



Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009–2012

Schlussbericht



Herausgeberin: Präsidialdirektion, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann, Junkerngasse 47, Postfach, 3000 Bern 8, Telefon 031 321 62 99, gleichstellung@bern.ch, www.gleichstellung.bern.ch ●

Bericht: Barbara Krattiger ● **Bern, August 2013**

Inhalt

1	Einleitung und Vorgehen	5
2	Umsetzung der Massnahmen und Zielerreichung	6
	Die einzelnen Massnahmen	6
	Fortschritte und Erfolge	24
3	Evaluation Gesamtprozess	26
	Vorgehen	26
	Ergebnisse	26
	Rücklauf Umfrage	26
	Stärken und Schwächen des Aktionsplans	26
	Aufwand und Nutzen	27
	Erhaltene und gewünschte Unterstützung	28
	Kommunikation	29
	Fazit, Kritik und Wünsche	29
4	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	31
	Projektorganisation	31
	Strategie und Massnahmenplan	31
	Steuerung und Prozessbegleitung	31
	Reporting und Berichterstattung	32
	Fachsupport und Wissenstransfer	32
	Projektleitung und Koordination	33
5	Weiterführung	34
	Anhang: Online-Umfrage	36

1 Einleitung und Vorgehen

2008 hat der Gemeinderat den Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2009 – 2012 in Kraft gesetzt. Er leistete damit einem Postulat Folge, das 2006 einen Gleichstellungs-Aktionsplan für die Stadt Bern vorgeschlagen hatte. Als erste Schweizer Stadt kam er weiter der Verpflichtung nach, die er 2007 mit der Unterzeichnung der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ eingegangen war.

Nach vierjähriger Laufzeit liefert der vorliegende Bericht die Grundlage, Bilanz zu ziehen und über die Weiterführung des Aktionsplans zu entscheiden. Die interne Evaluation erfolgte in zwei Schritten. Zum einen verfassten die für die Umsetzung der Massnahmen verantwortlichen Personen im Rahmen des Reportingprozesses Abschlussberichte. Diese wurden ergänzt durch eine Online-Umfrage bei den am Aktionsplan beteiligten Personen zur Evaluation von Prozessgestaltung, Kommunikation und Support.

Kapitel 2 beschreibt in Tabellenform und nach Schwerpunkten und Zielen geordnet den Stand der Umsetzung der einzelnen Massnahmen, die dazugehörigen Aktivitäten und eine Einschätzung der Zielerreichung über die Laufzeit hinweg. Die wichtigsten Fortschritte und Umsetzungserfolge werden anschliessend im Überblick festgehalten.

Kapitel 3 wertet die Ergebnisse der Online-Umfrage zum Gesamtprozess aus. In Kapitel 4 zieht die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Schlussfolgerungen zu den einzelnen Dimensionen des Gesamtprozesses und erarbeitet Empfehlungen im Hinblick auf eine Weiterführung des Aktionsplans (Kap. 5).

2 Umsetzung der Massnahmen und Zielerreichung

Die einzelnen Massnahmen

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.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung			
				2009	2010	2011	2012
1 L	BSS	Die Angebote städtischer, von der Stadt teilsubventionierter sowie privater externer Kinderbetreuungseinrichtungen werden ausgebaut.	Das Angebot wurde in der Berichtsperiode kontinuierlich ausgebaut. Insgesamt konnten rund 200 neue Plätze geschaffen werden. Ende 2012 nutzen 1829 Kinder die 1114 Betreuungsplätze in städtischen und städtisch subventionierten Kitas. 1417 Kinder sind auf der Warteliste. 2008 teilten sich noch 1515 Kinder die 918 Plätze, die Warteliste umfasste 749 Kinder. Trotz des Ausbaus hat sich die Warteliste für einen Kitaplatz nahezu verdoppelt. Dies ist einerseits mit der steigenden Kleinkinderzahl in der Stadt Bern und andererseits mit der steigenden Nachfrage nach Kitaplätzen zu erklären. Mit der Einführung der Betreuungsgutscheine ab 2014 erhalten berufstätige Eltern, die einen Platz in einer Kita finden, einen nach Einkommen abgestuften, verbilligten Tarif auch in privaten Betreuungsinstitutionen.	+	+	+	✓

2 N	SUE BSS	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.	Die Strategie des Bereichs Einwohnerdienste, Migration, Fremdenpolizei EMF, bei der Umsetzung der ausländerrechtlichen Bestimmungen die frauenspezifischen Anliegen zu berücksichtigen, wird laufend umgesetzt. Unter Mitarbeit des EMF in Arbeitsgruppen des Bundesamts für Migration wurden entsprechende Weisungen erarbeitet und definitiv verabschiedet (z.B. Härtefallregelungen nach Art. 50 AuG). Situations- und fallspezifisch werden auch Integrationsvereinbarungen genutzt zum Schutz von Frauen vor Zwangsheirat, häuslicher Gewalt oder zwecks Erleichterung des Zugangs zur Erwerbsarbeit oder zu Deutschkursen. Der EMF hat seine genderspezifische Praxis in diversen Veranstaltungen des Bundes und der Vereinigung der kantonalen Migrationsämter vorgestellt. Eine bessere Vernetzung von Polizeibehörden und NGOs ist weiter anzustreben.	+	+	+	✓ →
3 L	BSS	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.	Genderaspekte fanden Eingang in die Strategien und Massnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration 2010 – 2013. Im Mai 2011 startete ein Projekt für junge, Sozialhilfe berechtigte Mütter ohne Ausbildung. Es verfolgt einen niederschweligen, individualisierten Ansatz unter Nutzung bestehender Angebote (Motivationssemester). Ende 2012 nahmen 13 junge Mütter am Projekt teil, wovon zwei bereits in der Nachbetreuung sind und eine Lehre begonnen haben. Das Angebot wurde von der Hochschule Luzern begleitend evaluiert und zur Weiterführung empfohlen.	+	+	+	✓ →
4 L	PRD	Bei den Kulturförderbeiträgen der Stadt an Einzelne werden die Gesucheingaben und Förderungsquoten nach Geschlecht erfasst und ausgewertet.	In der Folge der Studie „Kulturförderung unter der Gleichstellungslupe“ von 2006 wurden ab 2007 genderspezifische Daten erhoben und jeweils im Jahresbericht KUL ausgewiesen. Die Auswertung der Jahre 2007 – 2012 zeigt einen praktisch konstanten Frauenanteil der beteiligten Kulturschaffenden von 40% bei den	+	+	+	✓ →

			<p>Gesuchseingaben. Bei den unterstützten Gesuchen liegt er leicht darunter, bei den abgelehnten Gesuchen leicht darüber, was nach wie vor auf einen schwachen ‚leaky pipeline‘-Effekt im Vergabeprozess hindeutet. Die Unterschiede variieren stark nach Sparte und die erhobenen Daten sind grobmaschig. Mit Einführung der neuen Datenbank wird die Erhebung deutlich verbessert. Diese wird ab 2013 aussagekräftigere Zahlen liefern als die in der bisherigen Form publizierten.</p>				
5 N	PRD	<p>Im Rahmen der nächsten Leistungsverträge mit den Kulturinstitutionen sollen Vorgaben bezüglich der Geschlechtervertretung in den strategischen und operativen Leitungsgremien ausgehandelt werden.</p>	<p>In den Subventionsverträgen 2012 – 2015 ist eine Bestimmung integriert, wonach die strategischen Gremien der Kulturinstitutionen mit mindestens einem Drittel je Geschlecht besetzt sein müssen. Darauf können die Subventionsgeber sich künftig berufen. Die Umsetzung erfordert, dass die Wahlbehörden die Vorgabe als konkreten Auftrag und nicht nur als abstraktes Ziel interpretieren. Dies betrifft vor allem die grossen Häuser (Konzert Theater Bern, Museen). Klare geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bezüglich Bedeutung und Sparte einer Institution: Je wichtiger das Haus ist, desto mehr Männer engagieren sich im Gremium. Je näher ein Haus bei der freien Szene ist, desto schwieriger ist es, Männer für die Mitarbeit zu gewinnen.</p>	+	✓		
6 L	PRD TVS	<p>Die Stadt Bern unterstützt das nationale Projekt «Lares – Frauen setzen Zeichen bei Bau und Planung».</p>	<p>Die Fachstelle für die Gleichstellung und das Stadtplanungsamt waren bis zum erfolgreichen Abschluss des Projektes im Sommer 2012 im Ausschuss und der Abteilungsleiter Verkehrsplanung im Begleitrat von Lares vertreten. Die Lares-Projektstruktur wird ab August 2013 in eine Fachstelle beim Schweizerischen Ingenieur- und Architekturverband sia überführt und durch einen im Juni 2013 neu gegründeten Verein unterstützt.</p>	+	+	+	✓
7 N	PRD	<p>Die Stadt Bern definiert Gender-Kriterien für geschlechtergerechtes Planen und Bauen im</p>	<p>Die Anforderungen an gender- und alltagsgerechtes Bauen und Planen wurden ins neue „Handbuch Planen und Bauen im öffentlichen Raum“ der Stadt Bern integriert und im Leitsatz „Bedürfnis-</p>	-	+	✓	

