

Město Bern
Prezidiální ředitelství

Výroční zpráva za rok 2010 k Akčnímu plánu rovnosti žen a mužů na období 2009 – 2012

Vize

V Bernu jsou si ženy a muži rovni ve všech oblastech života, zvláště ve světě práce.

Ženy a muži mají stejný přístup k městským dávkám a zdrojům a odpovídajícím způsobem jich využívají.

Společně a rovnoprávně utvářejí město, v němž je příjemné žít, a které vychází vstříc potřebám všech obyvatel, žen i mužů.

Jako důležitý veřejný zaměstnavatel v regionu Bern se městská správa stala vzorem díky své personální politice a organizaci podporující rovnoprávnost žen a mužů.

(Akční plán, strana 5)

Hlavní bod 1: Rozdělení zdrojů: spravedlivé rozdělení městských služeb a zdrojů							
Cíl 1		Veřejná zařízení a služby města Bernu jsou přitažlivé jak pro ženy, tak i pro muže a stejným způsobem využívány. Město garantuje rovný přístup ke zdrojům a jejich spravedlivé rozdělování bez ohledu na pohlaví.					
Čís.	Řed.	Opatření	Stav realizace; potřeba řízení	Plnění cíle			
				09	10	11	12
1	BSS	Dále se rozšiřují nabídky městských, městem částečně subvencovaných a také soukromých externích zařízení péče o děti	80 plánovaných nových celodenních zařízení pro děti (jesle) bylo možné nové otevřít v Dählözlí, Bachmätteli a Bitziusu	+	+		
2	SUE BSS	Při uskutečňování cizineckého práva dbají příslušné městské orgány na dodržování rovných příležitostí žen a mužů a využívají svých možností zejména v oblastech výdělečné činnosti a úpravy pobytu. Město Bern přihlíží především ke zvláštnímu postavení migrantek.	Služby obyvatelstvu, migrace a cizinecká policie (EMF) berou v úvahu specifické záležitosti žen při uplatňování cizineckého práva. V r. 2010 došlo ke zlepšení situace u osob, kterým by v důsledku zániku manželského soužití bylo zrušeno povolení k pobytu. Na spolkové úrovni se z hlediska cizineckého práva zaměřuje spolupráce s pracovní skupinou rovněž na lepší ochranu v případech násilí mezi manžely.	+	+		
3	BSS	Městská sociální pomoc se ve svých projektech individuální péče i v nabídkách zaměstnanecké integrace zaměřuje cíleně na specifickou situaci a rozdílné potřeby žen a mužů.	V rámci strategií a opatření na podporu profesní a sociální integrace 2010-2013 se se rozvíjela speciální nabídka pro mladé matky bez vzdělání pobírající sociální pomoc a nabídka se také diskutovala během hearingu (slyšení) s potenciálními síťovými partnerkami. Spuštění nabídky 2011.	+	+		
4	PRD	V případě příspěvků na podporu kultury, jež poskytuje město Bern jednotlivcům, se údaje žadatelů a kvóty podpory evidují a vyhodnocují podle pohlaví.	Data se evidují podle pohlaví a jejich vyhodnocení se publikuje v oddělení pro kulturu. Zjišťování dat se v současné době ověřuje a optimalizuje s ohledem na zavedení nové	+	+		

