

Bericht des Gemeinderats

Interfraktionelles Postulat GB/JA!, SP/JUSO, GFL/EVP (Natalie Imboden, GB/Anne Wegmüller, JA!/Ursula Marti/Patrizia Mordini, SP/Barbara Streit-Stettler, EVP) vom 1. Juni 2006: Aktionsplan Gleichstellung für die Stadt Bern (06.000151)

In der Stadtratssitzung vom 23. November 2006 wurde das folgende Interfraktionelle Postulat GB/JA!, SP/JUSO, GFL/EVP erheblich erklärt:

Seit 1996 hat die Stadt Bern sowohl eine Fachstelle für die Gleichstellung wie auch ein Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept (PGK). Die Stadt Bern hat für die Förderung der Gleichstellung in den letzten 10 Jahren wichtige Arbeit geleistet. Gemäss ihrem Auftrag hat die Gleichstellungsstelle sowohl innerhalb der Stadtverwaltung, wie aber auch extern, teils zusammen mit Partnerorganisationen Gleichstellungsarbeit geleistet. Innerhalb der Stadtverwaltung standen Gleichstellungsaufgaben als Arbeitgeberin im Zentrum (u.a. Frauenförderung im Kader, Prävention vor sexueller Belästigung). Andere Projekte leisten einen Beitrag für eine gleichstellungsgerechtere Stadt Bern, indem sie konkrete Projekte in Bereichen wie Planung/Sicherheit im öffentlichen Raum oder bei der Berufswahl in den Schulen umsetzten oder wie das innovative Projekt „Halt Gewalt“ gegen häusliche Gewalt wichtige Pionierarbeit leisteten.

Damit folgt die Stadt Bern dem Grundsatz, dass die Gleichstellung von Frau und Mann eine Querschnittsaufgabe ist, die über alle Direktionen und öffentlichen Aufgaben hinweg integriert werden soll. Dabei hat die Fachstelle für die Gleichstellung als Kompetenzzentrum eine wichtige Aufgabe für die Lancierung und Umsetzung von Projekten, aber auch als fachkompetente Koordinations- und Informationsdrehscheibe. Für die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung in der Stadt Bern sind aber nicht nur die Gleichstellungsstelle, sondern alle Direktionen und Dienststellen und auch die Kooperation mit weiteren Kreisen gefordert.

Die Broschüre „facts & figures“, die zum 10-jährigen Jubiläum der Fachstelle für Gleichstellung erschienen ist, zeigt den Stand der Gleichstellung oder auch der Ungleichstellung von Frauen und Männern in Bern im zeitlichen Vergleich in den Bereichen Bildung, Erwerbstätigkeit, Familie, Freizeit/Mobilität und Politikverwaltung. Die Statistiken zeigen neue Brennpunkte wie z.B. die schwierige Situation junger Migrantinnen beim Berufseinstieg, die weiterhin stereotype Berufswahl oder sich ändernde Altersstrukturen (Zunahme an Seniorinnen). Aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen verändern sich auch die Interventionsbereiche für die Gleichstellungspolitik, so auch der stärkere Einbezug der Männer. Gleichzeitig sind verschiedene Themen konstant von Bedeutung (Kinderbetreuungsplätze, sexuelle Belästigung, Planung/öffentl. Raum, Mädchenarbeit, etc.). Da das Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept (PGK) – welches nur die verwaltungsinterne Gleichstellung umfasst – spätestens ab Ende 2007 überarbeitet werden soll, macht es Sinn eine generelle Strategie für die Umsetzung der Gleichstellung in der Stadt Bern innerhalb und ausserhalb der Stadtverwaltung zu erarbeiten. Dabei soll ein direktionenübergreifender Ansatz gewählt werden. Ziel ist ein verbindlicher Aktionsplan Gleichstellung für die Stadt Bern, welcher die Schwerpunkte und Strategien für die Gleichstellungsarbeit der Stadt Bern der nächsten Jahre definiert.

Der Gemeinderat wird zur Prüfung folgender Anliegen gebeten.

1. Die Stadt Bern erarbeitet einen Aktionsplan Gleichstellung, der die Strategien, aber auch die Schwerpunkte und konkreten Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit der Stadt Bern für die nächsten Jahre formuliert.
2. Der Aktionsplan umfasst auch griffige Umsetzungs- und Controllinginstrumente.
3. Für die Arbeiten sind sowohl die Direktionen wie die Fachstelle für die Gleichstellung beizuziehen. Der Beizug weiterer ExpertInnen und weiterer GleichstellungsakteurInnen ist zu prüfen. Für die Arbeiten sind die nötigen Ressourcen (finanziell und personell) zur Verfügung zu stellen.
4. Die Erarbeitung des Aktionsplans ist mit der Überarbeitung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept (PGK) zu koordinieren.