		öffentlichen Raum.	gerechte Nutzungen“ konkretisiert (www.bern-baut.ch). Das Handbuch wurde im Entwurf auf Genderaspekte hin überprüft und entsprechend ergänzt. Die Überarbeitung erfolgte durch Lares Fachfrauen (vgl. Massnahme 6).				
8 N	PRD TVS	Bei Planungen und Projekten von übergeordneter Bedeutung werden Fachfrauengruppen beigezogen. Diese setzen sich dafür ein, dass Gender-Kriterien berücksichtigt werden.	Lares-Fachfrauen wurden beigezogen im Teilprojekt „Eigerplatz“ von Tram Region Bern, in der Jury der Langsamverkehrspas-serelle Ausserholligen sowie zur Erarbeitung des Handbuchs Planen und Bauen im öffentlichen Raum (vgl. MN 7). Ein Mehrwert zeigt sich erfahrungsgemäss dann, wenn Fachfrauen in einer frühen und zeitlich begrenzten Planungsphase beigezogen werden. Je weiter fortgeschritten ein Projekt ist, umso schwieriger wird es, den Entwicklungsprozess zu verstehen und noch darauf Einfluss nehmen zu können.	<u>+</u>	<u>+</u>	+	✓ →
9 N	PRD TVS StaB E	Die Stadt Bern achtet bei der Ausschreibung von Architektur- und Planungswettbewerben auf eine geschlechtergerechte Juryzusammensetzung.	Die Stadtbauten, das Stadtplanungsamt und die Verkehrsplanung achten konsequent darauf, Frauen für Jurys, Beurteilungsgremien und die Vergabe von Projekt- oder Studienaufträgen zu gewinnen. Die Suche gestaltet sich jedoch nach wie vor schwierig. Bewerbungen von Frauen werden besonders beachtet. Zudem erhielten bewusst auch jüngere Fachfrauen Gelegenheit, Erfahrungen als Jurorinnen und Expertinnen zu sammeln. Die Massnahme hat die Sensibilität für die Bedeutung eines höheren Frauenanteils erhöht. Dennoch muss das Anliegen immer wieder eingebracht und durchgesetzt werden. Der Frauenanteil in den Jurys beträgt im Durchschnitt 25%.	+	<u>+</u>	<u>+</u>	✓ →
10 N	BSS	Bei der Umsetzung des Sport- und Bewegungskonzepts der Stadt Bern wird der Geschlechteraspekt gezielt miteinbezogen. Der gleiche Zugang von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern zu Infrastruktur und Angeboten, auch in geschlechtsuntypischen Sportarten, wird geför-	Die Sport- und Bewegungsförderung legt Wert auf ein ausgeglichenes Angebot an Sportarten, auch solchen, die mehrheitlich von Frauen und Mädchen betrieben werden. Frauen bevorzugen i.d.R. niederschweilige Sport- und Bewegungsangebote. Konkrete Massnahmen für Mädchen, Frauen und Mütter wurden festgelegt (freiwilliger Schulsport, Frauenbad). Es war teilweise schwierig,	+	<u>+</u>	+	<u>+</u> →

		dert.	die Zielgruppen anzusprechen. Ev. müssten Angebote künftig mehrsprachig ausgeschrieben werden und vermehrt auch den Zugang zu geschlechtsuntypischen Angeboten fördern.				
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.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung			
11 N	SK i.V. Dir.	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.	Die Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen (Begründungspflicht im GRA bei Abweichung, laufend aktualisierte Statistik) erfolgte bereits im Jahr 2010. Ende 2011 erfüllten weniger als die Hälfte, nämlich 14 von 30 Kommissionen den vorgeschriebenen Mindestanteil von 30% jeden Geschlechts. Dank konsequenter Einforderung der Einhaltung der Quote bei den Gesamterneuerungswahlen Anfang 2013 erfüllen aktuell 18 von 29 Kommissionen (62%) die Vorgabe, wobei in neun Kommissionen die Frauen, in einer die Männer untervertreten sind. Gesamthaft setzen sich die 301 Kommissionsmitglieder aus 38% Frauen und 62% Männern zusammen.	+	+	+	✓ →
12 N	SK i.V. Dir.	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.	Die externen, mit einer Entschädigung verbundenen Mandate wurden 2011 erstmals nach Geschlecht erhoben: 39 von insgesamt 46 Mandaten waren von Männern und 7 Mandate von Frauen besetzt (unter Ausschluss sämtlicher Mandate der Gemeinderatsmitglieder). Dies entsprach einem Anteil von 85% Männern und 15% Frauen. 2012 teilten sich 44 Männer und 13 Frauen die insgesamt 57 Mandate, womit der Frauenanteil auf 23% anstieg. Die Mandate werden i.d.R. nur bei personellen Abgängen neu vergeben und sind an ein Amt oder eine Kaderfunktion gebunden und damit auch abhängig vom Frauenanteil im Kader. Ein Controlling der Wahlvor-	+	+	+	+ →

			schläge findet nicht statt. Bezüglich interner Arbeits- und Projektgruppen erscheint eine Erhebung wenig sinnvoll und unverhältnismässig, da diese nicht zentral erfasst werden und häufigen Wechseln unterstehen.				
13 N	BSS i.V. PRD	Die Stadt trifft Massnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsfunktionen der Volksschulen.	Die Verankerung ausgewogener Geschlechteranteile im Schulreglement ist erfolgt, und zwar sowohl für Schulkommissionen (gleichmässige Vertretung) als auch für Schul- und Tagesschulleitungen (Präferenzregel für untervertretenes Geschlecht). Die Durchsetzung erfordert jedoch die Kooperation der Schulkommissionen als Anstellungsbehörden. Die Schulleitungen setzen sich Ende 2012 zusammen aus 17 Frauen und 22 Männern oder Anteilen von 44% bzw. 56%. In den Schulkommissionen sind insgesamt zwei Drittel der Mitglieder Frauen, wobei die Anteile in den einzelnen Kommissionen variieren zwischen 40% und 86%.	+	+	+	✓
14 N	PRD BSS i.V. FPI	Die Stadt unterstützt laufende Mentoringprogramme für Frauen, z.B. das Mentoringprojekt für qualifizierte Migrantinnen des cfd.	Das Projekt wurde in der Stadtverwaltung (DPD, Linie, Mitarbeitende) bekannt gemacht. Während der ersten beiden Zyklen beteiligte sich die Stadt Bern mit fünf bis zehn Mentorinnen/Mentoren. Insgesamt fanden mindestens fünf der Migrantinnen eine entsprechende Anschlusslösung (Praktikum, feste Anstellung). Die Suche nach Mentorinnen in der Stadtverwaltung wurde auch nach Abschluss der Massnahme bei zwei weiteren Zyklen aktiv unterstützt.	+	+	✓ →	
Ziel 3		In der Stadt Bern gibt es Fortschritte bei der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung			
15 L	FPI	Die Stadtverwaltung Bern überprüft die interne Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern regelmässig und erarbeitet flankierende Massnahmen zum Abbau der Ungleich-	Die Logib-Analyse wurde 2009 und 2011 gesamtstädtisch und directionsweise durchgeführt, 2009 aber nicht näher analysiert und interpretiert. 2011 zeigte sich gegenüber 2009 ein Anstieg der nicht erklärbaren Differenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen von 1.5% auf 2.2%. Daraufhin wurden die directionspezifischen	+	+	+	✓ →

		heit.	Analysen mit externer Unterstützung vertieft, entsprechende Schlüsse gezogen und teilweise auch Massnahmen eingeleitet. Die Ergebnisse der erneuten Logib-Überprüfung werden in der zweiten Jahreshälfte 2013 vorliegen. Eine zweijährliche Logib-Analyse empfiehlt sich, solange die unerklärbare Lohndifferenz mehr als 1 – 1,5% beträgt.				
16 L/N	FPI i.V. PRD	Im Beschaffungswesen verlangt die Stadt von den Auftragnehmenden 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.	Die Fachstelle Beschaffung erfasste bei Offerteingaben von Firmen die Anzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht. Dabei zeigte sich, dass nur ein kleiner Teil der Firmen die Voraussetzungen für die Lohngleichheitsprüfung mit dem bestehenden Instrument Logib erfüllt (50 Mitarbeitende, mind. 20 je Geschlecht). Stadt und Kanton starteten daher Mitte 2011 ein Projekt zur Erprobung eines vom Bund neu entwickelten Lohngleichheitstools für Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Das KMU-Lohntool wurde von Kanton und Stadt in knapp 30 Betrieben aus den Bereichen Beschaffung und Leistungsverträge (vgl. Massnahme 17) erfolgreich getestet und laufend weiterentwickelt. Nach Projektabschluss Ende 2013 soll das Instrument für Kontrollen eingesetzt werden können.	+	+	+	+
17 N	SK i.V. Dir.	Die Stadt erarbeitet im Rahmen der Revision der Übertragungsverordnung Vorgaben, damit Leistungsvertragsnehmende der Stadt künftig die Lohngleichheit von Frauen und Männern nachweisen können.	Übertragungsverordnung und Musterleistungsvertrag sind im Rahmen der aktuellen Revision entsprechend angepasst worden. Die neuen Leistungsverträge enthalten einen Passus, wonach der Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit verlangt werden kann. Da auch bei den Leistungsvertragspartnern nur ein kleiner Teil mehr als 50 Mitarbeitende aufweist, bot sich die Teilnahme am Projekt KMU-Lohntool zusammen mit der Fachstelle Beschaffung und dem Kanton an. Mehrere Leistungsvertragsnehmende haben inzwischen als Testbetriebe an der Erprobung des Lohngleichheitsinstruments mitgewirkt (vgl. Massnahme 16).	-	+	+	+

