



Stadt Bern
Gemeinderat

Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

2009 – 2012

Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen



Genehmigung durch den Gemeinderat:
15. Oktober 2008

Herausgeberin / Bezugsadresse:
Präsidialdirektion
Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Junkerngasse 47
3000 Bern 8
gleichstellung@bern.ch
Tel. 031 321 62 99

Redaktion:
Stefanie Brander PRD FFG
Désirée Aebersold PRD FFG

Mitarbeit:
Jonathan Gimmel PRD ZD
Sandra Wirth SUE GS
Regula Müller Flügel BSS GS
Franziska Leuenberger TVS DPD
Franziska Widmer FPI PA
Natalia Schmuki SK

Layout / Druck: SBZ

www.aktionsplan.bern.ch

Vorwort



Mit dem Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern beschreitet die Stadt neue Wege. In allen Richtungen und in vielen verschiedenen Dienststellen arbeiten wir gleichzeitig an den aktuellen gleichstellungspolitischen Herausforderungen:

Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass städtische Ressourcen und Dienstleistungen allen Bewohnerinnen und Bewohnern der Stadt gleichermaßen zu Gute kommen und Plätze und Bauten beispielsweise von Frauenhand mitgeplant und gestaltet werden. Mit dem Ausbau der familienexternen Kinderbetreuungsangebote oder der Förderung der Lohngleichheit engagieren wir uns dafür, dass die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern endlich ins Lot kommt. Stereotype Rollenbilder dürfen und sollen hinterfragt und aufgebrochen werden, sowohl im Schul- und Freizeitbereich als auch in der Arbeitswelt, wo wir auf neue Impulse durch eine künftige Generation von Ingenieurinnen, Architektinnen und Fachmännern für Pflege und Kinderbetreuung setzen. Die Stadtverwaltung Bern als vorbildliche Arbeitgeberin nimmt sich da nicht aus. Sie will im Gegenteil noch mehr als bis anhin mit gutem Beispiel vorangehen und mit einer innovativen Personalpolitik für ihre Mitarbeitenden aber auch für die Privatwirtschaft Zeichen setzen. Und nicht zuletzt wollen wir auch dem drohenden «Backlash» entgegensteuern – mit einer konsequenten Haltung gegen jegliche alte oder neue Form geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt.

Viele meinen, Gleichstellungsförderung sei «nice to have», ein zweit- oder höchstens drittrangiges Ziel. Wer so denkt, denkt zu kurz. Längst wissen wir, dass der Stand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern etwas aussagt über die Lebensqualität in einem Land oder in einer Stadt. Zufriedene Männer und Frauen, selbstbewusste Jugendliche, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Menschen, die gezielt in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung durch den Staat, die Schule und die Wirtschaft unterstützt und gefördert werden.

Als Bundeshauptstadt sind wir im letzten Jahr deshalb auch mit Überzeugung der europäischen «Charta für die Gleichstellung von Frau und Mann auf lokaler Ebene» beigetreten. Als erste Schweizer Stadt präsentieren wir dem «Rat der Gemeinden und Regionen Europas» nun unseren Aktionsplan und hoffentlich bald erste Resultate und Erfolge. Ich freue mich und bin stolz darauf, dass die Stadt Bern auch im Gleichstellungsbereich ihre Aktivitäten künftig an internationalen Standards messen kann. Und ich danke Ihnen, dass Sie mit uns zusammen Zeichen setzen und helfen, die Weichen neu zu stellen!


Alexander Tschäppät
Stadtpräsident

Vision

In der Stadt Bern sind Frauen und Männer in allen Lebensbereichen, insbesondere in der Arbeitswelt, gleichgestellt.

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu städtischen Leistungen und Ressourcen und nutzen sie dementsprechend.

Sie gestalten gemeinsam und gleichberechtigt eine lebenswerte Stadt, die den Bedürfnissen aller Einwohnerinnen und Einwohner gerecht wird.

Als wichtige öffentliche Arbeitgeberin im Raum Bern übernimmt die Stadtverwaltung mit einer gleichstellungsfördernden Personalpolitik und Organisation Vorbildfunktion.

Inhaltsverzeichnis

Überblick	9
Ausgangslage: Fortschritte aber auch neue Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit	10
Mit vereinten Kräften – Gleichstellung wird zur Querschnittsaufgabe	12
Strategische Schwerpunkte und Ziele im Überblick	14
Massnahmen 2009–2012	15
Schwerpunkt 1 Ressourcenverteilung: Gerechte Verteilung von städtischen Dienstleistungen und Ressourcen	16
Schwerpunkt 2 Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit: Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, Umverteilung der unbezahlten Arbeit	18
Schwerpunkt 3 Jugendliche: Förderung der Chancengleichheit in der Bildung, Berufswahl, Lebensgestaltung	20
Schwerpunkt 4 Gewalt: Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und Gewalt	22
Schwerpunkt 5 Gleichstellung in der Stadtverwaltung: Eine Querschnittsaufgabe	23
Umsetzung	26
Abkürzungen	27

Überblick

Die Stadt Bern soll für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv sein. Mit diesem Aktionsplan will sie dazu beitragen Ungleichheiten abzubauen, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die Potenziale der Einwohnerinnen und Einwohner zum Tragen zu bringen. Der Aktionsplan zeigt, wo der Gemeinderat in der Gleichstellungspolitik künftig seine Prioritäten setzen wird.

