

Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015 – 2018

Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen



Genehmigung durch den Gemeinderat der Stadt Bern am 17. Dezember 2014

Herausgeberin:

Präsidialdirektion der Stadt Bern, Junkerngasse 47, 3000 Bern 8

Verfasst durch Projektleitung:

Barbara Krattiger, Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Arbeitsgruppe:

Jonathan Gimmel, Präsidialdirektion, Zentrale Dienste

Raphaela Hettlage, Präsidialdirektion, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Franziska Leuenberger, Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün, Direktionspersonaldienst
(bis Juni 2014)

Susanne Preisig, Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün, Direktionspersonaldienst (ab Juli 2014)

Regula Müller, Direktion für Bildung, Soziales und Sport, Generalsekretariat

Sandra Wirth, Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie, Generalsekretariat

Franziska Zimmermann, Direktion für Finanzen, Personal und Informatik, Personalamt (bis September 2014)

Theres Wägli, Direktion für Finanzen, Personal und Informatik, Personalamt (ab Oktober 2014)

Layout / Druck:

unikum.ch Bern / Schul- und Büromaterialzentrale SBZ

Bezugsadresse:

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann, Junkerngasse 47, 3000 Bern 8, Telefon 031 321 62 99,
gleichstellung@bern.ch, www.bern.ch/gleichstellung, www.aktionsplan.bern.ch

1. Auflage 2015

© Gemeinderat der Stadt Bern

Vorwort

Mit dem ersten Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009 – 2012 hat die Stadt Bern Neuland betreten. Erstmals bündelte sie ihre Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung in einem verbindlichen Strategie- und Massnahmenplan. Als erste Schweizer Stadt legten wir diesen – eineinhalb Jahre nach der Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ im Jahr 2007 – dem Rat der Gemeinden und Regionen Europas vor. Damit wagten wir uns auch aufs europäische Gleichstellungsparkett und stehen seither in regem Austausch mit anderen Charta-Städten.

Die Evaluation nach Ablauf des Aktionsplans 2009 – 2012 zeigte eine positive Bilanz: ausgewogenere Geschlechteranteile im Verwaltungskader und in städtischen Kommissionen, Fortschritte bei der Lohngleichheit und eine breitere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung sind nur einige der Erfolge.

Wir sind damit unserer Vision einer gleichberechtigten Gesellschaft ein Stück näher gekommen. Die Richtung stimmt, dennoch haben wir in diesem langen und langwierigen Prozess erst wichtige Zwischenschritte erreicht. Noch immer sind Erwerbs- und Betreuungsarbeit sowie die Ressourcen zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt, noch immer sind Kaderpositionen meist männlich besetzt, und noch immer sind Frauen spezifischen Formen von Diskriminierungen und Gewalt ausgesetzt.

Der vorliegende Aktionsplan 2015 – 2018 knüpft an das Erreichte an und soll mit rund vierzig Massnahmen dafür sorgen, weitere Fortschritte zu erzielen und sichtbar zu machen. Als Arbeitgeberin will sich die Stadtverwaltung in ihrer Rolle als Vorreiterin und Pionierin weiterhin behaupten. Wir streben in den nächsten drei Jahren einen Frauenanteil von mindestens 33 Prozent auf Kaderebene an. Mit grosszügigen Urlaubsregelungen nach der

Geburt eines Kindes unterstützen wir Mütter und Väter darin, Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich zu teilen. Weiter wollen wir sicherstellen, dass keine Steuergelder in diskriminierende Löhne fliessen, weder bei den städtischen Löhnen noch bei der Vergabe von Aufträgen und Subventionen. Und ich freue mich, wenn bis in vier Jahren auch die ersten diplomierten Berufsfeuerwehrfrauen in Bern im Einsatz sein werden.

Wir sind überzeugt, dass eine zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik Bern attraktiver macht – sei es als Lebens-, Arbeits- und Wohnort für Einzelpersonen und Familien oder als Wirtschaftsstandort für fortschrittliche Unternehmen.