Ziel 4		Männer beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit.						
Nr.	Dir.	Massnahme	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung				
18 N	PRD	Die Stadt lanciert ein Forum mit Männerorganisationen und Fachpersonen aus Verwaltung und Wirtschaft, um geeignete Umsetzungsziele und Massnahmen zum Ziel 4 zu definieren.	<p>Die Vernetzung mit Männerorganisationen erfolgt vor allem über die kantonale Fachstelle Gleichstellung. Auf städtischer Ebene nahmen rund zwanzig Fachpersonen aus Beratungs- und Fachorganisationen sowie städtischen Dienststellen an einem Austauschforum „Väter in der Stadt Bern“ teil. Das Forum bezweckte eine erste Vernetzung und Sensibilisierung sowie die Ortung von Angebotslücken und Handlungsbedarf bei der Ansprache der Zielgruppe Väter.</p> <p>Verwaltungsintern bot eine Mittagsveranstaltung Vätern Gelegenheit, mittels Check-up ihre berufliche und familiäre Situation zu reflektieren und sich mit andern Vätern auszutauschen. Ein zweiter Väterlunch zu gelebten Vereinbarkeitsmodellen und personalrechtlichen Angeboten zur Familienfreundlichkeit fand im Juni 2013 statt. Die Veranstaltungen stiessen auf grosses Interesse und sollen in loser Form weitergeführt werden.</p>	-	+	+	+	→
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 geschlechterspezifische Rollenmuster eingeschränkt werden.						
Nr.	Dir.	Massnahme	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung				
19 N	BSS i.V. PRD	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.	In der Bildungsstrategie 2009 wurde Gender als Querschnittsaufgabe und eigenes Handlungsfeld verankert und in zwei Massnahmen konkretisiert. Dabei ist die Förderung der Gleichstellung als Aspekt der Qualitätsentwicklung definiert. Ein Weiterbildungskonzept zur Erhöhung der Genderkompetenz für Schulleitungen	+	+	+	✓	→

			und Lehrpersonen liegt vor. Die Thematik hatte angesichts der Herausforderungen der Umsetzung des Integrationskonzeptes bisher keine Priorität.				
20 L	BSS	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 gender-spezifischer Aspekte angepasst.	2011 wurde in Zusammenarbeit mit einer externen Mandatsträgerin, der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann und dem Gesundheitsdienst für das Handbuch «Schulen gesundheitsfördernd gestalten! ein neues Kapitel «Gender: Ganz Junge - ganz Mädchen?» erarbeitet. Nebst Informationen unterstützt eine Checkliste als Reflexionshilfe die gendergerechte Planung von gesundheitsfördernden Schulprojekten. Die Einführung des Instruments erfolgt im Rahmen des Netzwerks gesundheitsfördernder Schulen der Stadt Bern.	<u>+</u>	<u>+</u>	+	✓
21 N	BSS PRD	Die Präventionsarbeit bei sexueller Gewalt unter Jugendlichen an Schulen und im Jugendarbeitsbereich wird koordiniert, mögliche Massnahmen und Lücken im Angebot werden geprüft.	In allen 2. Klassen wird jährlich der Parcours „Mein Körper gehört mir“ durchgeführt. Für die 8. Klassen wird das Theaterprojekt „Livia, 13“ zum Thema ‚Grenzen setzen – Grenzen respektieren‘ angeboten, ergänzt mit eigens dazu entwickelten, gendersensiblen Unterrichtsmaterialien und einer Einführung für Lehrpersonen. Ein drittes Angebot für die 5./6. Klassen wird momentan als Pilotprojekt getestet. Die Weiterführung des dritten Angebotes ist noch nicht gesichert (Stand 2011).	+	✓ →		
22 L	BSS	Im Bereich der Angebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit werden Massnahmen zur verbesserten Nutzung durch Mädchen und junge Frauen, insbesondere auch durch Migrantinnen entwickelt.	Der Trägerverein offene Kinder- und Jugendarbeit TOJ arbeitet gezielt nach geschlechterbewusstem Ansatz (geschlechtergetrennte Angebote, Crosswork, Koedukation, Arbeitsgruppen Mädchen-/Bubenarbeit). Neue Mädchenräume (Jugendzone Ost) und regelmässige Angebote für Buben und junge Männer in drei Stadtteilen stossen auf unterschiedliches Interesse. Die Angebotskontinuität (je 2 Angebote für Mädchen/Jungen jährlich) wirkt sich positiv auf die Nachfrage aus. Der Anteil Mädchen und junge Frauen bei der Angebotsnutzung hat sich 2010 auf knapp 40%	<u>+</u>	✓ →		

			<p>erhöht.</p> <p>Der Dachverband der offenen Arbeit mit Kindern DOK veranstaltet den Modi- und den Gieletag. Genderspezifische Angebote gibt es auch in den Kindertreffs von Bern West. Weitere Massnahmen sind nicht geplant.</p> <p>Im Gaskessel gelingt es, durch gezieltes Empowerment (Projekt Frauenbünde u.a.) mehr Frauen für den Verein, das Team und den Vorstand zu gewinnen und allgemein für die Genderthematik zu sensibilisieren.</p>				
23a L	BSS	Im Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt wird nach Gender Mainstreaming gearbeitet (geschlechtersensible Angebote für Kinder und Jugendliche, Förderung der Genderkompetenz bei den Mitarbeitenden).	<p>Das Kompetenzzentrum verfolgt seit Jahren konsequent ein Gender Meanstraming mit Sensibilisierung aller Mitarbeitenden, einem jährlichen Weiterbildungsanlass für das sozialpädagogische Personal und Gender-Einführungstagen für neue Mitarbeitende. Die Gender-Jahresthemen werden in Informationsblättern aufbereitet und in Reflexions- und Überprüfungsaufträgen in der Praxis vertieft. Das Kompetenzzentrum erhielt für sein Engagement 2011 den Prix Egalité von KV Schweiz.</p>	+	+	+	✓
23b L	BSS	In Tagesstätten für Kinder und Jugendliche wird nach Gender Mainstreaming gearbeitet (geschlechtersensible Angebote für Kinder und Jugendliche, Förderung der Genderkompetenz bei den Mitarbeitenden).	<p>Eine Sensibilisierung für die Genderthematik wurde erreicht durch Weiterbildungen im gesamten Bereich und auf verschiedenen Hierarchiestufen. Das Fachpersonal der städtischen Betriebe plante und führte genderspezifisch Projekte durch. Lernende werden im Rahmen ihrer Ausbildung und entsprechender Leistungsziele in Projektarbeiten eingebunden. Einzelne Betriebe beteiligten sich am Nationalen Zukunftstag mit Einsatzplätzen für „Ein Tag als Profibetreuer“ (vgl. Massnahme 25)</p> <p>Schwierig gestaltet sich die Anforderung an ausgewogene Geschlechteranteile beim Personal. Männer sind mit 45% gut vertreten in Leitungsfunktionen, deutlich untervertreten hingegen im Bereich für Schulkinder 21% und für Kinder im Vorschulalter 12%.</p>	+	+	+ -	✓

24 N	BSS	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.	Die Angebote der Kinder- und Jugendförderung wurden überprüft auf geschlechtergerechten Zugang. Zu jeder Dienstleistung sind Ziele betreffend Geschlechteranteile formuliert. Angebote und Projekte werden anhand der erarbeiteten und gemeinsam verabschiedeten Gender-Checkliste überprüft: z.B. Gestaltung und Bildmaterial Fäher-Zeitung inkl. Kennzeichnung der spezifischen Mädchen- und Bubenangebote. Ausgewogene Geschlechteranteile werden angestrebt, unterliegen aber der Freiwilligkeit der Angebote.	+	✓		
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.					
Nr.	Dir.	Beschreibung	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung			
25 L	PRD i.V. BSS	Die Stadt unterstützt Projekte zur Sensibilisierung für eine offene Berufswahl und Lebensgestaltung und sorgt für deren nachhaltige Implementierung.	Der Nationale Zukunftstag (vormals Tochtertag) richtet sich neu auch an Jungen und wird regelmässig in allen Direktionen durchgeführt. Mädchen und Jungen der 5.-7. Klasse begleiten einen Elternteil am Arbeitsplatz. Einzelne Abteilungen boten einen besonderen Projekttag für Mädchen und Jungen an. Am Zusatzprojekt «Ein Tag als Profibetreuer» nahmen mehrere städtische oder städtisch subventionierte Kitas teil. Entsprechende Angebote für Mädchen in den Bereichen Informatik und Technik könnten noch ausgebaut werden. Verschiedene Schulklassen der Stadt Bern führten die von der Pädagogischen Hochschule Bern angebotene Projektwoche AVANTI durch zum Einstieg in die Berufswahlvorbereitung. Dabei begleiten Jungen einen Teilzeit arbeitenden Vater bei der Familienarbeit und am Arbeitsplatz während Mädchen Frauen in geschlechtsuntypischen Handwerksberufen besuchen.	+	+	+	✓ →

26 L	BSS	Die Stadt Bern sichert den Fortbestand des Mentoring-Programms „Incluso“ zur Förderung der Integration von jungen Migrantinnen in den Schweizer Arbeitsmarkt.	Incluso wurde gemäss Leistungsvereinbarung mit dem BIZ bis Ende 2012 weitergeführt. Ziel war es, pro Jahr 20 Tandems zu bilden. In den letzten Jahren kamen jeweils rund 30 Mentorings zustande, jeweils ca. mit zwei Drittel Schülerinnen und einem Drittel Schüler mit Migrationshintergrund. Die Anzahl Schülerinnen und Schüler mit Anschlusslösungen nach Schulabschluss konnten dadurch wesentlich erhöht werden. Ab 2013 wird Incluso abgelöst vom Case Management Berufsbildung auf kantonaler Ebene.	+	+	+	✓
---------	-----	---	---	---	---	---	---