Die Schwerpunkte des Aktionsplans

Zu 5 Schwerpunktthemen werden Ziele festgelegt und Massnahmen ergriffen:

1. Ressourcenverteilung (gerechte Verteilung von städtischen Dienstleistungen und Ressourcen)
2. Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit (Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, Umverteilung der unbezahlten Arbeit)
3. Jugendliche (Förderung der Chancengleichheit in Bildung, Berufswahl, Lebensgestaltung)
4. Gewalt (Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und Gewalt)
5. Gleichstellung in der Stadtverwaltung als Querschnittsaufgabe

Die Stärken des Aktionsplans

- Die Gleichstellungsarbeit der Stadtverwaltung wird als Gesamtes sichtbar und Erfolge messbar.
- Laufende Arbeiten werden koordiniert, gute Ansätze verstärkt und neue Massnahmen auf bereits Bestehendem aufgebaut.
- Gleichstellung wird in die verschiedenen Politikfelder der Stadt integriert: z.B. in die Sozialpolitik, das Bildungswesen, die Sport- und Kulturförderung und die Personalpolitik; aber auch in das Planungs- und Bauwesen oder in den Bereich der öffentlichen Sicherheit.
- Mit dem Aktionsplan wird die Gleichstellung – im Sinne von Gender Mainstreaming¹ – als Führungsaufgabe in der Stadtverwaltung verankert. Das heisst: die Wirkung der Gleichstellungsarbeit wird verstärkt, indem die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung zu einer Sache von allen gemacht wird.
- Die Rollen und Verantwortungen für die Gleichstellungsmassnahmen der Stadt werden festgelegt.
- Schliesslich: Die Stadt Bern hat 2007 die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet. Mit dem vorliegenden Massnahmenplan kommt sie ihrer eingegangenen Verpflichtung nach, einen lokalen Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung zu erstellen bzw. umzusetzen.

¹ Vgl. Definition des Europarats 1998: «Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Gestaltungsprozesse mit dem Ziel, dass die daran beteiligten Akteurinnen und Akteure die Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, auf allen Ebenen und in allen Phasen des Prozesses mit einbeziehen». Gender ist der Ausdruck für das soziale und anerzogene Geschlecht, für die gesellschaftlich und kulturell geprägten Rollen und Zuschreibungen, Mainstreaming bedeutet, etwas zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster zu machen.

Ausgangslage: Fortschritte aber auch neue Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit

Fortschritte

In der Stadt Bern hat sich – wie in der Schweiz generell – in den letzten Jahren im Bereich der Gleichstellung einiges verändert. So haben sich z.B. das Bildungsniveau und die Erwerbsbeteiligung der Frauen erhöht. Auch in der Politik, in Führungsgremien und Kaderstellen sind Frauen vermehrt präsent. Familienexterne Kindererbetreuungsstrukturen (Tagesschulen, Blockzeiten, Kindertagesstätten) und Teilzeitarbeitsstellen – vor allem im öffentlichen Sektor – unterstützen Männer und Frauen, welche Privat- und Berufsleben besser vereinbaren wollen. Auch bei der Gestaltung und der Nutzung des öffentlichen Raums wurden Zeichen gesetzt. So wurde der neue Bahnhofplatz unter Beizug von Fachfrauen geplant. Die Bekämpfung der häuslichen Gewalt wurde durch Interventionsprojekte und Beratungsangebote für Betroffene vorangetrieben. Gleichstellungsprojekte im Freizeitbereich aber auch in der Schule fördern die Chancengleichheit von Kindern und Jugendlichen. Schliesslich legt die Stadt auch als Arbeitgeberin Wert auf eine gleichstellungsfreundliche Personalpolitik.

Herausforderungen

Neben positiven Trends und Entwicklungen gibt es weiterhin Gleichstellungsdefizite. Die wichtigsten Stichworte dazu:

- ungleiche Verteilung der bezahlten Erwerbs- und unbezahlten Haus- und Freiwilligenarbeit
- unterschiedliche berufliche Stellung und Laufbahn
- Lohnungleichheit
- Mangel an flexiblen Arbeitszeitangeboten
- Mangel an Kinderbetreuungsangeboten
- stereotype Rollenbilder
- geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten
- ungleicher Zugang zu Ressourcen und Entscheidungspositionen
- geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung

Strategie

Der Aktionsplan definiert mit fünf thematischen Schwerpunkten die wichtigsten strategischen Handlungsfelder für die Bekämpfung dieser Gleichstellungsdefizite auf der kommunalen Ebene. Hier will die Stadt ihre Aktivitäten fortsetzen oder intensivieren:

1. Ressourcenverteilung

Mit ihrem Dienstleistungsangebot im Service public hat die Stadt einen massgeblichen Einfluss auf die Ressourcenverteilung. Bei den öffentlichen Einrichtungen zeigen sich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. So gibt es immer noch zu wenig Frauen, die in Bern planen und bauen und so über die Gestaltung und Nutzung der gebauten Umwelt bestimmen. Auch bei den Sportangeboten oder in der Kulturförderung zeigen sich Ungleichgewichte. Und trotz stetem Ausbau an familienexternen Betreuungseinrichtungen sind die Wartelisten unverändert lang.

2. Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit

Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen hat gleichzeitig zu einer Mehrfachbelastung geführt. Fehlende Teilzeitangebote in typischen Männerberufen und eine nach wie vor einseitige Arbeitsverteilung im Privatbereich erschweren es Frauen, sich beruflich voll engagieren zu können. Der Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien und Kaderstellen ist immer noch gering, die Lohnungleichheit in der Privatwirtschaft (Espace Mittelland) mit rund 22% gross. Die Stadt kann Entwicklungen in diesem Bereich beeinflussen, nicht nur als Arbeitgeberin sondern

z.B. bei der Übertragung von Dienstleistungen an Dritte und als Auftraggeberin im Beschaffungswesen.

3. Jugendliche

Zur Stadt Bern gehören 48 Volksschulen (davon 17 Tagesschulen), 14 Tagesstätten für Schulkinder, 49 Kindertagesstätten (inklusive teilsubventionierte Stätten) sowie neun Jugendtreffs. Diese städtischen Einrichtungen unterstützen Jugendliche bei der Entwicklung von eigenständigen Lebensentwürfen und Berufsperspektiven und sind Schlüsselstellen für den Abbau von Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts, der sozialen und kulturellen Herkunft. Gleichstellungsschwerpunkte wurden hierbei vereinzelt, z.B. in Projekten gesetzt. Neu soll in der Stadt für einen konsequenten Einbezug des Geschlechteraspektes bei der Ausbildung und Förderung von Jugendlichen aber auch bei der Prävention im Bereich der sexuellen Gewalt gesorgt werden.

4. Gewalt

Gleichstellung wird auch durch geschlechtsspezifische Formen von Diskriminierungen, Zwang oder Gewalt verhindert. Z.B. durch häusliche und sexuelle Gewalt, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz oder die zunehmend sexistischen Darstellungen in Werbung und Medien. Handlungsbedarf besteht zudem bei traditionell oder religiös begründeten geschlechtsspezifischen Formen von Gewalt (Zwangsheirat) und der Ausbeutung von Migrantinnen im Sexgewerbe (Frauenhandel). Die Errungenschaften bei der Bekämpfung der häuslichen Gewalt sind weiterzuführen: Sie wird in der Stadt nicht mehr als Privatsache betrachtet sondern mit verschiedenen Mitteln bekämpft (neue Rechtsgrundlagen, polizeiliche Interventionsstrategien, Koordinationsstelle gegen häusliche Gewalt im Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz, Beratung und Lernprogramme für Gewaltausübende).

5. Gleichstellung in der Stadtverwaltung

Bei der verwaltungsinternen Gleichstellung sind Fortschritte erzielt worden: Der Prix Egalité 2002, die Ergebnisse der Lohngleichheitsstudie, die Rechtsgrundlagen und Instrumente für eine geschlechtergerechte Personalpolitik sind Zeichen einer gleichstellungsfreundlichen Stadtverwaltung. Weitere Anstrengungen sind nötig: Förderung des Frauenanteils im Kader und Verbesserung der internen Aufstiegschancen, Erhöhung des Teilzeitangebots im Kader und für Männer, bessere Durchmischung von bisher geschlechtsspezifisch geprägten Berufsfeldern, diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Gleichstellungsfreundliches Verwaltungshandeln darf sich aber nicht nur an der Wirkung nach innen messen. Damit die tatsächliche Gleichstellung in der Stadt verwirklicht werden kann, sind Gemeinderat und Verwaltung gefordert, Projekte, Programme und Entscheidungen gleichstellungsfreundlich zu gestalten. Diese Verankerung der Gleichstellungsförderung als Führungs- und Querschnittsaufgabe braucht geeignete Grundlagen, Schulung, fachliche Unterstützung und Prozessbegleitung.

Mit vereinten Kräften – Gleichstellung wird zur Querschnittsaufgabe

Wirkungsfeld	Mit dem Aktionsplan zeigt die Stadt, wo sie in den nächsten Jahren ihre Prioritäten zur Förderung der Gleichstellung setzen und dafür Massnahmen ergreifen wird. Diese beziehen sich mehrheitlich auf den direkten Zuständigkeitsbereich von Gemeinderat und Verwaltung, zum Teil aber auch auf Bereiche, auf die nur indirekt Einfluss genommen werden kann und wo es Kooperationen mit Dritten bzw. Privaten braucht.
Querschnitts- und Führungsaufgabe	Mit dem Aktionsplan kann die Gleichstellungsförderung künftig – im Sinne des Gender Mainstreaming – vermehrt als Führungsaufgabe wahrgenommen werden: Sie wird dort gesteuert, wo Gremien und Entscheidungspositionen besetzt, Entscheide gefällt, Ressourcen verteilt, Programme gestartet oder Projekte konzipiert werden.
Beteiligte	An der Umsetzung des Aktionsplanes sind denn auch zahlreiche Dienststellen beteiligt. Das in der Verwaltung vorhandene Fachwissen, der Auftrag und der Handlungsspielraum der Dienststellen soll für die Gleichstellungsförderung genutzt und so deren Wirkung nach innen und nach aussen verstärkt werden. Auf mehr Schultern verteilt wird die Gleichstellung zu einer gemeinsamen Sache der ganzen Stadtverwaltung.
Frauen und Männer	Mit dem Aktionsplan als gemeinsamer Plattform bietet sich auch die Chance, dass alle am gleichen Strick ziehen und sich die Kooperation und Vernetzung verbessert. Der Aktionsplan bindet zudem nicht nur Frauen sondern auch Männer aktiv mit ein, sowohl als Verantwortliche wie auch als Zielgruppe der Massnahmen.
Rollen und Verantwortungen	Mit vereinten Kräften an der Gleichstellungsförderung zu arbeiten, eröffnet neue Chancen. Dafür müssen aber auch die Rollen und Verantwortungen der einzelnen Akteurinnen und Akteure im Gleichstellungsprozess klar definiert werden.
Gemeinderat	Der Gemeinderat beschliesst mit dem Aktionsplan die strategischen Schwerpunkte und Ziele der städtischen Gleichstellungspolitik und beauftragt die Direktionen mit der Umsetzung der Massnahmen in ihren Dienststellen.
Dienststellen	Die Dienststellen sind die Hauptakteurinnen des Aktionsplanes. Sie legen die für die Umsetzung der Massnahmen nötigen Schritte fest. Die Dienststellen sind verantwortlich für die Umsetzung, Termineinhaltung sowie die Finanzierung ihrer Massnahmen.