Bern, 1. Juni 2006

Bericht des Gemeinderats

In seiner Antwort an den Stadtrat vom 18. Oktober 2006 hat der Gemeinderat das Anliegen befürwortet. Nachdem auch der Stadtrat das Postulat am 23. November 2006 erheblich erklärt hat, setzte der Gemeinderat am 6. Dezember 2006 eine direktionsübergreifende Arbeitsgruppe unter Federführung der Präsidialdirektion (Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann) ein und beauftragte sie mit der Prüfung des Anliegens. Der Gemeinderat hat unterdessen auch beschlossen, der europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Damit hat er sich – wie zahlreiche andere schweizerische und europäische Städte und Gemeinden - gegenüber dem Rat der Gemeinden und Regionen Europas verpflichtet, spätestens zwei Jahre nach dem Beitritt einen Massnahmenplan für die kommunale Ebene zu verabschieden.

Auf diesem Hintergrund hat die direktionsübergreifende Arbeitsgruppe Stärken und Schwächen der bisherigen städtischen Gleichstellungspolitik sowie den aktuellen Handlungsbedarf analysiert. Sie hat dem Gemeinderat vorgeschlagen, in einem ersten Schritt eine Strategie zu verabschieden, die die Schwerpunkte und Ziele für die Gleichstellungsförderung durch die Stadt Bern für die nächsten zwei Legislaturperioden (2008 – 2015) festlegt.

Diese Strategie liegt unterdessen vor, sie wurde von der Präsidialdirektion in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe entwickelt (vgl. Beilage). Sie enthält fünf inhaltliche Schwerpunkte und neun strategische Ziele, die mittelfristig für die Gleichstellungsarbeit der Stadt Priorität haben sollen. Die Strategie zeigt auch mögliche Handlungsfelder für die Umsetzung der Ziele auf. Diese beziehen sich mehrheitlich auf den direkten Zuständigkeitsbereich der Stadt, zum Teil aber auch auf Rahmenbedingungen und Bereiche, auf die nur indirekt Einfluss genommen werden kann.

Für die Bestimmung der Ziele und Schwerpunkte hat sich das Projektteam an folgenden Grundlagen orientiert: Zahlen und Fakten zum aktuellen Stand der Gleichstellung in der Stadt Bern, bereits laufende Arbeiten und Massnahmen, bestehende Aufträge der Gemeinderats und Verpflichtungen der Stadt sowie aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen. Wichtige Leitideen für die strategischen Zielsetzungen waren u.a.:

- Schaffen einer gemeinsamen Plattform für die Kooperation und Vernetzung mit verwaltungsexternen und -internen Akteurinnen und Akteuren

- An bereits Bestehendes anknüpfen, gute Ansätze verstärken, laufende Arbeiten koordinieren
- Vorhandenes Potenzial auf lokaler Ebene optimal nutzen
- Männer als Akteure und Zielgruppe einbinden

Zu Punkt 1:

Der Gemeinderat hat am 28. August 2007 zustimmend Kenntnis von der Strategie genommen. Damit ist Punkt 1 des Postulats erfüllt.

Zu den Punkten 2 und 3:

Der Gemeinderat hat die Präsidialdirektion beauftragt, auf der Grundlage dieser Strategie nun in einem nächsten Schritt einen Aktionsplan für die Umsetzung der strategischen Ziele zu erarbeiten und ihm zum Beschluss vorzulegen. Der Aktionsplan soll die konkreten Massnahmen zu den einzelnen Schwerpunkten und Zielen auf operativer Ebene enthalten, die für die Umsetzung zuständigen Stellen bezeichnen und insbesondere auch die Kostenfolgen aufzeigen. Die direktionsübergreifende Arbeitsgruppe führt die Arbeit am Aktionsplan weiter. Sie wird dem Gemeinderat 2008 einen Vorschlag vorlegen.

Zu Punkt 4:

Die Überarbeitung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts (PGK) ist als Element des Aktionsplans vorgesehen (vgl. Handlungsfelder zu Schwerpunkt 5, Ziel 8 der Strategie).

Bern, 17. Oktober 2007

Der Gemeinderat

Beilage

Strategie zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Bern. Ziele und Schwerpunkte 2008 – 2015.