzentrum Integration KI
- Schulamt SCH
- Sportamt SA

Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün TVS

- Direktionspersonaldienst DPD

Direktion für Finanzen, Personal und Informatik FPI

- Fachstelle Beschaffungswesen FaBe
- Generalsekretariat GS
- Immobilien Stadt Bern ISB
- Personalamt PA



Abkürzungen

ASIV	Verordnung über die Angebote zur sozialen Integration	PA	Personalamt
AVA	Alters- und Versicherungsamt	PI	Polizeiinspektorat
BSS	Direktion für Bildung, Soziales und Sport	PRD	Präsidialdirektion
Dir.	Direktion/en	PFD	Personal, Finanzen & Digitale Entwicklung
DPD	Direktionspersonaldienst/e	SA	Sportamt
EKS	Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz	SCH	Schulamt
EMF	Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei	SK	Stadtkanzlei
FaBe	Fachstelle Beschaffungswesen	SUE	Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie
FFG	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann	TOJ	Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern
FPI	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik	TVS	Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün
FQSB	Familie & Quartier Stadt Bern		
GS	Generalsekretariat/e		
GSD	Gesundheitsdienst		
GuB	Gemeinde und Behörden		
HR	Human Resources		
HSB	Hochbau Stadt Bern		
IAFP	Integrierter Aufgaben- und Finanzplan		
INF	Informationsdienst		
ISB	Immobilien Stadt Bern		
KI	Kompetenzzentrum Integration		
KOGE	Kantonales Kooperationsgremium Menschenhandel		
KoR	Kommissionenreglement		
L	Laufende Massnahme		
LGBTIQ	Lesbisch, schwul (gay), bisexuell, trans, intergeschlechtlich und queer		
N	Neue Massnahme		
NAP	Nationaler Aktionsplan gegen Menschenhandel 2017–2020		