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Mit dem Aktionsplan erhält die dem Stadtpräsidenten unterstellte Fachstelle als Kompetenzzentrum zusätzliche Aufgaben im Gleichstellungsprozess:

- Sie unterstützt und berät bei Bedarf die Direktionen und Dienststellen bei der Umsetzung der Massnahmen.
- Sie setzt eigene Massnahmen und Projekte um.
- Sie koordiniert die Aktivitäten und ist Ansprechpartnerin für die beteiligten Dienststellen im Prozess.
- Sie ist verantwortlich für die Berichterstattung und macht die Gleichstellungserfolge und -lücken sichtbar.
- Sie sorgt für den Austausch und die Vernetzung zwischen den Beteiligten und für die Kommunikation der Ergebnisse gegenüber der Öffentlichkeit.

**Direktionen:
Prozessbegleitung durch die Konferenz der Generalsekretariate**

Der Umsetzungsprozess wird durch die Konferenz der Generalsekretariate begleitet. Die Generalsekretariate steuern die Umsetzung der Massnahmen in den Direktionen und unterstützen ihre Dienststellen bei Bedarf. Zudem bieten sie der Fachstelle strategischen Support.

Externe Partnerinnen und Partner

Die Effizienz der Gleichstellungsarbeit der Stadt hängt auch wesentlich von der Initiative und Kooperation Dritter ab. Externe Partnerinnen und Partner (Fachpersonen, staatliche oder nichtstaatliche Institutionen) werden im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans verstärkt eingebunden. Die bestehenden Netzwerke und Kontakte sollen genutzt und ausgebaut werden.

Strategische Schwerpunkte und Ziele im Überblick

5 Schwerpunkte

9 Ziele

1	<p>Ressourcenverteilung Gerechte Verteilung von städtischen Dienstleistungen und Ressourcen</p>	1	Öffentliche Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Bern sind für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und werden von ihnen genutzt. Die Stadt garantiert unabhängig vom Geschlecht gleichen Zugang und eine gerechte Ressourcenverteilung.
2	<p>Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, Umverteilung der unbezahlten Arbeit</p>	2	Die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen und politischen Entscheidungsgremien wird ausgebaut.
		3	In der Stadt Bern gibt es Fortschritte bei der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.
		4	Männer beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit.
3	<p>Jugendliche Förderung der Chancengleichheit in der Bildung, Berufswahl, Lebensgestaltung</p>	5	Die Stadt Bern unterstützt Jugendliche beim Entwickeln von eigenständigen Lebensentwürfen, die nicht durch geschlechtsspezifische Rollenmuster eingeschränkt werden.
		6	Die Stadt Bern fördert die geschlechtsunabhängige Berufswahl sowie die Chancengleichheit in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt. Der Zukunftsperspektive von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird besondere Beachtung geschenkt.
4	<p>Gewalt Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und Gewalt</p>	7	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.
5	<p>Gleichstellung in der Stadtverwaltung Eine Querschnittsaufgabe</p>	8	In der Stadtverwaltung Bern wird die Gleichstellung in der Personalpolitik gelebt. Dies zeigt sich bei der Personalrekrutierung, im Führungsalltag sowie bei der Aus- und Weiterbildung.
		9	Die Stadtverwaltung Bern nimmt Gleichstellungsförderung als Führungs- und Querschnittsaufgabe wahr. Sie verfügt über die nötigen Grundlagen und Strukturen für eine verbindliche und wirksame Umsetzung dieser Aufgabe in allen Direktionen und Politikfeldern.