			databanky.				
5	PRD	V rámci příštích smluv o dílo s kulturními institucemi je třeba dojednat zadání ohledně zastoupení žen a mužů v operativních řídicích grémiích.	Ve smlouvách o subvencích na období 2012-2015 je obsažena podmínka spravedlivějšího zastoupení žen a mužů ve složení rady nadace případně představenstva sdružení (vždy jednou třetinou, analogicky k řádu složení komisí). Opatření ukončeno v r. 2010.	±	√		
6	PRD TVS	Město Bern podporuje projekt „Lárové-ženy přispívají k architektuře a projektování“	V rámci následného projektu Lares II/Lárové II (2009-2012) se ženy expertky v celém Švýcarsku podílely na stavebních a projekčních procesech v oblasti výstavby kancelářských budov, veřejných prostranství, škol, bydlení. Již probíhají první jednání o převedení projektu do trvalé struktury. Město Bern je zastoupeno v projektovém výboru. Potřeba řízení: prodloužení o 2 roky analogicky k délce trvání projektu	+	+		
7	PRD	Město Bern definuje genderová kritéria pro lepší projektování a výstavbu ve veřejném prostoru.	Z kapacitních důvodů se realizace opozdila. Zásady genderově orientované a každodennímu životu odpovídající výstavby a projektování obsahuje příručka veřejných prostor. Potřeba řízení: prodloužení o 1 rok	-	±		
8	PRD TVS	Do plánování a projektů nadřazeného významu budou zapojeny i skupiny žen-expertek zasazujících se o uplatnění genderových kritérií.	Zapojení expertních skupin žen se uplatnilo v r. 2010 v dílčím projektu Eigerplatz TP2 TramRegionBern a také v projektu lávky s pomalým provozem v Ausserholligen.	±	±		
9	PRD TVS StaB	Město Bern dbá při výběrových řízeních u architektonických a projekčních soutěží na vyvážené zastoupení žen a mužů ve složení výběrových komisí	Pravidelně se eviduje podíl zastoupení žen a mužů ve výběrových komisích. Přes veškeré snahy se nepodařilo celkově zvýšit počet žen zasedajících ve výběrových komisích a posuzujících grémiích – zejména v případě expertek: tři výběrové komise v r. 2010 měly	+	±		

			následující složení: odborní komisaři 8 žen/12 mužů, komisaři z oblasti veřejné správy 1žena/8 mužů, experti 4 ženy/14mužů. Celkově bylo zastoupeno 13 žen a 34 mužů.				
10	BSS	Při plánování sportovních zařízení 2010-2018 se jako kritérium cíleně uplatňuje genderový aspekt. Při přípravě, objasňování potřeb a úpravě a také realizaci se věnuje zvláštní pozornost podpoře sportu pro ženy a dívky.	Byl vytvořen koncept sportovních a pohybových aktivit, který byl předložen městské radě. Byla do něj zařazena opatření na podporu žen. V rámci akce „Bern v pohybu“ obsahovala nabídka více než 100 sportovních aktivit na Bundesplatz(Spolkové náměstí) mezi nimi aktivity specificky zaměřené na ženy (Miss Sporty, dance academy, nordic walking, taichi, tango) Potřeba řízení: nezbytné je přeformulovat opatření, neboť plánování sportovních zařízení je součástí konceptu sportu a pohybových aktivit města Bernu Nově (návrh FFG): při realizaci sportovního a pohybového konceptu města Bernu je cíleně zahrnut aspekt rovnosti žen a mužů. Město podporuje rovný přístup dívek a chlapců, žen a mužů k infrastruktuře a nabídkám také v případě genderově netypických druhů sportu.	+	±		
Hlavní bod 2: výdělečná činnost, práce v rodině a v domácnosti: rovné postavení na trhu práce, přerozdělování neplacené práce							
Cíl 2		Rozšíření zastoupení žen na ve vedoucích pozicích a v politických grémiích.					
Čís.	Řed.	Opatření	Stav realizace; potřeba řízení	Plnění cíle			
11	SK v.z. řed.	Město kontroluje dodržování kvót žen a mužů v městských komisích podle řádu komisí.	Proběhlo statistické šetření podílu mužů a žen prostřednictvím Stadtkanzlei a průběžně se aktualizuje. Zadání týkající se 30% kvóty a povinného zdůvodnění jejího nedodržení je uvedeno v souboru vzorových dokumentů.	±	±		