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.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung			
27 L	SUE BSS	Die Stadt Bern bekämpft die häusliche Gewalt und stellt ein angemessenes Angebot an Dienstleistungen sicher. Die spezifische Situation der Migrantinnen wird berücksichtigt.	Die Fachstelle Häusliche Gewalt FHG ist mittlerweile etabliert, gut vernetzt in und ausserhalb der Verwaltung und fester Bestandteil der Interventionskette gegen häusliche Gewalt. Über 90% der Opfer leisten der Einladung der Fachstelle nach einer Polizeiintervention Folge. Ebenso steigt die Zahl der Selbstmelderinnen. Die FHG beteiligt sich an kantonalen Projekten zur Täterarbeit und zu von häuslicher Gewalt mitbetroffenen Kindern. Eine enge Zusammenarbeit mit Übersetzungsdiensten und dem Bereich EMF gewährleistet adäquate Hilfe für Betroffene mit Migrationshintergrund.	+	+	+	✓
28 L	SUE	Die Stadt Bern setzt ihre Mitarbeit in kantonalen und bundesweiten Gremien zur Bekämpfung von Menschen- resp. Frauenhandel fort und verstärkt diese.	Der Leiter EMF ist nach wie vor vertreten im Steuerungsorgan der Koordinationsstelle gegen Menschenhandel und Menschenhandelsmittel des Bundesamtes für Polizei. 2012 hat die KSMM einen Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Menschenhandel NAP erarbeitet. Dessen Zielsetzungen verpflichten auch die Stadt Bern zur regelmässigen Berichterstattung ans	+	+	+	✓

			EJPD.				
29 L	BSS i.V. PRD SUE	Die Stadt ergreift im Rahmen ihres Handlungsspielraums Massnahmen zur Prävention gegen Zwangsheirat.	In breit angelegten Hearings wurde eine erste Situations- und Bedarfsanalyse gemacht. Eine gut besuchte Fachtagung Ende 2009 sowie die Einrichtung eines Runden Tisches zum Thema Zwangsheirat/Zwangsehe bewirkten eine breite Sensibilisierung und die Vernetzung der wichtigsten lokalen Akteurinnen und Akteure. Fachpersonen eigneten sich das nötige Grundlagenwissen an. Ein Flyer für (potenziell) Betroffene und ein Merkblatt für Personen, die Betroffene unterstützen wollen, vermitteln die nötigen Informationen und Adressen der zuständigen Anlaufstellen.	+	✓		
30 N	BSS i.V. PRD	Die Stadt erarbeitet Massnahmen gegen sexuelle Belästigung an den Volksschulen.	Ein einheitliches Konzept „Reagieren statt negieren“ gegen sexuelle Belästigung wurde an der Volksschulkonferenz VSK verabschiedet. Die Schulkommissionen sind verantwortlich für die Inkraftsetzung des zugehörigen Verhaltenskodex' im Schulkreis und für dessen Einhaltung. Schulkommissionen und Schulleitungen sind sensibilisiert, die Abläufe geklärt und externe Beratungspersonen stehen zur Verfügung.	+	✓		
31 N	TVS	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.	Beide Sondernutzungskonzessionen zur Plakatierung auf öffentlichem Grund (APG) und an den Haltestellen des öffentlichen Verkehrs (Clear Channel) enthalten in enger Anlehnung an die Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission explizite Vorgaben betreffend geschlechterdiskriminierender – und künftig auch betreffend rassistischer – Werbung (vgl. auch Motion 2009.SR. 000376).	+	✓		

Schwerpunkt 5: Gleichstellung in der Stadtverwaltung: Eine Querschnittsaufgabe

Ziel 8		In der Stadtverwaltung wird die Gleichstellung in der Personalpolitik gelebt. Dies zeigt sich bei der Personalrekrutierung, im Führungsalltag sowie bei der Aus- und Weiterbildung.			
Nr.	Dir.	Massnahme	Aktivitäten / Umsetzung	Zielerreichung	
32 L	FPI i.V. Dir.	Die Querschnittsaufgabe Gleichstellung im Personalwesen der Stadtverwaltung wird in die Personalstrategie aufgenommen und mit geeigneten Massnahmen und Instrumenten umgesetzt.	Der Aspekt der Gleichstellung wurde und wird auch in Zukunft in allen strategischen Fragen, Unterlagen und Teilrevisionen des Personalrechts berücksichtigt. Dabei wird im Personalmanagement vermehrt der ganzheitliche Aspekt des Diversity Managements gewählt. Personalrechtlich wird die Gleichstellung von Frau und Mann nach wie vor explizit erwähnt.	+	✓
33 L	FPI i.V. Dir. und PRD	Die wichtigen Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich werden im Controllingbericht des Personalamts 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.	Die Berichterstattung zum Gleichstellungscontrolling an den Gemeinderat erfolgte 2009 in neu strukturierter Form. Sie dokumentierte die gesamtstädtische und direktionsspezifische Entwicklung betreffend Gleichstellung von Frau und Mann 2005–2008 und legte die Ziele und Massnahmen für 2009–2012 fest, ergänzt durch Empfehlungen der Fachstelle für Gleichstellung. Die nächste standardisierte Berichterstattung ist im 3. Quartal 2013 fällig.	+	✓ ➔
34 L	FPI	Bei der Erarbeitung des städtischen Personalentwicklungskonzeptes werden Massnahmen zur Laufbahnentwicklung von Frauen in der Stadtverwaltung geprüft (z.B. Mentoring).	Besondere Massnahmen oder Programme für Frauen zu entwickeln, wurde im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes nicht als sinnvoll erachtet. Vielmehr soll gewährleistet werden, dass bei den vorgeschlagenen Entwicklungsangeboten beide Geschlechter gleichermaßen Zugang haben. Zudem wird Wert auf den Einsatz diskriminierungsfreier, eignungsdiagnostischer Verfahren und Instrumente gelegt.	+ -	✓

35 N	FPI PRD i.V. Dir.	Zur Sicherstellung der diskriminierungsfreien Personalbeurteilung werden Unterstützungsangebote zuhanden der Linie bzw. der DPD (Direktionspersonaldienste) erarbeitet.	Ein Workshop zu diskriminierungsfreier Personalbeurteilung unter externer Leitung wurde durchgeführt. Die Thematik wurde ins Einführungsmodul 3 der Führungsgrundausbildung integriert und in einzelnen Direktionen noch zusätzlich vertieft. Die Personalbeurteilungen werden im Rahmen des Personalcontrollings überprüft. Bei Verdacht auf Diskriminierung sind weitere Massnahmen zu prüfen.	+	✓		
36 N	Dir.	Das Potenzial für Teilzeitwünsche bzw. Teilzeitarbeit insbesondere in ausgewählten Männerbranchen wird abgeklärt, die Anwendung der flexiblen Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeitenden gefördert.	Die Umsetzung wurde einzig in der TVS angegangen: In der Geschäftsleitung und den Betriebsversammlungen wurde über die flexiblen Arbeitszeitmodelle und das städtische Ziel der Förderung der Teilzeitarbeit spezifisch in Männerbranchen informiert. Das Instrument Pegasus wird mit der Frage nach Teilzeitwünschen ergänzt, diesen wird nach betrieblichen Möglichkeiten entsprochen. Im handwerklich-technischen Bereich ist das Interesse an Teilzeitarbeit gering und wird auch nicht speziell gefördert. Ein verstärktes Engagement in der Familienarbeit ist auch hier festzustellen, wird aber eher über einen Wechsel in die Schichtarbeit realisiert als über Teilzeit.			+	✓ →
37 N	PRD i.V. FPI	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.).	Das Betriebliche Gesundheitsmanagement BGM war bereits zu weit fortgeschritten, als dass noch geschlechtsspezifische Angebote hätten aufgenommen werden können. Eine ganztägige Weiterbildung «Engagiert im Berufs- und Privatleben» zur Work-Life-Balance für Männer im verwaltungsinternen Weiterbildungsangebot des AOB kam mangels genügend Anmeldungen nicht zustande. Auf Interesse stiessen hingegen zwei Mittagsveranstaltungen für Väter zur gleichen Thematik (vgl. Massnahme 18).			-	-
38 N	FPI	Das interne Förderseminar wird unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts überprüft und neu konzipiert.	Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre wurde das Konzept der Förderseminare unter Berücksichtigung der neuesten Forschungsergebnisse überarbeitet und weiterentwickelt. Zusätzliche objektive wissenschaftliche Verfahren tragen dem Gleichstellungsaspekt Rechnung. Das Förderseminar bewährt sich in neuer Form und wird so weitergeführt.			+	✓