Massnahmen 2009–2012

Auf den folgenden Seiten sind zu den Schwerpunkten und Zielen konkrete Massnahmen aufgelistet. Diese Massnahmen zeigen, in welchen Gebieten bereits Gleichstellungsprojekte am Laufen (L) sind und wo und wann neue Massnahmen ergriffen werden (N). Festgelegt sind ebenso die Verantwortlichkeiten (Direktionen und Dienststellen) sowie die Kostenfolgen. Einige Massnahmen dienen mehreren Zielerreichungen. Die folgende Zusammenstellung zeigt, welchen Handlungsfeldern die verschiedenen Massnahmen zugeordnet werden können:

Handlungsfelder	Massnahmen
Familienergänzende Betreuungsstrukturen	1, 41
Gleichstellungsfreundliche Familienpolitik	1, 18, 33, 36, 37, 40, 41, 43, 46
Work-Life-Balance	1, 18, 25, 33, 36, 37, 40, 43, 46
Berufliche Integration von Frauen	2, 3, 6, 14, 22, 25, 40
Frauen in Führungspositionen	8, 11, 12, 13, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 46
Personalentwicklung / Laufbahngestaltung	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 46
Lohngleichheit	15, 16, 17, 35, 40, 46
Gender Mainstreaming in der städtischen Personalarbeit	32, 33, 35, 36, 46
Integration von Migrantinnen	1, 2, 3, 14, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 40, 43
Gleichstellungsförderung in den Volksschulen	13, 19, 20, 21, 25, 26, 30
Gewaltprävention Jugendliche	18, 19, 20, 21, 22, 29, 30
Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit	22, 23, 24, 25
Berufswahl und Lebensplanung von Jugendlichen	19, 22, 24, 25, 40
Bekämpfung häusliche Gewalt	27, 29
Bekämpfung Frauenhandel / Zwangsheirat	2, 28, 29
Prävention sexuelle Belästigung	30, 46
Sexistische Werbung	31
Kulturförderung	4, 5
Gendergerechtes Bauen und Planen	6, 7, 8, 9, 10
Frauen- und Mädchensport	10
Interne und externe Kommunikation	44, 45, 46
Aus- und Weiterbildung in der Stadtverwaltung	35, 37, 38, 40, 45, 46
Vernetzung mit NGOs und Männerorganisationen	18, 42, 43
Internationale Abkommen	42

Schwerpunkt 1

Ressourcenverteilung: Gerechte Verteilung von städtischen Dienstleistungen und Ressourcen

Ziel 1: Öffentliche Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Bern sind für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und werden von ihnen genutzt. Die Stadt garantiert unabhängig vom Geschlecht gleichen Zugang und eine gerechte Ressourcenverteilung.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen
Nr.	Laufend Neu		Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012	
1	L	Die Angebote städtischer, von der Stadt teilsubventionierter sowie privater externer Kinderbetreuungseinrichtungen werden ausgebaut.	BSS	JA	x	x	Bereits eingeplant
2	N	Bei der Umsetzung des Ausländerrechtes achten die zuständigen städtischen Behörden auf die Einhaltung der Chancengleichheit der Geschlechter und nutzen ihren Ermessensspielraum, namentlich in den Bereichen Erwerbstätigkeit und Regelung des Aufenthaltes. Die Stadt Bern trägt dabei der besonderen Situation von Migrantinnen Rechnung.	SUE BSS	PI KI	x	x	Keine zusätzlichen Kosten
3	L	Die städtische Sozialhilfe berücksichtigt sowohl in der individuellen Betreuung, in ihren Projekten als auch bei ihren Angeboten zur beruflichen Integration gezielt die spezifische Situation und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern.	BSS	SDS KA	x	x	Keine zusätzlichen Kosten
4	L	Bei den Kulturförderbeiträgen der Stadt an Einzelne werden die Gesuchseingaben und Förderungsquoten nach Geschlecht erfasst und ausgewertet.	PRD	KUL	x	x	Keine zusätzlichen Kosten
5	N	Im Rahmen der nächsten Leistungsverträge mit den Kulturinstitutionen sollen Vorgaben bezüglich der Geschlechtervertretung in den strategischen und operativen Leitungsgremien ausgehandelt werden.	PRD	KUL	x	x	Keine zusätzlichen Kosten
6	L	Die Stadt Bern unterstützt das nationale Projekt «Lares – Frauen setzen Zeichen bei Bau und Planung».	PRD TVS	SPA FFG VP TAB	x		Zu Lasten laufende Rechnung
7	N	Die Stadt Bern definiert Gender-Kriterien für geschlechtergerechtes Planen und Bauen im öffentlichen Raum.	PRD	SPA	x		Zu Lasten laufende Rechnung (evtl. Nachkredit 09)

8	N	Bei Planungen und Projekten von übergeordneter Bedeutung werden Fachfrauengruppen beigezogen. Diese setzen sich dafür ein, dass Gender-Kriterien berücksichtigt werden.	PRD TVS	SPA TAB VP	x	x	Objektkredite /Investitionsplanung
9	N	Die Stadt Bern achtet bei der Ausschreibung von Architektur- und Planungswettbewerben auf eine geschlechtergerechte Juryzusammensetzung.	PRD TVS StaBe	SPA VP	x	x	Keine zusätzlichen Kosten
10	N	Bei der Sportanlagenplanung 2010–2018 wird der Geschlechteraspekt gezielt als Kriterium miteinbezogen. Bei der Vorbereitung, der Bedarfsabklärung, der Ausgestaltung als auch bei der Umsetzung wird der Förderung des Frauen- und Mädchensports besondere Beachtung geschenkt.	BSS	SA	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung

Schwerpunkt 2

Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit: Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, Umverteilung der unbezahlten Arbeit