			V současné době existuje 31 komisí, a ve 14 z nich není dodržena minimální 30% kvóta každého z obou pohlaví (12 v případě žen, 2 u podílu mužů; stav k 24. 01. 2011).				
12	SK v.z. řed.	Městské orgány vytvářejí grémia s rozhodovací pravomocí a projektové skupiny podle zásad rovného postavení žen a mužů. Město deleguje ve větší míře ženy jako zástupkyně do externích grémií. Příslušné ředitelství se při každém návrhu na volbu nebo jmenování vyjadřuje k uplatnění této zásady.	Bylo dosaženo teprve částečné realizace. V městských grémiích s rozhodovací pravomocí a v projektových skupinách se dbá na dodržování parity zastoupení žen a mužů. Odchytky jsou zdůvodněny v návrzích obecní rady. Méně prostoru je k dispozici při zastupování města v externích grémiích, pokud jsou vázána na určitou vedoucí funkci.	±	±		
13	BSS v.z. PRD	Město činí opatření ve prospěch zvýšení podílu žen ve vedoucích funkcích na základních školách.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve školských komisích, vedení škol a denních školních zařízeních je jako zásada zakotveno ve školním řádu. Realizace však předpokládá spolupráci se školskými komisemi, neboť řád nemá závaznou platnost.	±	+		
14	PRD BSS v.z. FPI	Město podporuje probíhající mentoringové programy pro ženy, např. mentoringový projekt pro kvalifikované migrantky organizace cfd (Křesťanská mírová služba)	Po úspěšném ukončení prvního mentoringového cyklu 2009/10, byl koncem roku 2010 spuštěn druhý cyklus. 6 žen a 1 muž z městské správy se nabídli jako mentorky příp. mentor. Potřeba řízení: prodloužení o 1 rok do ukončení mentoringového cyklu.	+	+		
Cíl 3		Město Bern dosáhlo pokroku ve mzdové rovnosti žen a mužů					
Čís.	Řed.	Opatření	Stav realizace; potřeba řízení	Plnění cíle			
15	FPI	Městská správa v Curychu pravidelně ověřuje interní dodržování mzdové rovnosti mezi ženami a muži a vypracovává doprovodná opatření směřující k odstranění nerovností.	Kontrola provedená v r. 2009 v rámci celé městské správy ohledně nevysvětlitelných mzdových rozdílů prokázala zlepšení z 2,8 % na 1,5 % oproti r. 2006. Vyhodnocení jednotlivých ředitelství vykazovala nevysvětlitelné rozdíly od	+	+		

			minus 1,8 % až po plus 5,6 %. Realizace doprovodných opatření spočívá v odpovědnosti jednotlivých ředitelství. Příští kontrola proběhne v r. 2011.				
16	FPI v.z. PRD	U veřejných zakázek vyžaduje město od příjemce zakázky, aby doložil, že bude (podle čl. 20 zákona o veřejných zakázkách) dodržovat mzdovou rovnost mezi ženami a muži. Ve spolupráci s kantonem, Spolkem a expertkami a experty město provádí ověření nebo vyvíjí své vlastní kontrolní nástroje.	Bylo provedeno porovnání podniků zařazených v databázi Submiss ohledně způsobilosti v programu Logib [celospolkový nástroj kontroly mzdové rovnosti-pozn. překl.]. V důsledku zdržení kantonálního projektu „Logib ve veřejných zakázkách“ se nemohlo od r. 2010 až dosud začít s realizací. Plánuje se koordinace s opatřením 17 v oblasti menších podniků. Potřeba řízení: prodloužení o 2 roky	±	±		
17	SK v.z. řed.	V rámci revize vyhlášky o převodu [např. pravomocí-pozn. překl.] vypracovává město zadání, aby příjemci smluv o dílo napříště mohli městu doložit dodržování mzdové rovnosti žen a mužů.	Úpravy vyhlášky o převodu a vzorové smlouvy o dílo již byly provedeny. V jaké podobě se má předkládat doklad o dodržování mzdové rovnosti, zůstává zatím otevřené. Plánovaný pilotní projekt se uskuteční ve spolupráci s odborem veřejných zakázek, opatření 16. Potřeba řízení: prodloužení o 2 roky	-	±		
Cíl 4		Partnerská účast mužů na rodinném životě a práci v domácnosti					
18	PRD	Město založilo fórum s organizacemi mužů a odborníky z oblasti veřejné správy a hospodářství za účelem definování vhodných realizačních cílů k cíli 4.	V březnu 2011 uskutečnění fóra výměny názorů s odborníky z městské správy, s poradními místy pro muže a nabídkami služeb zaměřených na otce (nebo plánujících takové zaměření) za účelem stanovení první takové poradny Potřeba řízení: prodloužení o 2 roky	-	±		