39 N	PRD	Eine Studie zur Untersuchung der Laufbahnentwicklung und der Aufstiegschancen von Frauen in der Stadtverwaltung wird in Auftrag gegeben.	Die für die Laufbahnstudie 2011/12 vorgesehenen Mittel wurden gestrichen und konnten erst für 2012 wieder im IAFP eingestellt werden. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Personalamt und den Direktionspersonaldiensten 2013, abgestützt auf die Ergebnisse des Gleichstellungscontrollings (vgl. Massnahme 33) und abgestimmt auf die Motion zu Geschlechterquoten (2011.SR.000179).			-	+ →
40 N	PRD i.V. FPI	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.	Profil+ wird seit 2008 in der Stadtverwaltung angeboten und richtet sich an Lernende im letzten Ausbildungsjahr. Bewährt haben sich insbesondere Modul 2 (Going Business für junge Frauen) und Modul 3 (Life and Work für junge Männer). Die FFG beteiligt sich mit einem Input zu Lohn-gleichheit/Lohnrechner. Die Module wurden 2010 ins Regelangebot des AOB (Ausbildung und Organisationsberatung) aufgenommen.	+	✓ →		
41 N	FPI	Die Stadt prüft eine allfällige Erhöhung von Kita-Plätzen für städtische Angestellte mit Wohnort Bern.	Im August 2009 genehmigte der Gemeinderat die Erhöhung der Kita-Plätze für städtische Angestellte um 3 auf insgesamt 8 Plätze. Der Stadtrat erhöhte die Zahl auf 10 Kita-Plätze im Rahmen der Budgetdiskussion. Mit dem Systemwechsel zu Betreuungsgutscheinen wird der Erhalt der 10 städtischen Plätze nicht einfacher. Die Nachfrage von städtischen Mitarbeitenden nach Kita-Plätzen übersteigt das Angebot und wird in Zukunft vermutlich noch zunehmen.	+	✓ →		
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.					
Nr.	Dir.	Massnahme	Stand der Umsetzung; Steuerungsbedarf	Zielerreichung			
42 L	PRD	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	Die gut besuchte Fachtagung zum Thema „Aktionspläne Gleichstellung – lokal, vernetzt, innovativ“ vom 1.09.2011 vermittelte Praxiseinblicke in die Umsetzung des Berner Aktionsplans und initiierte den Erfahrungsaustausch mit den Städten Zürich, Berlin und Heidelberg, welche ähnliche Gleichstellungsstrategien und -pläne verfolgen. Zusammenarbeit	+ -	+	+	✓ →

		anderen Städten sowie Organisationen und Behörden zusammen.	und Austausch bestehen weiterhin mit Berlin und Zürich sowie über das europäische Städtenetzwerk FemCities, u.a. mit Wien, Mannheim und Esslingen.				
43 N	PRD	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.	Die oben erwähnte Tagung richtete sich auch NGOs und Fachpersonen. Der Aktionsplan wurde im Anschluss daran in verschiedenen Fachkreisen präsentiert (Schweiz. Gleichstellungskonferenz, Tagung des Bundes zu internationalen Gleichstellungsstandards, Kunstbeirätekonferenz des österreichischen Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien u.a.m.). Die lokale Vernetzung kann künftig noch verstärkt werden.			+	✓ →
44 N	PRD	Die Gleichstellung ist Bestandteil der Corporate Identity der Stadt Bern und soll sich auch im Auftritt nach innen und ausen widerspiegeln. Insbesondere wird die Pflege einer geschlechtergerechten Sprache und Kommunikation im bestehenden Kommunikationskonzept der Stadt Bern verankert.	Der Grundsatz der diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache ist im Kommunikationskonzept der Stadt Bern verankert. Im Rahmen der Schulungen zur Medienarbeit wird auf die Kommunikationsgrundsätze verwiesen. Deren Einhaltung wird bei Mediendokumenten und Texten für die Homepage überprüft.	+	✓		
45 N	PRD i.V. SK	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.	Der neue Sprachleitfaden wurde im Juni 2010 vom Gemeinderat verabschiedet. In neun Tipps erläutert er die wichtigsten Regeln für geschlechtergerechtes Formulieren. Er steht auf Inter- und Intranet elektronisch zur Verfügung und ist Bestandteil des Musterordners der Stadtkanzlei. Die Standards zur geschlechtergerechten Sprache haben sich in den amtlichen Publikationen der Stadt Bern weitestgehend durchgesetzt. Defizite gibt es noch betreffend Bildsprache und bei gewissen Formularen und Softwareanwendungen.	+	✓ →		
46 L/N	FPI i.V.	In den Führungsausbildungen werden die Linienvorgesetzten für die Gleichstellung als Führungsaufgabe (interne und externe	Gleichstellung als Querschnitts- und Führungsaufgabe war bis 2011 integriert in die Module 2 und 4 der Führungsgrundausbildung. Modul 4 wurde in Abstimmung mit Modul 2 neu konzipiert und 2012 erstmals	+	✓		

	PRD	Wirkung) geschult. Das Modul zur Gleichstellung ist im neuen Konzept enthalten und wird allenfalls ausgebaut bzw. angepasst.	durchgeführt unter dem Titel: „Gender und Diversity in der Führung“. Das gemeinsame Angebot des Kompetenzzentrums Integration und der Fachstellen für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und Gleichstellung von Frau und Mann stiess auf positives Echo und wird so weitergeführt.		→		
--	-----	--	---	--	---	--	--

- Legende:**
- + auf Zielkurs
 - ± teilweise auf Zielkurs
 - nicht auf Zielkurs
 - ✓ Massnahme erfolgreich umgesetzt
 - Weiterführung empfohlen
 - ... Laufzeit
 - L/N laufende/neue Massnahme

Fortschritte und Erfolge

Rund zwanzig Abteilungen oder Dienststellen und weitere, externe Organisationen waren in den Aktionsplan involviert. Über vierzig Akteurinnen und Akteure waren in unterschiedlichen Funktionen direkt beteiligt, dreissig davon als Massnahmenverantwortliche. Insgesamt machten Männer etwas mehr als die Hälfte aus, bei den Umsetzungsverantwortlichen waren die Frauen leicht besser vertreten.

In verschiedenen Bereichen ist es gelungen, Regelungen zur Gleichstellung von Frau und Mann zu verstärken oder neu aufzunehmen. So finden sich im Schulreglement und in den Kulturverträgen neu Vorgaben zu ausgewogenen Geschlechteranteilen in Leitungsgremien. Gleichstellungsziele sind in der Bildungsstrategie definiert worden. In der Übertragungsverordnung und den Leistungsverträgen wurde ein Passus zum Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit und in Verträgen mit den Plakatgesellschaften Vorgaben zu sexistischer Werbung aufgenommen.

Vollzugsdefizite bei bestehenden Regelungen konnten teilweise behoben, zumindest aber sichtbar gemacht werden. Fortschritte gab es bei der Einhaltung der 30%-Quote für städtische Kommissionen sowie bei den entschädigten Mandaten städtischer Vertreterinnen und Vertreter in externen Entscheidungsgremien (Verwaltungs- und Stiftungsräte). Ebenso ist der Frauenanteil im Verwaltungskader von 22% im Jahr 2008 auf aktuell 26% angestiegen.

Im stationären Bereich der städtischen Jugendarbeit wurde das langjährige Engagement in Sachen Gender Mainstreaming des Kompetenzzentrums Jugend und Familie Schlossmatt 2011 mit dem Prix Egalité des KV Schweiz ausgezeichnet. Die offene Jugendarbeit verfolgt einen konsequent geschlechtersensiblen, pädagogischen Ansatz und wurde dadurch auch für Mädchen und junge Frauen attraktiver. Sichtbare Erfolge gibt es auch beim Übergang von der Schule ins Berufsleben: mehr Schulabgängerinnen (und Schulabgänger) mit Migrationshintergrund haben eine Anschlusslösung als noch vor vier Jahren.

Erfolge sind auch im Bereich der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Formen von Gewalt zu verzeichnen, sei es bei Massnahmen gegen Zwangsheirat und Zwangsehen, gegen Frauen- und Menschenhandel, beim Schutz vor häuslicher Gewalt oder bei der Prävention von (sexualisierter) Gewalt an Schulen.

Pionierarbeit wurde bei der Lohngleichheit geleistet. 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.

In der betrieblichen Gleichstellungsarbeit sind verschiedene Konzepte und Instrumente überarbeitet und das Gleichstellungs-Controlling verbessert worden. Als Zielgruppe wurden neu auch Väter angesprochen mit Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allgemein hat in vielen Politikfeldern eine Sensibilisierung für Genderaspekte stattgefunden, so unter anderem in den Kitas und Tagesstätten für Schulkinder, in der Sportförderung und im Bau- und Planungsbereich.

Von den 46 Massnahmen verursachten 13 Massnahmen keine zusätzlichen Kosten, bei zwei waren die Kosten zum Umsetzungsstart bereits eingeplant, bei 27 Massnahmen konnten sie über die laufende Rechnung gedeckt werden. Für drei Massnahmen waren entsprechende Mittel im IAFP respektive in der Investitionsplanung eingestellt. Eine Massnahme konnte über Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz finanziert werden.

3 Evaluation Gesamtprozess

Vorgehen

Parallel zum Abschlussbericht über die Umsetzung der einzelnen Massnahmen wurden die beteiligten Akteurinnen und Akteure, namentlich die Massnahmenverantwortlichen und die Steuergruppe gebeten, an einer Online-Umfrage zur Einschätzung des Gesamtprozesses teilzunehmen. Die Umfrage umfasste zehn Fragen zu den Stärken und Schwächen des Aktionsplans, dem Aufwand für Umsetzung, Reporting und Koordination, zur erhaltenen und gewünschten fachlichen Unterstützung, zur Kommunikation und zu Wünschen und Anregungen für die Zukunft. Sie erfolgte auf freiwilliger Basis und anonym (Fragebogen siehe Anhang).

Ziel der Umfrage war einerseits die Evaluation der Projektorganisation, der Reporting- und Steuerungsprozesse wie auch der Akzeptanz des Aktionsplans als Planungs- und Steuerungsinstrument der Gleichstellungspolitik aus Sicht der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Andererseits wurden gezielt Anregungen, Wünsche und Verbesserungsvorschläge abgefragt, um das Optimierungspotenzial im Hinblick auf die Weiterführung des Aktionsplans zu erheben.

Ergebnisse

Rücklauf Umfrage

Von etwas über 30 Massnahmenverantwortlichen und fünf Generalsekretariaten beteiligten sich 30 Personen an der Umfrage, 27 beantworteten sie vollständig. Dieser Rücklauf kann als hoch bezeichnet werden. Von den 30 Personen waren 6 für vier oder mehr Massnahmen, 7 für zwei bis drei Massnahmen und 13 Personen für eine Massnahme verantwortlich. Aus den Generalsekretariaten nahmen 4 Personen teil (Frage 1).