Ziel 2: Die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen und politischen Entscheidungsgremien wird ausgebaut.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen
Nr.	Laufend Neu		Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012	
11	N	Die Stadt kontrolliert die Einhaltung der Geschlechterquote in den städtischen Kommissionen gemäss Kommissionenreglement. Bei jedem Wahlvorschlag äussert sich die zuständige Direktion in einem Bericht zur Einhaltung Geschlechterquote.	SK i.V. Dir.	GS	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
12	N	Städtische Organe setzen Entscheidungsgremien und Projektgruppen geschlechtergerecht zusammen. Die Stadt delegiert vermehrt Frauen als Vertreterinnen in externe Gremien. Die zuständige Direktion äussert sich bei jedem Wahl- bzw. Nominationsvorschlag zur Berücksichtigung dieser Grundsätze.	SK i.V. Dir.	GS	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
13	N	Die Stadt trifft Massnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsfunktionen der Volksschulen.	BSS i.V. PRD	SCH FFG	x	x	Keine zusätzlichen Kosten
14	N	Die Stadt unterstützt laufende Mentoringprogramme für Frauen, z.B. das Mentoringprojekt für qualifizierte Migrantinnen des cfd.	PRD BSS i.V. FPI	FFG KI PA	x		Zu Lasten laufende Rechnung

Ziel 3: In der Stadt Bern gibt es Fortschritte bei der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.

Massnahmen		Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen	
Nr.	Laufend Neu	Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012		
15	L	Die Stadtverwaltung Bern überprüft die interne Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern regelmässig und erarbeitet flankierende Massnahmen zum Abbau der Ungleichheit.	FPI	PA	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
16	L / N	Im Beschaffungswesen verlangt die Stadt von den Auftragnehmern den Nachweis, dass die Lohngleichheit von Frau und Mann (gemäss Art. 20 öBG) eingehalten wird. In Zusammenarbeit mit Kanton, Bund und externen ExpertInnen prüft bzw. entwickelt sie geeignete Kontrollinstrumente.	FPI i.V. PRD	BB FFG	 x		IAFP 2010: 20'000 CHF Projektentwicklung
17	N	Die Stadt erarbeitet im Rahmen der Revision der Übertragungsverordnung Vorgaben, damit Leistungsvertragnehmende der Stadt künftig die Lohngleichheit von Frauen und Männern nachweisen können.	SK i.V. Dir.		 x		Zu Lasten laufende Rechnung

Ziel 4: Männer beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit.

Massnahmen		Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen	
Nr.	Laufend Neu	Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012		
18	N	Die Stadt lanciert ein Forum mit Männerorganisationen und Fachpersonen aus Verwaltung und Wirtschaft, um geeignete Umsetzungsziele und -massnahmen zum Ziel 4 zu definieren.	PRD	FFG	x		Zu Lasten laufende Rechnung

Schwerpunkt 3

Jugendliche: Förderung der Chancengleichheit in der Bildung, Berufswahl, Lebensgestaltung

Ziel 5: Die Stadt Bern unterstützt Jugendliche beim Entwickeln von eigenständigen Lebensentwürfen, die nicht durch geschlechtsspezifische Rollenmuster eingeschränkt werden.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen
Nr.	Laufend Neu		Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012	
19	N	Die Bildungsstrategie 2008–2011 nimmt den Schwerpunkt 3 des Aktionsplanes auf und definiert hierzu Massnahmen. Die Geschlechterperspektive wird zudem in den relevanten Bereichen der Bildungsstrategie konsequent einbezogen.	BSS i.V. PRD	SCH FFG	x		Keine zusätzlichen Kosten
20	L	Im Bereich der Gesundheits- und Gewaltprävention (insbesondere auch bei sexueller Gewalt) werden verschiedene eigenständige aber auch von der Stadt lancierte und mitfinanzierte Projekte an Schulen und im Kinder- und Jugendarbeitsbereich durchgeführt bzw. hinsichtlich genderspezifischer Aspekte angepasst.	BSS	SCH GSD JA	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
21	N	Die Präventionsarbeit bei sexueller Gewalt unter Jugendlichen an Schulen und im Jugendarbeitsbereich wird koordiniert, mögliche Massnahmen und Lücken im Angebot werden geprüft.	BSS PRD	SCH GSD JA FFG	x		IAFP 2010: 30 000 CHF
22	L	Im Bereich der Angebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit werden Massnahmen zur verbesserten Nutzung durch Mädchen und junge Frauen, insbesondere auch durch Migrantinnen entwickelt.	BSS	JA	x		Keine zusätzlichen Kosten
23	L	Im Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt (vormals Stationäre Jugendhilfe) und im Bereich der Tagesstätten für Kinder und Jugendliche wird nach Gender Mainstreaming gearbeitet (geschlechtersensible Angebote für Kinder und Jugendliche, Förderung der Genderkompetenz bei den Mitarbeitenden).	BSS	JA	x	x	Keine zusätzlichen Kosten
24	N	Im Bereich der Kinder- und Jugendförderung (Information, Ferien- und Freizeitprojekte, Mitwirkung von Kindern und Jugendlichen) werden die Mitarbeitenden in ihrer Genderkompetenz gefördert. Kommunikationsmittel und -formen sowie sämtliche Projekte und Angebote werden hinsichtlich des bewussten Umgangs mit den Geschlechterrollen überprüft und optimiert.	BSS	JA	x		Zu Lasten laufende Rechnung