Hlavní bod 3: Mladiství: podpora rovnosti šancí ve vzdělání, při volbě povolání, utváření vlastního života							
Cíl 5		Město Bern podporuje mladistvé při rozvíjení vlastních životních plánů, které nejsou omezovány tradičním vzorem rolí pod vlivem specifiky pohlaví					
19	BSS v.z. PRD	Vzdělávací strategie 2008-2011 zahrnuje hlavní bod 3 akčního plánu a definuje k němu opatření. Perspektiva rozdílných pohlaví bude navíc důsledně začleněna do relevantních oblastí vzdělávací strategie.	Potřeba dalšího vzdělávání v oblasti genderových kompetencí má v důsledku školní integrace spíše vedlejší význam, ve školním prostředí není považována za prioritní. Plánují se záměry k realizaci opatření. Potřeba řízení: prodloužení o 2 roky	+	+		
20	BSS	V oblasti zdravotní prevence a prevence násilí (zvláště v případě sexuálního násilí) se provádějí, příp. se s ohledem na genderově specifické aspekty upravují různé vlastní, městem založené a spolufinancované projekty na školách a v oblasti práce s dětmi a s mládeží.	Zdravotní prevence a prevence násilí se uskutečňuje především v rámci sítě škol podporujících zdraví.	±	±		
21	BSS PRD	Koordinuje se činnost zaměřená na prevenci sexuálního násilí mezi mladistvými na školách a v oblasti práce s mládeží, ověřují se možná opatření a nedostatky v nabídce.	Ve všech 2. třídách se ročně uskutečňuje kurs „Mé tělo patří mně“. Pro 8. třídu je v nabídce divadelní projekt „Livia 13“ společně s výukovými materiály a úvodem pro vyučující se zaměřením na perspektivu pohlaví. Třetí nabídka pro 5./6. třídu se momentálně testuje jako pilotní projekt.	+	√		
22	BSS	V oblasti nabídek otevřené práce s dětmi a mládeží se rozvíjejí opatření k jejich lepšímu využití ze strany dívek a mladých žen, zejména také migrantek	Soukromý spolek pro otevřenou práci s mládeží TOJ sleduje vědomě genderově orientovanou práci s dívkami a chlapci. Na každém setkání mládeže působí jedna žena a jeden muž (kromě setkání dívek, bod 12). Jsou stanoveny cílové hodnoty vždy u dvou specificky dívčích a chlapeckých nabídek v každé městské části. Poptávka po nabídkách zaměřených na specifiku	±	√		

			<p>pohlaví se v jednotlivých městských částech liší a díky dosažené kontinuitě nabídek vzrůstá. Podíl dívek jako uživatelů nabídek vzrostl v r. 2010 na cca. 40%.</p> <p>Zastřešující sdružení pro otevřenou práci s dětmi DOK v r. 2009 úspěšně realizovalo chlapecký den (Gieletag) a dívčí den (Moditag). Sdružení jinak nevidí potřebu opatření specificky zaměřených na odlišné pohlaví.</p> <p>Díky cílenému získávání mladých žen se v Gaskesselu podařilo dosáhnout vyváženého zastoupení žen a mužů ve sdružení, v představenstvu a v celém týmu. Projekt „Svazky žen“ posílil síťování a vytváření týmu, přenos znalostí od starších k mladším a také vnímavost vůči těmto otázkám ve sdružení. Konkrétní nabídky pro další vzdělávání měly jen malý ohlas.</p> <p>(Diferencovaný odhad cílového zaměření podle oblastí bude proveden teprve v r. 2010.</p>		±		
23a	BSS	23A:V kompetenčním centru mládež a rodina ve Schlossmattu se pracuje podle zásad gender mainstreamingu (nabídky citlivě podávající problematiku odlišnosti pohlaví pro děti a mladistvé, podpora genderové kompetence u spolupracovníků).	<p>V r. 2009 nově zaměřená strategie gender mainstreamingu se uskutečňuje ve všech kompetenčních centrech. Je zakotvena v organizační kultuře, personální politice a pedagogickém působení. Téma roku škola/vzdělání/povolání bylo prohloubeno v květnu 2010 dnem dalšího vzdělávání v oblasti genderu a měsíčními informacemi z genderového hlediska. Společnost AG Gender podporuje, koordinuje a intenzivněji řídí prosazování gender mainstreamingu. Dlouhodobě má být gender mainstreaming převeden do systému rozvíjení kvality.</p>	+	+		