A handwritten signature in black ink, which reads "Tschäppät". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Alexander Tschäppät
Stadtpräsident

Inhalt

Vision	6
1 Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen	7
Weshalb Aktionspläne?	7
Grundlagen	7
Vorgehen	7
Wirkungsfeld	7
Fortschritte und Erfolge	7
2 Schwerpunkte und Ziele	9
Schwerpunkt 1:	
Gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen	9
Schwerpunkt 2:	
Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben	9
Schwerpunkt 3:	
Kinder und Jugendliche – Chancengleichheit in der Bildung, Betreuung und Freizeit	9
Schwerpunkt 4:	
Abbau von geschlechtsspezifischen Formen von Gewalt	9
Schwerpunkt 5:	
Die Stadt Bern – führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin	10
Schwerpunkt 6:	
Gleichstellung von Frauen und Männern – ein Grundrecht, verankert in Stadtverwaltung und Bevölkerung	10
Schwerpunkte und Ziele im Überblick	11
3 Massnahmen 2015 – 2018	12
4 Umsetzung	21
Start	21
Reporting und Steuerung	21
Beratung und Unterstützung	21
5 Beteiligte Stellen	22
6 Abkürzungen	23

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 frei von 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.

1

Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen

Weshalb Aktionspläne?

Als erste Schweizer Stadt hat Bern im Auftrag des Stadtrats und infolge der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene einen Aktionsplan Gleichstellung für die Jahre 2009 – 2012 entwickelt und in Kraft gesetzt. Nach erfolgreicher Umsetzung und Evaluation des ersten Aktionsplans beschloss der Gemeinderat die Erarbeitung eines zweiten Aktionsplans für weitere vier Jahre ab 2015.

Der Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Bern 2009 – 2012 galt als Pionierprojekt und stiess auf breites Interesse in und ausserhalb der Schweiz. Andere Städte sind dem Beispiel Berns seither gefolgt.

Aktionspläne sind keine Wundermittel sondern geeignete Instrumente, um verbindliche Massstäbe für eine fortschrittliche städtische Gleichstellungspolitik zu setzen, diese als Querschnitts- und Führungsaufgabe in allen anderen Politikfeldern zu verankern und eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren einzubinden. Bestrebungen zur Gleichstellung der Geschlechter werden dadurch gebündelt und sichtbar gemacht.

Grundlagen

Im Vorfeld des Aktionsplans 2009 – 2012 hatte der Gemeinderat fünf strategische Schwerpunkte und neun Ziele zur Gleichstellung für die kommenden acht Jahre gutgeheissen. Der vorliegende Aktionsplan 2015 – 2018 nimmt diese unter Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen auf. Er orientiert sich an der Strategie 2020 des Gemeinderats, an der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene sowie am UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Wichtige Impulse liefern auch die Erkenntnisse aus dem Nationalen Forschungsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter

NFP 60 (www.nfp60.ch). Die Ergebnisse der Evaluation und die Empfehlungen aus dem Schlussbericht zum Aktionsplan Gleichstellung 2009 – 2012 fliessen in den optimierten Umsetzungsprozess und die Projektorganisation ein.

Vorgehen

Die Erarbeitung des zweiten Aktionsplans erfolgte durch die interdirektional zusammengesetzte Arbeitsgruppe, die – personell nahezu unverändert – bereits den ersten Aktionsplan begleitet hatte, unter der Leitung der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann. Dabei wurden bestehende Kooperationen mit Dienststellen genutzt und neue aufgebaut. Gestützt auf die Ergebnisse der Evaluation des ersten Aktionsplans wurde der Umfang des zweiten bewusst begrenzt. Nicht alle zur Weiterführung empfohlenen Massnahmen fanden Aufnahme im zweiten Aktionsplan. Priorität haben neue Massnahmen sowie laufende, die über den ‚courant normal‘ hinaus eine Entwicklung oder Veränderung erwarten lassen.