Ziel 6: Die Stadt Bern fördert die geschlechtsunabhängige Berufswahl sowie die Chancengleichheit in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt. Der Zukunftsperspektive von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird besondere Beachtung geschenkt.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen
Nr.	Laufend Neu		Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012	
25	L	Die Stadt unterstützt Projekte zur Sensibilisierung für eine offene Berufswahl und Lebensgestaltung und sorgt für deren nachhaltige Implementierung.	PRD i.V. BSS	FFG SCH	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
26	L	Die Stadt Bern sichert den Fortbestand des Mentoring-Programms «Incluso» zur Förderung der Integration von jungen Migrantinnen in den Schweizer Arbeitsmarkt.	BSS	SCH	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung

Schwerpunkt 4

Gewalt: Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und Gewalt

Ziel 7: 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		Kostenfolgen
Nr.	Laufend Neu		Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012	
27	L	Die Stadt Bern bekämpft die häusliche Gewalt und stellt ein angemessenes Angebot an Dienstleistungen sicher. Die spezifische Situation der Migrantinnen wird berücksichtigt.	SUE BSS	EKS PI KI	x	x	Bereits eingeplant
28	L	Die Stadt Bern setzt ihre Mitarbeit in kantonalen und bundesweiten Gremien zur Bekämpfung von Menschen- resp. Frauenhandel fort und verstärkt diese.	SUE	PI	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
29	L	Die Stadt ergreift im Rahmen ihres Handlungsspielraums Massnahmen zur Prävention gegen Zwangsheirat.	BSS i.V. PRD SUE	KI FFG PI	x		Zu Lasten laufende Rechnung
30	N	Die Stadt erarbeitet Massnahmen gegen sexuelle Belästigung an den Volksschulen.	BSS i.V. PRD	SCH FFG	x		Zu Lasten laufende Rechnung
31	N	Die Stadt Bern ergänzt die Sondernutzungskonzession zur Plakatierung auf dem öffentlichen Grund per 1.1.2010 Ziffer C.II.8 um einen Passus betreffend geschlechterdiskriminierender Werbung: «8.Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission: Die Konzessionärin hält sich an die einschlägigen Gesetze und Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission. Sie beachtet insbesondere den Grundsatz 3.11 der Lauterkeitskommission betreffend geschlechterdiskriminierende Werbung.»	TVS	TAB	x	x	Keine zusätzlichen Kosten

Schwerpunkt 5

Gleichstellung in der Stadtverwaltung: Eine Querschnittsaufgabe

Ziel 8: In der Stadtverwaltung Bern wird die Gleichstellung in der Personalpolitik gelebt. Dies zeigt sich bei der Personalrekrutierung, im Führungsalltag sowie bei der Aus- und Weiterbildung.

Massnahmen			Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen
Nr.	Laufend Neu		Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012	
32	L	Die Querschnittsaufgabe Gleichstellung im Personalwesen der Stadtverwaltung wird in die Personalstrategie aufgenommen und mit geeigneten Massnahmen und Instrumenten umgesetzt.	FPI i.V. Dir.	PA DPD	x		Keine zusätzlichen Kosten
33	L	Die wichtigen Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich werden im Controllingbericht des Personalamtes festgehalten und kommentiert. Die Direktionen leiten daraus ihre eigenen Schwerpunkte (Ziele und Massnahmen) zur Förderung der Gleichstellung ab. Alle vier Jahre (das nächste Mal 2009) erstatten die Direktionen dem Gemeinderat Bericht zum Stand der Umsetzung.	FPI i.V. Dir. und PRD	PA DPD FFG	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
34	L	Bei der Erarbeitung des städtischen Personalentwicklungskonzeptes werden Massnahmen zur Laufbahnentwicklung von Frauen in der Stadtverwaltung geprüft (z.B. Mentoring).	FPI	PA	x		Zu Lasten laufende Rechnung
35	N	Zur Sicherstellung der diskriminierungsfreien Personalbeurteilung werden Unterstützungsangebote zuhanden der Linie bzw. der Direktionspersonaldienste erarbeitet.	FPI PRD i.V. Dir.	PA FFG DPD	x		Zu Lasten laufende Rechnung
36	N	Das Potenzial für Teilzeitwünsche bzw. Teilzeitarbeit insbesondere in ausgewählten Männerbranchen wird abgeklärt, die Anwendung der flexiblen Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeitenden gefördert.	Dir.	DPD i.V. Linie		x	Zu Lasten laufende Rechnung
37	N	Im Rahmen des Gesundheitsmanagements und der Ressourcenerhaltung werden geschlechtsspezifische Angebote, namentlich auch für Männer, erarbeitet (z.B. Weiterbildungs- und Beratungsangebote im Bereich Work-Life-Balance, Umgang mit Mehrfachbelastung, pers. Ressourcenmanagement u.a.).	PRD i.V. FPI	FFG PA		x	Zu Lasten laufende Rechnung
38	N	Das interne Förderseminar wird unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts überprüft und neu konzipiert.	FPI	PA		x	Zu Lasten laufende Rechnung