23b	BSS	V denních zařízeních pro děti a mladistvé se pracuje podle zásad gender mainstreamingu (nabídky pro děti a mladistvé, citlivým způsobem objasňují problematiku odlišnosti pohlaví, podpora genderové kompetence u spolupracovníků).	Uskutečnění workshopu „Zvýšení vnímavosti vůči genderu“ se zástupci/kyněmi každého podniku. Skupiny ze všech podniků následně prohloubily v rámci projektu nebo systematickým pozorováním genderovou tematiku. Dokumentované práce byly předloženy koncem r. 2010	+	+		
24	BSS	V oblasti práce s dětmi a mladistvými (informace, prázdninové a volnočasové projekty, společné působení dětí a mladistvých) jsou spolupracovníci podporováni v genderové kompetenci. Ověřují se a optimalizují komunikační prostředky a formy a také všechny projekty a nabídky s ohledem na vědomé uplatňování rolí jednotlivých pohlaví.	Byla vyhodnocena dostupnost nabídek na podporu dětí a mladistvých pro dívky a chlapce a byly formulovány odpovídající cíle. Na základě genderového kontrolního seznamu se kontinuálně ověřovaly nabídky a projekty a v případě nutnosti byly upraveny.	+	√		
Cíl 6		Město Bern podporuje volbu povolání bez ohledu na pohlaví a také rovné příležitosti ve vzdělávání a na trhu práce. Zvláštní pozornost se věnuje perspektivě budoucnosti mladistvých i s ohledem na migraci					
Čís	Řed.	Popis	Stav realizace; potřeba řízení	Plnění cíle			
25	PRD v.z. BSS	Město podporuje projekty za zvýšení vnímavosti pro otevřenou volbu povolání a utváření vlastního života a pečuje o jejich trvalou implementaci.	Stávající projekty Den budoucnosti a školní projekt AVANTI jsou uskutečňovány v obvyklém rámci. Změna Národního dne dcer na Národní den budoucnosti se komunikovala především interně v rámci správy a podle potřeby byla doplněna akcemi.	±	+		
26	BSS	Město Bern zajišťuje další pokračování mentoringového programu „Incluso“ na podporu migrantek na švýcarském trhu práce.	Program „Incluso“ byl podle dohody o provedení práce realizován s BIZ 2010 a zasáhl cílovou skupinu, které byl určen.	+	+		