Wirkungsfeld

Mit dem Aktionsplan setzt die Stadt den Verfassungsauftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene um. In der dreifachen Rolle als Arbeitgeberin, Dienstleistungserbringerin und Auftraggeberin nimmt sie ihre Verantwortung wahr und achtet, schützt und gewährleistet die Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundrecht in der Stadtverwaltung und für die Bevölkerung.

Fortschritte und Erfolge

Der erste Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2009 – 2012) hat sich als vielversprechendes Instrument zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung bewährt. Die mit Erfolg umgesetzten Massnahmen bilden die Grundlage

für eine gleichstellungsorientierte Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft. Der zweite Aktionsplan soll diese Grundlagen verfestigen und weiter ausbauen.

Allgemein hat in vielen Politikfeldern eine Sensibilisierung für Genderaspekte stattgefunden, unter anderem in der städtischen Jugendarbeit, in den Kitas und Tagesstätten für Schulkinder, in der Sportförderung und im Bau- und Planungsbereich. Auch die Frage der ausgewogenen Geschlechteranteile in Gremien und Kommissionen fand vermehrt Beachtung und konnte in verschiedenen Bereichen verankert werden. So finden sich heute im Schulreglement, in den Kulturverträgen und in den städtischen Kommissionen verbindliche Vorgaben zur Geschlechterzusammensetzung.

Ein wichtiger Bestandteil des ersten Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern war die Verankerung der Lohngleichheit. Einerseits überprüft die Stadt als eine von wenigen Verwaltungen seit 2007 regelmässig ihre Löhne. Andererseits konnte in Zusammenarbeit mit Bund und Kanton ein neues Instrument zur Überprüfung der Lohngleichheit in kleinen und mittleren Betrieben entwickelt und im Beschaffungswesen und bei den Leistungsvertragsnehmenden erfolgreich getestet werden.

Schliesslich wurden auch grosse Fortschritte im Bereich geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt erzielt. In den Verträgen mit Plakatgesellschaften konnten Vorgaben zu sexistischer Werbung aufgenommen werden. Und für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Formen von Gewalt setzte die Stadt eine Vielzahl von Massnahmen um, die im vorliegenden Aktionsplan weitergeführt werden. Dies betrifft insbesondere die Themen Zwangsheirat und Zwangsehen, Frauen- und Menschenhandel und Schutz vor häuslicher Gewalt.

2

Schwerpunkte und Ziele

Neben Fortschritten und Erfolgen zeigen sich auch Stagnation, widersprüchliche Entwicklungen und neue Herausforderungen auf dem Weg zur Gleichstellung.

Sechs Schwerpunkte legen die Handlungsfelder fest, in denen sich die Stadt Bern für die nächsten vier Jahre neue Gleichstellungsziele setzt, und auf die sie ihre Aktivitäten ausrichtet:

Schwerpunkt 1:

Gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen

Ressourcen und Dienstleistungen der Verwaltung sollen so ausgestaltet werden, dass sie Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen ansprechen, ihnen gleichermaßen zur Verfügung stehen und von ihnen auch in Anspruch genommen werden. Dies gilt für die Kommunikation wie für finanzielle Ressourcen, für den Zugang zum öffentlichen Raum ebenso wie für die Möglichkeit, an dessen Gestaltung mitzuwirken. Nach der Kulturförderung im ersten Aktionsplan legt der zweite den Fokus auf die Sportförderung.

Schwerpunkt 2:

Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben

Beruf und Privatleben vereinbaren zu können ist eine zentrale Voraussetzung, damit Frauen und Männer ihre Lebensentwürfe gemäss ihren Potenzialen und nach ihrer Wahl verwirklichen können. Mütter bleiben heute zumeist auch während den Kinderphasen im Erwerbsprozess. Immer mehr Väter wollen sich stärker in der Familie engagieren. Wechselnde Familienphasen und vielfältige Familienformen erfordern neue, flexible Formen der Vereinbarkeit. Care-Aufgaben umfassen nicht nur die Sorgearbeit für Kinder und Enkelkinder sondern auch die Betreuung und Pflege von Angehörigen und fallen in allen Lebensphasen an. Mehrere Massnahmen unterstützen Frauen und Männer darin, unbezahlte Care-Arbeiten zu leisten

ohne langfristig nachteilige Folgen für die berufliche Entwicklung in Kauf zu nehmen.