Stärken und Schwächen des Aktionsplans

An die Einführung des Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2009 – 2012 sind hohe Erwartungen geknüpft und als Stärken im Aktionsplan aufgelistet worden¹. Wir wollten von den Teilnehmenden wissen, inwieweit sie diese Stärken für ihren Verantwortungsbereich als zutreffend (3), teilweise zutreffend (2) oder nicht zutreffend (1) erachteten (Frage 2). Mit einer Ausnahme wurden alle genannten Stärken positiv bewertet mit Werten über 2.

Die grösste Zustimmung erhielten die Aussagen (in absteigender Reihenfolge):

- Rollen und Zuständigkeiten sind klar

¹ www.aktionsplan.bern.ch, S. 9

- Laufende Massnahmen werden stärker koordiniert
- Gleichstellung ist in mein Politikfeld integriert
- Gleichstellungsarbeit wird besser sichtbar
- Neue Massnahmen bauen auf Bestehendem auf.

Die Erwartungen, dass die Gleichstellungsarbeit breiter abgestützt und damit wirksamer sei, Erfolge messbar, Netzwerke und Kontakte besser genutzt und externe Partnerinnen und Partner vermehrt einbezogen würden, wurden etwas verhaltener, aber noch positiv bewertet. Geteilt sind die Meinungen bezüglich der Aussage, wonach Gleichstellung als Führungsaufgabe verankert sei. Beim Anspruch, Männer als Zielgruppe stärker einzubinden, ist die Unentschiedenheit und Skepsis am grössten.

Die Frage nach Schwächen und Risiken war im Gegensatz zur Frage nach Stärken offen formuliert (Frage 3). Die Antworten lassen sich zu vier Gruppen bündeln:

- Umfang des Massnahmenplans: zu viele Massnahmen, Prioritäten nicht mehr sichtbar, Gefahr der Verzettlung, „weniger ist manchmal mehr“
- Administrativer Aufwand: Reportings zu oft und zu aufwändig, insbesondere bei bereits verankerten Prozessen
- Commitment der Verantwortlichen: Skepsis, ob breitere Abstützung der Genderthematik gelingt, ob Ownership durch die Dienststellen auch tatsächlich wahrgenommen wird; ein Controlling ohne Folgen, Vorgaben zu Geschlechteranteilen ohne Konsequenzen bei Nichteinhaltung bringen nichts: „Ein Ziel muss erreicht werden wollen“.
- Grundsätzliche Einwände: Gleichstellungsthematik steht stets in Konkurrenz zu anderen Anliegen und Bedürfnissen, stellt eine zusätzliche Auflage dar, wirkt ermüdend; Mangel an weiblichen Fachkräften im technischen Bereich wird nicht behoben.

Die Antworten auf die Frage, worauf bei einer Weiterführung des Aktionsplans zu achten ist, schliessen teils direkt an die genannten Schwächen und Risiken an (Frage 3):

- Umfang: wenige, aber realistische Ziele und pragmatische Lösungen anstreben, die ohne grossen finanziellen Aufwand umsetzbar sind.
- Verbindlichkeit und Kontrolle: Verstärkte Kontrollmechanismen und Sanktionen einführen
- Kommunikation: Erfahrungsaustausch unter Dienststellen mit ähnlichen Massnahmen fördern; Ergebnisse, Schlussfolgerungen und daraus folgende Priorisierungen vermehrt kommunizieren.
- Prozessgestaltung: Prozess partizipativer gestalten und Leistungsvertragspartner von Beginn an in Situationsanalyse und Bedarfsabklärung einbeziehen; bei mehreren involvierten Direktionen oder Abteilungen Rollenteilung vorgängig klären; mehr Beratung und Koordination durch Fachstelle Gleichstellung bei der Erarbeitung der Massnahmen erforderlich.

Aufwand und Nutzen

Die für die Umsetzung verantwortlichen Personen wurden gebeten, den personellen/zeitlichen und den direkten finanziellen Aufwand zu beziffern, der für die Umsetzung, für Koordination und Vernetzung sowie für das Reporting anfällt (Bewertung von 1-klein bis 4-gross). Insgesamt wird der Aufwand lediglich 2-mal als gross, 33x eher gross, 38x eher klein und 27x als klein bezeichnet. Die durchschnittliche Bewertung liegt damit bei „eher

klein“. Der grösste Aufwand fällt laut Einschätzung der Befragten bei der Koordination und Vernetzung an, gefolgt vom Aufwand für die Umsetzung und für das Reporting. Am wenigsten ins Gewicht fällt der direkte finanzielle Aufwand.

Bei der Frage nach dem Kosten-Nutzen-Verhältnis wird der Nutzen durchwegs leicht bis deutlich höher eingeschätzt als der Aufwand. Einen höheren Nutzen (Frage 5) versprechen sich Befragte durch sorgfältig und massgeschneidert erarbeitete Massnahmen, verbindliche Zielsetzungen und aktive Unterstützung durch die Fachstelle: „Eine kompetente Begleitung erhöht die Motivation und letztlich auch die Zielerreichung“. Ernüchterung zeigt sich dann, wenn „alle Sensibilisierungsbemühungen, die wir nicht selbst verantworten, keinen Boden finden“.

→ **Fazit:** *Der Aufwand hält sich in jeder Hinsicht in Grenzen und steht in einem guten Verhältnis zum Nutzen. Dies deutet darauf hin, dass der Aktionsplan sich tatsächlich am Machbaren orientiert und der Aufwand für Umsetzung, Reporting und Koordination der Mehrheit der Befragten vernünftig und vertretbar erscheint.*

Erhaltene und gewünschte Unterstützung

Aufgabe der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann war es, bei Bedarf fachliche Unterstützung bei der Umsetzung des Aktionsplans zu leisten. Gefragt nach Art und Inanspruchnahme sowie Nutzen der Unterstützung ergibt sich folgendes Bild (Frage 6, Mehrfachantworten möglich):

- Unterstützung wurde am häufigsten nachgefragt für die Koordination und Vernetzung, die Vermittlung von Fachpersonen oder anderen Kontakten sowie bei der Planung, Operationalisierung und Umsetzung der Massnahmen.
- Etwas seltener wurde Support in Form von Fachwissen und Literatur, durch den Beizug externer Expertinnen oder Experten und Unterstützung finanzieller oder strategischer Art beansprucht.
- Im Schnitt wurden die verschiedenen Formen der Unterstützung von einem Drittel der Befragten beansprucht. Zwei Drittel hatten keinen Supportbedarf.
- Unterstützung wurde in 65 Fällen in Anspruch genommen. Der geleistete Support wurde zu 66% als nützlich, zu 28% gar als unverzichtbar eingeschätzt. Lediglich in 6% der Fälle erwies er sich als wenig nützlich.
- In sieben Fällen erwies sich der Beizug einer externen Fachperson als nützlich bzw. unverzichtbar.
- Drei Befragte geben an, dass rückblickend fachliche, in einem Fall auch finanzielle Unterstützung nötig gewesen wäre.

Die Bemerkungen zur Unterstützung stellen der Fachstelle ein gutes Zeugnis aus (Frage 7): „stets zuvorkommend und kompetent – danke“, „wenn notwendig war die Fachstelle hier, zielgerichtet zu unterstützen“, „äusserst hilfreich“, „unverzichtbar“, „ideell erforderlich“. Und weiter „Ohne die Fachstelle wäre kaum genügend Motivation vorhanden, um die Gleichstellungsanliegen mit der nötigen Priorität und Beharrlichkeit umzusetzen. In einem Nachfolgeplan müsste die Mitarbeit der Fachstelle mindestens im gleichen Umfang gewährleistet sein.“

→ **Fazit:** *Die Ergebnisse lassen darauf schliessen, dass die Befragten bei Bedarf Unterstützung in Anspruch nahmen und diese mit wenigen Ausnahmen als nützlich oder unver-*

zichtbar (ein)schätzten. Aus der Befragung lässt sich nicht erschliessen, ob die Befragten die Unterstützung einforderten, oder ob die Fachstelle, gestützt auf die Reportings oder die Begleitung, diese aktiv angeboten hat.

Kommunikation

Rund ein Viertel der befragten Personen hat an der Kick-off-Veranstaltung zum Aktionsplan, knapp die Hälfte am internen Informationsanlass zum ersten Zwischenbericht und ein Drittel an der Fachtagung „Aktionspläne Gleichstellung“ im September 2011 teilgenommen und deren Nutzen aus ihrer Sicht bewertet. Dabei schneiden die beiden externen Veranstaltungen besser ab als der interne Infoanlass.

Angesprochen auf die im Rahmen des Aktionsplans genutzten Informationskanäle (Frage 8), messen die Befragten dem elektronischen Newsletter der Fachstelle die grösste Bedeutung zu, obwohl dieser sich nicht ausschliesslich auf den Aktionsplan bezieht, sondern allgemeine Informationen zur Gleichstellung in konzentrierter Form aufbereitet. An zweiter Stelle folgt das spezifische Laufwerk, das alle Projektdokumente sowie Hintergrundmaterialien zum Aktionsplan enthält. Eine geringere Bedeutung sowohl was die Nutzung wie den geschätzten Nutzen betrifft, kommen dem Intranet und dem Internet zu.

Auf die offene Frage (9), was bei der Kommunikation gefehlt hatte oder verbessert werden könnte, wünscht sich ein Fünftel der Befragten mehr fachliche Inputs und Wissensvermittlung für die Dienststellen und/oder einen Erfahrungsaustausch mit anderen Massnahmenverantwortlichen und Organisationen mit ähnlicher Problemstellung.