39	N	Eine Studie zur Untersuchung der Laufbahnentwicklung und der Aufstiegschancen von Frauen in der Stadtverwaltung wird in Auftrag gegeben.	PRD	FFG		x	IAFP 2011/12 20'000 CHF
40	N	Die Stadt prüft im Rahmen des Angebotes der Berufsbildung, wie das Lehrmittel Profil+ (aktive Laufbahnentwicklung und Verbesserung der Work-Life-Balance) für LehrgängerInnen der Stadtverwaltung eingesetzt werden kann.	PRD i.V. FPI	FFG PA		x	Zu Lasten laufende Rechnung
41	N	Die Stadt prüft eine allfällige Erhöhung von Kita-Plätzen für städtische Angestellte mit Wohnort Bern.	FPI	PA		x	Zu Lasten laufende Rechnung

Ziel 9: Die Stadtverwaltung Bern nimmt Gleichstellungsförderung als Führungs- und Querschnittsaufgabe wahr. Sie verfügt über die nötigen Grundlagen und Strukturen für eine verbindliche und wirksame Umsetzung dieser Aufgabe in allen Direktionen und Politikfeldern.

Massnahmen		Federführung		Umsetzung		Kostenfolgen	
Nr.	Laufend Neu	Direktion	Dienst- stelle	2009/ 2010	2011/ 2012		
42	L	Die Stadt bekennt sich zu den Grundsätzen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und setzt diese mit dem Aktionsplan um. Sie arbeitet hierfür mit anderen Städten sowie Organisationen und Behörden zusammen.	PRD	FFG	x	x	Zu Lasten laufende Rechnung
43	N	Die Stadt sorgt zusammen mit externen NGOs und Fachpersonen (z.B. öffentliches Forum, Gleichstellungskonferenz o.ä.) für eine breite Abstützung bei der Umsetzung des Aktionsplanes.	PRD	FFG		x	Zu Lasten laufende Rechnung
44	N	Die Gleichstellung ist Bestandteil der Corporate Identity der Stadt Bern und soll sich auch im Auftritt nach innen und aussen widerspiegeln. Insbesondere wird die Pflege einer geschlechtergerechten Sprache und Kommunikation im bestehenden Kommunikationskonzept der Stadt Bern verankert.	PRD	INF	x		Keine zusätzlichen Kosten

45	N	Zur Förderung der geschlechtergerechten Kommunikation werden weitere Massnahmen geprüft, wie z.B. Aktualisierung des Leitfadens zur sprachlichen Gleichstellung, Festlegen von Qualitätsstandards für amtliche Publikationen, Bezeichnungen, Formulare, Schulungsunterlagen etc. sowie für den elektronischen Auftritt der Stadtverwaltung.	PRD i.V. SK	INF FFG	x	Zu Lasten laufende Rechnung
46	L / N	In den Führungsausbildungen werden die Linienvorgesetzten für die Gleichstellung als Führungsaufgabe (interne und externe Wirkung) geschult. Das Modul zur Gleichstellung ist im neuen Konzept enthalten und wird allenfalls ausgebaut bzw. angepasst.	FPI i.V. PRD	PA FFG	x	Keine zusätzlichen Kosten

Umsetzung

Planung

Nach der Inkraftsetzung des Aktionsplans durch den Gemeinderat werden die Massnahmen bis im Frühjahr 2009 durch die federführenden Dienststellen operationalisiert (Schritte zur Umsetzung, Meilensteine). Die Arbeitsgruppe Aktionsplan unter Federführung der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann begleitet diese Arbeiten.

Start

Im ersten Quartal 2009 kann mit der Umsetzung der Massnahmen begonnen werden. Der Kick-off erfolgt durch die Konferenz der Generalsekretariate, die den Prozess als Steuerungsgremium begleitet. Die Dienststellen werden bei der Umsetzung nach Bedarf durch die Fachstelle für Gleichstellung und die Konferenz der Generalsekretariate unterstützt.

Reporting

Die Dienststellen dokumentieren die Fortschritte bzw. die Entwicklung der Massnahmen jährlich in einem Bericht. Die Fachstelle stellt hierfür eine einfache elektronische Vorlage zur Verfügung. Sie informiert den Gemeinderat 2010 mit einem Zwischenbericht. 2012 erstellt sie den Schlussbericht und koordiniert die Arbeiten für den nächsten Aktionsplan (2012-2015) mit den Dienststellen und der Konferenz der Generalsekretariate.

Abkürzungen

Direktionen:

PRD	Präsidialdirektion
SUE	Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie
BSS	Direktion für Bildung, Soziales und Sport
TVS	Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün
FPI	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik
SK	Stadtkanzlei

Dienststellen:

GS	Generalsekretariate
DPD	Direktionspersonaldienste
BB	Beschaffungsbüro
EKS	Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz
FFG	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
GSD	Gesundheitsdienst
INF	Informationsdienst
JA	Jugendamt
KA	Kompetenzzentrum Arbeit
KI	Kompetenzzentrum Integration
KUL	Abteilung Kulturelles
PA	Personalamt
PI	Polizeiinspektorat
SA	Sportamt
SCH	Schulamt
SDS	Sozialdienst
SPA	Stadtplanungsamt
TAB	Tiefbauamt
VP	Verkehrsplanung
ZD	Zentrale Dienste
StaBe	Stadtbauten Bern