Die Rolle der Stadt als Vorreiterin im Thema Lohn-gleichheit wird in ihrem Einflussbereich weiter ausgebaut: bei den städtischen Löhnen ebenso wie bei den Leistungsverträgen und im Beschaffungswesen, abgestimmt auf die Praxis von Bund und Kanton. Neu schafft die Stadt auch Anreize für einen gleichstellungsorientierten Wirtschaftsstandort für Unternehmen sowie für eine Vernetzung von Führungsfrauen aus Privatwirtschaft und Verwaltung.

Schwerpunkt 3:

Kinder und Jugendliche – Chancengleichheit in der Bildung, Betreuung und Freizeit

Kinder und Jugendliche sollen ihre Potenziale frei von Einschränkungen durch Geschlechtszugehörigkeit und Herkunft entwickeln können. Dies wird weiterhin gefördert und ausgebaut in der geschlechterbewussten offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Bildungs- und Freizeitangebote unterstützen eine offene Berufswahl und Lebensgestaltung für Mädchen und Jungen.

Schwerpunkt 4:

Abbau von geschlechtsspezifischen Formen von Gewalt

In den letzten Jahren ist es gelungen, die Thematik der Zwangsheirat und Zwangsehen anzugehen und die Information und Prävention in einem brei-

ten fachlichen Netzwerk sicherzustellen. Diese Bestrebungen werden ebenso weitergeführt wie die Bekämpfung von Frauen- und Menschenhandel. Nebst Interventionen gegen häusliche Gewalt liegt neu ein Fokus auf Beratung und Prävention von Stalking.

Schwerpunkt 5:

Die Stadt Bern – führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin

Eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Stufen und in allen Bereichen der Verwaltung bleibt ein vorrangiges Gleichstellungsziel. Die vom Stadtrat geforderte Geschlechterquote für Führungspositionen verleiht diesem in den kommenden Jahren zusätzliches Gewicht. Neu finden auch die Themen sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität Eingang in die betriebliche Gleichstellungsarbeit. Die bestehenden Angebote an flexiblen Arbeitsbedingungen werden noch ausgebaut und tragen den unterschiedlichen Lebensformen und Lebensläufen stärker Rechnung.

Schwerpunkt 6:

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

Der Austausch mit europäischen und Schweizer Städten, welche die Europäische Gleichstellungscharta unterzeichnet haben, wird weitergeführt. In den nächsten Jahren soll jedoch auch die Vernetzung mit der Zivilgesellschaft verstärkt und ein regelmässiger Austausch mit lokalen Frauen- und Männerorganisationen und weiteren gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren etabliert werden.

Schwerpunkte und Ziele im Überblick

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.
Schwerpunkt 2: Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben	
ZIEL 2	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien wird ausgebaut.
ZIEL 3	Die Stadt Bern setzt sich in allen ihren Wirkungsfeldern für Lohngleichheit ein.
ZIEL 4	Frauen wie Männer können in der Stadt Bern in allen Phasen ihres Erwerbslebens ihren Care-Aufgaben für Kinder und Angehörige nachkommen.
Schwerpunkt 3: Kinder und Jugendliche – Chancengleichheit in der Bildung, Betreuung und Freizeit	
ZIEL 5	Mädchen und Jungen, junge Frauen und Männer nutzen ihre Potenziale unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft.
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.
Schwerpunkt 5: Die Stadt Bern – führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin	
ZIEL 7	Die Stadt bietet attraktive Arbeitsbedingungen, die unterschiedlichen Lebensläufen und Lebensformen Rechnung tragen.
ZIEL 8	Die Geschlechter sind gleichberechtigt und auf allen Funktionsstufen und in allen Berufsfeldern ausgewogen vertreten.
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.