Mehreren fehlt es an nichts, sie beurteilen die Kommunikation als gut, umfassend und ausreichend. Als wichtig werden hingegen die persönlichen und informellen Kontakte zur Fachstelle erachtet: zu wissen, wer dort arbeite und die Personen zu kennen, erleichtere – so zwei der Befragten – bei Fragen, Anliegen oder Schwierigkeiten den Griff zum Telefonhörer.

→ Fazit: *Die interne Kommunikation erweist sich als gut und ausreichend. Unbedingt aufzugreifen ist die Nachfrage nach spezifischem Fachwissen und verstärktem Erfahrungsaustausch. Gezielte, auch informelle Kommunikation ist allgemeinen und unspezifischen Informationen vorzuziehen.*

Fazit, Kritik und Wünsche

Der Aktionsplan stösst mehrheitlich auf positives Echo bei den Befragten (Frage 10): er sei ein gutes Planungsinstrument, zeige die facettenreichen Baustellen auf, und baue auf Bestehendes auf. Er stärke die Legitimität der Massnahmen, mache sie einem grösseren Umfeld sichtbar und ermögliche es, die Gleichstellung in allen Bereichen der Verwaltung zu fördern und laufend zu evaluieren. Fortschritte seien bemerkbar, dies sei motivierend.

Kritisch wird angemerkt, dass die im Aktionsplan erwähnten Massnahmen ohnehin durchgeführt worden wären oder dass die Wirkung im eigenen Bereich eher bescheiden sei. Manche orten auch ein nachlassendes Interesse und Engagement für Gleichstellungsanliegen. Ernüchtert stellt eine Person fest, dass oft lieber der Weg des geringsten Widerstands gewählt werde, statt den Massnahmen wirklich zum Durchbruch zu verhelfen.

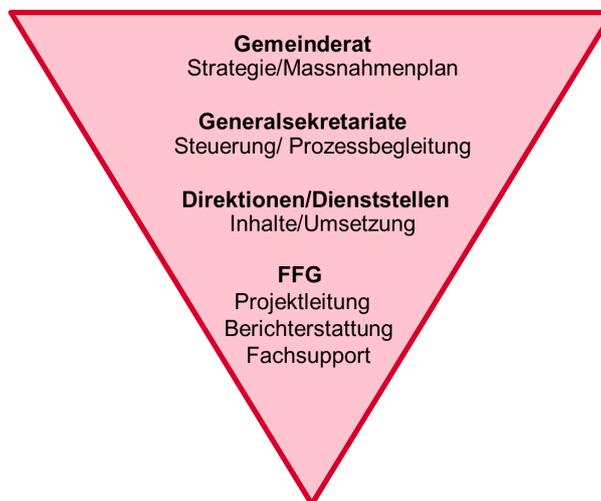
Als Wünsche werden genannt:

- lieber Empfehlungen anstelle von Massnahmenplänen
- Massnahmen, die gezielt und breit abgestützt realisiert werden können
- dass die Förderung der Gleichstellung auch in den nächsten Jahren geschieht
- die notwendigen personellen Ressourcen, um in diesen Themenbereichen weiterzukommen
- Erarbeitung eines nachfolgenden Aktionsplans
- Erarbeitung eines Diversity-Management-Leitbildes für die betriebliche Gleichstellung
- Wenige, politisch bedeutende Massnahmen im neuen Aktionsplan
- Mehr Durchsetzungskraft zur Zielerreichung bzw. mehr Kontrolle
- Ev. Weniger, dafür direktionsübergreifende Massnahmen, sodass möglichst viele Personen an einem Strick ziehen können.

4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Projektorganisation

Rollen und Verantwortungen waren wie folgt verteilt: Der Gemeinderat verabschiedete die Strategie und den Massnahmenplan. Für die Steuerung und Prozessbegleitung war die Konferenz der Generalsekretärinnen und Generalsekretäre zuständig. Die Erarbeitung, Umsetzung und Finanzierung der Massnahmen lag in der Verantwortung der einzelnen Direktionen und Dienststellen. Der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) war verantwortlich für die Projektleitung und Koordination, die Berichterstattung an den Gemeinderat sowie für die fachliche Unterstützung der Dienststellen bei der Umsetzung.



Strategie und Massnahmenplan

Der Gemeinderat hat den Aktionsplan verabschiedet und die jährlichen Berichte zum Stand der Umsetzung zur Kenntnis genommen. Strategie und Massnahmenplan erhielten dadurch die nötige Verbindlichkeit top-down, um tatsächlich Wirkung zu erzeugen. Die Erarbeitung der Massnahmen durch die Dienststellen bottom-up erwies sich als zentraler Erfolgs- und Motivationsfaktor. Eine erfolgreiche Umsetzung gelang dort am ehesten, wo die Massnahmen praxisnah und konkret ausformuliert wurden. Der Aushandlungsprozess ist daher entscheidend.

Steuerung und Prozessbegleitung

Als Steuerorgan wirkte die Konferenz der Generalsekretärinnen und Generalsekretäre (KGS). Sie begleitete die Umsetzung der Massnahmen und koordinierte die jährlichen Reportings in den Direktionen. Steuerungsentscheide wurden, abgesehen von kleinen Anpassungen und Verlängerungen der Laufzeit einzelner Massnahmen, keine gefällt. Eine wichtige koordinative und steuernde Rolle kam der KGS bei der Umsetzung von direktionsübergreifenden Massnah-

men zu (z.B. Massnahme 11: Geschlechterquote für Kommissionen; Massnahme 17: Passus zu Lohngleichheit bei Leistungsvertragsnehmenden).

→ **Empfehlung:** *Die Funktion der Konferenz der Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, den Umsetzungsprozess zu begleiten und allfällige Steuerentscheide zu Handen des Gemeinderats vorzubereiten, ist im bisherigen Umfang beizubehalten. Sie wird in einer jährlichen Sitzung mit der Fachstelle für Gleichstellung wahrgenommen.*

Reporting und Berichterstattung

Die Massnahmenverantwortlichen dokumentierten den Stand der Umsetzung im dafür vorgesehenen Massnahmenjournal. Dieses umfasste die Planung einer Massnahme mit Meilensteinen für die ganze Laufzeit, die Jahresreportings und einen Abschlussbericht im letzten Jahr der Laufzeit.

Die Reportings erfolgten mehrheitlich gewissenhaft und sorgfältig. Zwar wurden die Ziele nicht immer überprüfbar formuliert und nur selten Indikatoren dazu definiert. Dennoch erwiesen sich die Berichte als aufschlussreich betreffend dem jeweiligen Stand der Umsetzung, der vorhandenen Genderkompetenz und allfälligem Unterstützungsbedarf. Hie und da deutete auch Widerstand zwischen den Zeilen auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung, mangelnde Motivation, ungenügend abgestimmte oder zu wenig partizipativ ausgehandelte Massnahmen hin.

→ **Empfehlung:** *Aufgrund der Ergebnisse der Umfrage und der bisherigen Erfahrungen ist anstelle des jährlichen Reportings ein Zwischenbericht nach zwei und ein Schlussbericht nach vier Jahren vorzusehen, allenfalls im Wechsel mit Supportgesprächen mit der Fachstelle. Ein qualitatives Reporting in Textform hat sich bewährt und ist, wo sinnvoll, durch Indikatoren und Kennzahlen zu ergänzen aber nicht zu ersetzen.*

Fachsupport und Wissenstransfer

Intern

Durch den Gender Mainstreaming-Ansatz des Aktionsplans lag die Verantwortung für die Umsetzung in den verschiedenen Politikfeldern bei einzelnen oder mehreren involvierten Dienststellen. Das für die Gleichstellungsarbeit notwendige Fachwissen kann hier nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Die jährlichen Reportings in qualitativer Form ermöglichten es der Fachstelle relativ gut, das vorhandene Know-how und den Bedarf an Support einzuschätzen. Die begrenzten Ressourcen der Fachstelle erforderten hier allerdings eine Priorisierung. Einige Massnahmen erforderten einen grossen, nicht vorhersehbaren Ressourceneinsatz der Fachstelle (z.B. Massnahmen 16 und 17). Nicht immer konnte daher eine fachliche Unterstützung im nötigen Umfang zugesichert werden.

Ein kontinuierlicher Aufbau von Genderkompetenz ist schwierig sicherzustellen. Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ist jedoch kein neues Anliegen in der Stadtverwaltung. An vielen Stellen sind Sensibilisierung und genderspezifisches Wissen bereits in hohem Masse vorhanden. Neues Wissen und Erfahrungen wurden während der Umsetzung der Massnahmen generiert und die Genderkompetenzen erweitert, aber auch fehlendes Fachwissen geortet.

Extern

Der Aktionsplan gilt als Pionierprojekt in der institutionellen Gleichstellungsarbeit. Das Interesse an Planung, Umsetzung, Reporting und Prozessgestaltung war in verschiedenen Fachkreisen gross. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Städten, die mit ähnlichen Gleichstellungsplänen arbeiten ist hilfreich und gewinnbringend, weil er über die Landesgrenzen hinweg eine Reflexion über Unterschiede und Gemeinsamkeiten ermöglicht und ein besseres Verständnis für den eigenen politischen Kontext bewirkt.

→ Empfehlung: Dem in der Umfrage geäusserten Wunsch nach vermehrten Fachinputs und Wissensvermittlung ist künftig verstärkt Rechnung zu tragen. Dabei kann das in der Verwaltung vorhandene Genderwissen und ‚good practice‘ künftig noch stärker genutzt und der Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch innerhalb der Verwaltung gezielt gefördert werden.