3

Massnahmen 2015 – 2018

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.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kosten
Nr.	Laufend / Neu		Direktion	Dienststelle	2015/2016	2017/2018	
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	X	X	keine
2	L	Die Stadt Bern achtet bei der Ausschreibung von Architektur- und Planungswettbewerben weiterhin auf eine geschlechtergerechte Juryzusammensetzung.	PRD	HSB	X	X	keine
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	X	X	Globalbudget
4	N	Die Dienststellen überprüfen ihre Dienstleistungen auf geschlechtergerechten Zugang. Die Fachstelle für Gleichstellung erarbeitet die dafür nötigen Arbeitshilfen.	PRD i.V. Dir.	FFG	X	X	Globalbudget

Schwerpunkt 2:

Gleichstellung in der Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben

ZIEL 2

Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien wird ausgebaut.

Massnahmen		Federführung		Umsetzung		Kosten
Nr.	Laufend / Neu	Direktion	Dienststelle	2015/ 2016	2017/ 2018	
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	X	X	keine
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	X	X	keine
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	X	X	IAFP 2016: 20'000
8	N Die Stadt fördert die Vernetzung von Kaderfrauen auf dem Platz Bern zwecks Information, Erfahrungsaustausch und Qualifikation.	SUE i.V. PRD	WA FFG	X	X	Global- budget

ZIEL 3

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

Massnahmen		Federführung		Umsetzung		Kosten	
Nr.	Laufend / Neu	Direktion	Dienststelle	2015/ 2016	2017/ 2018		
9	L	Die Stadt führt die Massnahmen zur weiteren Reduktion der Lohn Differenz zwischen Frauen und Männern in der Verwaltung fort und überprüft 2017 erneut die Einhaltung der Lohn Gleichheit.	FPI i.V. Dir.	PA DPD		X	Global- budget
10	L	Die Stadt verlangt im Beschaffungswesen von den Anbietenden den Nachweis über die Einhaltung der Lohn Gleichheit und führt Stichprobenkontrollen durch. Sie strebt eine Vereinheitlichung der Verfahren sowie die Einführung eines anerkannten Lohn Gleichheitsattests an und sorgt für die notwendige Koordination mit Bund und Kanton.	FPI i.V. PRD	GS FFG	X	X	Global- budget, evtl. Dritt- mittel
11	L	Leistungsvertragsnehmende erbringen auf Verlangen den Nachweis über die Einhaltung der Lohn Gleichheit. Die Stadt stellt ihnen geeignete Instrumente zur Verfügung und legt die Modalitäten für die Überprüfung fest.	PRD i.V. GuB	FFG SK	X	X	Global- budget, evtl. Dritt- mittel

ZIEL 4

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

Massnahmen		Federführung		Umsetzung		Kosten	
Nr.	Laufend / Neu	Direktion	Dienststelle	2015/2016	2017/2018		
12	N	Die Angebote der familienergänzenden Tagesbetreuung von Schulkindern (Tagesstätten für Schul Kinder, 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	X		Globalbudget
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	X	X	Globalbudget
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	X	X	Globalbudget
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	X		Globalbudget

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.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kosten
Nr.	Laufend / Neu		Direktion	Dienststelle	2015/2016	2017/2018	
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	X	X	keine
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	X	X	keine
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	X		Globalbudget
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	X	X	Globalbudget

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.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kosten
Nr.	Laufend / Neu		Direktion	Dienststelle	2015/2016	2017/2018	
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	X	X	Globalbudget
21	L	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.	SUE	EKS	X	X	Globalbudget
22	N	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.	SUE	EKS	X	X	Globalbudget
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	X	X	Globalbudget

Schwerpunkt 5:

Die Stadt Bern - führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin

ZIEL 7

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

Massnahmen		Federführung		Umsetzung		Kosten
Nr.	Laufend / Neu	Direktion	Dienststelle	2015/2016	2017/2018	
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	X	X	keine
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	X		Globalbudget
26	N Eine externe Standortbestimmung zur Familienfreundlichkeit wird vorgenommen. Gestützt darauf werden Massnahmen zu deren weiteren Förderung eingeleitet.	FPI	PA	X		Globalbudget
27	N Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen für städtische Angestellte wird überprüft und bedarfsgerecht ausgebaut.	FPI i.V. BSS	PA JA		X	Globalbudget evtl. IAFP
28	N Die Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün qualifiziert sich als familienfreundliche Arbeitgeberin für Frauen und Männer.	TVS	DPD Abt.	X	X	Globalbudget
29	N Informationen über die personalrechtlichen Grundlagen und Unterstützungsangebote für städtische Mitarbeitende mit Betreuungspflichten (Kinder, Angehörige) werden in geeigneter Form aufbereitet.	FPI	PA	X		Globalbudget
30	N Als fortschrittliche Arbeitgeberin erhöht die Stadt den bezahlten Vaterschaftsurlaub auf 4 Wochen.	FPI i.V. Dir.	PA		X	Globalbudget

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		X	Global- budget
----	---	---	---------------------	----	--	---	-------------------

ZIEL 8

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

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kosten
Nr.	Laufend / Neu		Direktion	Dienst- stelle	2015/ 2016	2017/ 2018	
32	N	Das Personalmarketing in der Berufsbildung unterstützt eine geschlechteroffene Berufswahl und eine ausgewogene Besetzung der Lehrstellen.	FPI i.V. Dir.	PA	X	X	keine
33	N	Wissenstransfer, Innovation und „good practice“ in Bezug auf Gleichstellung in der Verwaltung werden gefördert und ausgezeichnet.	PRD i.V. Dir.	FFG	X	X	Global- budget
34	N	Die personalpolitischen Grundlagen zum Diversity Management werden erweitert hinsichtlich sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.	PRD i.V. FPI	FFG PA	X		keine
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		X	X	Global- budget evtl. Nach- kredit
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	X	X	Global- budget
37	N	Die Stadt Bern bietet attraktive Laufbahnperspektiven für Frauen und Männer in der Berufsfeuerwehr an und ergänzt den Schichtdienstbestand mit diplomierten Berufsfeuerwehrfrauen.	SUE	FZO	X	X	Global- budget
38	N	Anstellungen nach AVB werden überprüft und nach Möglichkeit in öffentlich-rechtliche Anstellungen überführt.	FPI	PA	X		Global- budget

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.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kosten
Nr.	Laufend / Neu		Direktion	Dienststelle	2015/2016	2017/2018	
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		X	Globalbudget
40	N	Ein jährliches Vernetzungstreffen verstärkt den Austausch mit Frauen- und Männerorganisationen sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren.	PRD	FFG	X	X	Globalbudget
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	X	X	Globalbudget
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	X	X	keine

4

Umsetzung

Start

Nach Inkraftsetzung des Aktionsplans durch den Gemeinderat operationalisieren die federführenden Dienststellen im ersten Quartal 2015 die Massnahmen und legen Meilensteine und Indikatoren fest. Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann und die interdirektionale Arbeitsgruppe Aktionsplan begleiten die Operationalisierung.

Reporting und Steuerung

Die Dienststellen dokumentieren den Umsetzungsprozess nach zwei und nach vier Jahren. Bei Bedarf ergänzen Supportgespräche der Fachstelle für Gleichstellung mit den zuständigen Dienststellen die Reportings. Die Konferenz der Generalsekretariate begleitet den Umsetzungsprozess als Steuerungsgremium. Die Fachstelle informiert den Gemeinderat mit einem Zwischenbericht anfangs 2017 über den Stand der Umsetzung und legt ihm anfangs 2019 den Schlussbericht mit Evaluation vor, zusammen mit einem Vorschlag zur Weiterführung der Gleichstellungsstrategie.