Projektleitung und Koordination

Der Fachstelle wurden mit dem Aktionsplan eine Reihe neuer Aufgaben zugewiesen. Nebst der Umsetzung eigener Massnahmen im Rahmen des Aktionsplans war sie für die fachliche Begleitung und Beratung, Auswertung und Berichterstattung, interne und externe Kommunikation sowie für die Gesamtkoordination zuständig. Dafür standen keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung. Dies führte bei der Fachstelle zwangsläufig zu einer Reduktion von kurzfristigen Aktionen und Projekten. Gleichzeitig blieben die laufenden Aufgaben der Fachstelle bestehen, was zeitweise zu einer Überlastung führte.

Mit dem Aktionsplan veränderte sich auch die Rolle der FFG. Sie war weniger in der operativen Projektarbeit, leistete dafür mehr fachlichen Support, Beratung und Coaching. Die FFG war vermehrt in anspruchsvolle Kooperationen und Aushandlungsprozesse eingebunden. Dabei konnte sie sich einerseits auf die verstärkte Legitimation des verbindlichen Aktionsplans abstützen, war andererseits aber stärker gefordert, kontinuierliche Überzeugungs- und Motivationsarbeit zu leisten, auch dort, wo die Begeisterung für die Sache sich in Grenzen hielt.

→ Empfehlung: Projektleitung und Koordination sind im bisherigen Umfang durch die FFG sicherzustellen. Eine verstärkte Unterstützung bei der Koordination von richtungsübergreifenden Massnahmen wäre sinnvoll.

5 Weiterführung

„Ressortübergreifende Gleichstellungsprogramme – egal welcher Art und inhaltlicher Ausrichtung – sind keine Garantie für gleichstellungspolitische Erfolge. Sie sind jedoch ein Mittel der politischen Gestaltung, das die Erfolgsaussichten der Gleichstellungspolitik verbessert (...)²

(Geppert, 2009)

Die Stadt Bern hat als erste Schweizer Stadt einen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern lanciert und damit der Verpflichtung Folge geleistet, die sie mit der Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ eingegangen ist. Der Aktionsplan ist als Pionierprojekt gestartet und inzwischen den Kinderschuhen entwachsen. Er inspirierte in seinen Grundzügen auch andere städtische Massnahmenpläne. Dies gilt sowohl für die formalen, im Prozessverlauf entwickelten Tools für Reporting und Controlling als auch inhaltlich.

Der Aktionsplan hat sich als strategisches Instrument bewährt, weil er:

- die Querschnittsaufgabe der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt,
- die strategischen Schwerpunkte in konkrete Ziele und Massnahmen übersetzt,
- eine zielgerichtete Gleichstellungspolitik ermöglicht,
- die nötige Verbindlichkeit für die Umsetzung schafft,
- die Sichtbarkeit des Politikfelds Gleichstellung erhöht,
- das Engagement vieler Beteiligten bündelt und unterstützt und
- top-down- und bottom-up-Prozesse auf ideale Weise verschränkt.

Der Gemeinderat hat die fünf Schwerpunkte und neun Ziele des Aktionsplans im Vorfeld als Strategie 2008–2015 zustimmend zur Kenntnis genommen. Eine Weiterführung für die Jahre 2014–2017 auf dieser strategischen Basis ist zu empfehlen. Die fünf Schwerpunkte (Ressourcenverteilung; Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit; Jugendliche; Gewalt; Gleichstellung in der Stadtverwaltung) widerspiegeln nach wie vor die zentralen gleichstellungspolitischen Handlungsfelder. Die bestehenden neun Ziele sind gegebenenfalls an neue gesellschaftliche Entwicklungen anzupassen. Bei der Erarbeitung eines neuen Massnahmenplans sind die Optimierungsvorschläge der Beteiligten aus den Abschlussberichten zu den Massnahmen und aus der Online-Umfrage gebührend zu berücksichtigen.

Der Aktionsplan hat sich als nützliches Instrument zur Gestaltung einer zielgerichteten und breit abgestützten Gleichstellungspolitik erweisen und messbare Erfolge und Fort-

² Geppert, Jochen: Gleichstellungspolitische Programme – Ein Rahmen für die Querschnittspolitik Gleichstellung. In: GiP – Gleichstellung in der Praxis. 3/2009.

schritte hervorgebracht. Er stösst bei den Beteiligten weitgehend auf Akzeptanz. Die Projektorganisation hat sich bewährt. Die Weiterführung des Aktionsplans auf Basis der vom Gemeinderat genehmigten Gleichstellungsstrategie 2008 – 2015 für die folgenden vier Jahre wird daher empfohlen. Die fünf Schwerpunkte des Aktionsplans sind beizubehalten, die neun Ziele auf neue Entwicklungen und aktuelle Gleichstellungsdefizite hin zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Damit wird eine kontinuierliche städtische Gleichstellungspolitik im Hinblick auf die Vision des Aktionsplans sichergestellt:

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 entsprechend.

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.³

³ Aktionsplan Seite 5, www.aktionsplan.bern.ch

Anhang: Online-Umfrage

Aktionsplan Gleichstellung 2009-2012 - Evaluation Gesamtprozess

Guten Tag

Zwecks Evaluation des Gesamtprozesses des Aktionsplans bitten wir Sie, sich 15 Minuten Zeit zu nehmen, zehn Fragen zu Projektorganisation, fachlicher Unterstützung, Koordination, Vernetzung und Kommunikation zu beantworten.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit.
Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

(Sie können die Umfrage unterbrechen und wieder aufnehmen.)

Ihre Funktion im Rahmen des Aktionsplans

1. Sie sind *

- verantwortlich für 1 Massnahme
- verantwortlich für 2 bis 3 Massnahmen
- verantwortlich für 4 oder mehr Massnahmen
- Mitglied der KGS (Steuerungsorgan)
- andere:

Stärken des Aktionsplans

2. Bei der Lancierung des Aktionsplans wurden folgende Stärken des Aktionsplans hervorgehoben. Inwieweit treffen diese für Ihren Verantwortungsbereich zu? *

	trifft nicht zu	trifft teilweise zu	trifft zu	kann ich nicht beurteilen
Gleichstellungsarbeit wird besser sichtbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolge werden messbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laufende Massnahmen werden stärker koordiniert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neue Massnahmen bauen auf Bestehendem auf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellung ist in Ihr Politikfeld (Soziales, Sport- und Kulturförderung, Planung/Bau usw.) integriert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rollen und Zuständigkeiten sind klar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellung ist als Führungsaufgabe verankert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellungsarbeit ist breiter abgestützt, was die Wirkung verstärkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männer werden als Zielgruppe stärker eingebunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Netzwerke und Kontakte werden besser genutzt und ausgebaut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Externe Partner/innen werden vermehrt einbezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Schwächen des Aktionsplans, Verbesserungsvorschläge

3. Welche Schwächen oder Risiken birgt der Aktionsplan aus Ihrer Sicht? Worauf ist bei einer Weiterführung des Aktionsplans zu achten?

Kosten und Nutzen

4. Wie schätzen Sie den jeweiligen Aufwand im Zusammenhang mit dem Aktionsplan in Ihrem Verantwortungsbereich ein? Wie beurteilen Sie das Kosten-Nutzen-Verhältnis? *

(Bei mehreren Massnahmen Gesamtbewertung vornehmen)

	klein	eher klein	eher gross	gross	Kosten-Nutzen-Verhältnis			
					--	-	+	++
personeller/zeitlicher Aufwand für Umsetzung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
finanzieller Aufwand für Umsetzung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Aufwand für Reporting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Aufwand für Koordination, Vernetzung, Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

5. Wie kann der Nutzen erhöht bzw. die Wirkung in Richtung mehr Gleichstellung verstärkt werden?

Unterstützung durch die Fachstelle für Gleichstellung

6. Die Fachstelle für Gleichstellung leistete bei Bedarf fachliche Unterstützung bei der Umsetzung des Aktionsplans. Welche Formen haben Sie beansprucht und wie bewerten Sie deren Nutzen? *

	nicht beansprucht	war wenig nützlich	war nützlich	war unverzichtbar	wäre rückblickend nötig gewesen
Unterstützung bei der Planung/Operationalisierung	<input type="radio"/>				
Unterstützung bei der Umsetzung	<input type="radio"/>				
Vermittlung von Fachpersonen u/o anderen Kontakten	<input type="radio"/>				
Finanzielle Unterstützung	<input type="radio"/>				
Unterstützung bei Koordination und Vernetzung	<input type="radio"/>				
Vermittlung von Fachwissen und Literatur	<input type="radio"/>				
Strategische Unterstützung	<input type="radio"/>				
Unterstützung durch externe Expertin / externen Experten	<input type="radio"/>				

7. Haben Sie Bemerkungen oder Anregungen zum Thema Unterstützung?

Kommunikation intern/extern

8. An welcher Veranstaltung haben Sie teilgenommen, welche Informationskanäle genutzt? Bitte bewerten Sie den Nutzen der Angebote. *

	nicht teilgenommen / nicht genutzt	Nutzen gering	Nutzen eher gering	Nutzen eher gross	Nutzen gross
Medienkonferenz zum Kick-off und Medienmitteilungen zu Jahresreportings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Info-Anlass zum 1. Zwischenbericht Mai 2010	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachtagung "Aktionspläne Gleichstellung - lokal, vernetzt, innovativ" Sept. 2011	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen auf Laufwerk X:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
elektron. Newsletter Fachstelle für Gleichstellung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intranet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Was hat Ihnen gefehlt? Was könnte verbessert werden? *

Ihr Fazit

10. Welches Fazit ziehen Sie nach 4 Jahren Aktionsplan Gleichstellung? Was wünschen Sie sich für die nächsten 4 Jahre? Weitere Anregungen, Kritik, Kommentare? *

Die Umfrage ist beendet. Vielen Dank für die Teilnahme.

Das Fenster kann nun geschlossen werden.