Beratung und Unterstützung

Die Fachstelle für Gleichstellung unterstützt und berät die Dienststellen bei der Umsetzung der Massnahmen. Sie bereitet die nötigen Grundlagen praxisnah auf und stellt geeignete Arbeitshilfen zur Verfügung. Bei Bedarf vermittelt sie externe Fachpersonen. Sie fördert den Wissenstransfer und den Erfahrungsaustausch unter den beteiligten Dienststellen und sorgt dafür, dass gute Praxis Schule macht.

5

Beteiligte Stellen

Gemeinde und Behörden GuB

- Stadtkanzlei SK
-

Präsidialdirektion PRD

- Aussenbeziehungen und Statistik AUSTA
 - Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann FFG
 - Generalsekretariat GS
 - Hochbau Stadt Bern HSB
 - Stadtplanungsamt SPA
 - Zentrale Dienste ZD
-

Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie SUE

- Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz EKS
 - Direktionspersonaldienst DPD
 - Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei EMF
 - Feuerwehr, Zivilschutz und Quartieramt FZQ
 - Generalsekretariat GS
 - Wirtschaftsamt WA
-

Direktion für Bildung, Soziales und Sport BSS

- Alters- und Versicherungsamt AVA
 - Bereich Tagesstätten (Jugendamt JA)
 - Direktionspersonaldienst DPD
 - Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Alters- und Versicherungsamt AVA)
 - Generalsekretariat GS
 - Gesundheitsdienst GSD
 - Jugendamt JA
 - Kompetenzzentrum Arbeit KA (Sozialamt SoA)
 - Kompetenzzentrum Integration KI
 - Schulamt SCH
 - Sozialdienst SDS (Sozialamt SoA)
 - Sportamt SA
-

Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün TVS

- Direktionspersonaldienst DPD
 - Generalsekretariat GS
-

Direktion für Finanzen, Personal und Informatik FPI

- Direktionspersonaldienst DPD
- Fachstelle Beschaffungswesen FaBe
- Generalsekretariat GS
- Personalamt PA

6

Abkürzungen

Abt.	Abteilung/en
AUSTA	Aussenbeziehungen und Statistik
AVA	Alters- und Versicherungsamt
AVB	Allgemeine Vertragsbedingungen
BSS	Direktion für Bildung, Soziales und Sport
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)
Dir.	Direktion/en
DOK	Dachverband für offene Arbeit mit Kindern
DPD	Direktionspersonaldienst/e
EKS	Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz
EMF	Einwohnerdienste, Migration und Fremdenpolizei
FaBe	Fachstelle Beschaffungswesen
FFG	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
FPI	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik
FZQ	Feuerwehr, Zivilschutz und Quartieramt
GS	Generalsekretariat/e
GSD	Gesundheitsdienst
GuB	Gemeinde und Behörden
HSB	Hochbau Stadt Bern
IAFP	Integrierter Aufgaben- und Finanzplan
INF	Informationsdienst
JA	Jugendamt
KA	Kompetenzzentrum Arbeit
KI	Kompetenzzentrum Integration
KOGE	Kantonales Kooperationsgremium gegen Menschenhandel
KSM	Koordinationsstelle gegen Menschenhandel und Menschenschmuggel des Bundesamtes für Polizei
L	Laufende Massnahme
N	Neue Massnahme
PA	Personalamt
PRD	Präsidialdirektion
SA	Sportamt
SCH	Schulamt
SDS	Sozialdienst
SK	Stadtkanzlei
SoA	Sozialamt
SPA	Stadtplanungsamt
SUE	Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie
TAB	Tiefbauamt
TOJ	Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern
TVS	Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün
WA	Wirtschaftsamt
ZD	Zentrale Dienste