Hlavní bod 4: Násilí: Prevence a odstraňování diskriminace a násilí založených na rozdílnosti pohlaví							
Cíl 7		Ve městě Bern se ženy i muži mohou svobodně a bezpečně pohybovat v soukromém i veřejném prostoru, aniž by byli vystaveni fyzickému nebo psychickému násilí					
Čís.	Řed.	Opatření	Stav realizace; potřeba řízení	Plnění cíle			
27	SUE BSS	Město Bern bojuje proti domácímu násilí a zajišťuje přiměřenou nabídku služeb. Zohledňuje specifickou situaci migrantek.	Koordinační místo bylo přejmenováno a definitivně zakotveno. Osvědčuje se proaktivní postup u policejních hlášení: 92 % vyzvaných se dostavuje k prvnímu pohovoru. Je třeba konstatovat nárůst oznámení vůči předchozímu roku a také složitost případů. V případě migrantek se často využívají tlumočnice/ci a odpovídající nabídky poradenství.	+	+		
28	SUE	Město Bern pokračuje a posiluje svou spolupráci na úrovni kantonálních a celospolkových grémií v boji proti obchodování s lidmi příp. ženami.	Vedoucí EMF (služby obyvatelstvu, migrace a cizinecká policie) zastává funkci člena řídicího výboru v řídicím orgánu koordinačního místa boje proti obchodování s lidmi a pašování lidí (KSMM) na spolkové úrovni a také funkci spoluvědoucího kooperačního grémia boje proti Obchodování s lidmi kantonu Bern.	+	+		
29	BSS v.z. PRD SUE	V rámci své působnosti činí město opatření ohledně prevence nucených sňatků.	Rozsáhlá slyšení k analýze situace, uskutečnění zasedání koncem r. 2009, vypracování pokynů pro osoby, které podporují dotčené osoby a realizace kulatého stolu na téma nucené sňatky/manželství přispěla k podstatnému zvýšení vnímavosti vůči tomuto problému a k vytvoření sítě nejvýznamnějších aktérů.	+	√		
30	BSS v.z. PRD	Město vypracovává opatření proti sexuálnímu obtěžování na základních školách.	Je připraven jednotný koncept „Reagovat nikoli negovat“ proti sexuálnímu obtěžování na základních školách včetně kodexu chování. Zvýšení vnímavosti ze strany školských komisí a	+	√		

			vedení škol, vyjasnění postupů a poskytnutí poradců.				
31	TVS	K datu 1. 1. 2010 doplnilo město Bern zvláštní užívací koncesi pro vylepování plakátů na veřejných místech odstavec C.II.8 o část týkající se reklamy diskriminující na základě pohlaví: „8. Zásady Švýcarské komise pro loajalitu v reklamě: Koncesionář respektuje příslušné zákony a zásady Švýcarské komise pro loajalitu v reklamě. Zvláště bude dbát na zásadu 3.11 komise pro loajalitu týkající se reklamy diskriminující na základě pohlaví.	Úprava nové Zvláštní užívací koncese byla ukončena. Příslušná část požaduje dodržování příslušných zákonů a zásad Švýcarské komise pro loajalitu v reklamě, zejména s ohledem na reklamu diskriminující na základě pohlaví. → Opatření ukončeno v r. 2010				
Hlavní bod 5: rovné postavení žen a mužů v městské správě: průřezový úkol							
Cíl 8		V městské správě je rovnost žen a mužů zažitou skutečností v personální politice. Projevuje se to při náboru personálu, v každodenní řídicí práci a také při vzdělávání a dalším vzdělávání.					
Čís.	Řed.	Opatření	Stav realizace; potřeba řízení	Plnění cíle			
32	FPI v.z. řed.	Průřezový úkol rovnosti v personalistice městské správy je převeden do personální strategie a realizuje se prostřednictvím vhodných opatření a nástrojů.	Hledisko rovnosti bylo a bude i v budoucnosti zohledněno ve strategických otázkách, podkladech a dílčích revizích osobního práva. V managementu personálu se přitom stále více volí celostní aspekt diversity managementu. Z hlediska osobního práva se však neustále explicitně zmiňuje rovné postavení žen a mužů	+	√		
33	FPI v.z. Řed. a PRD	Důležité indikátory týkající se rovnosti postavení žen a mužů v personální oblasti se zaznamenávají a komentují ve zprávě controllingu PA (personální úřad). Jednotlivá ředitelství z ní odvozují vlastní hlavní body (cíle a opatření) k tomuto tématu. Každé čtyři roky (příště v r. 2009) podávají ředitelství Obecní radě zprávu o stavu realizace.	Zprávy pro obecní radu zpracované na úrovni celého města a na úrovni specifických jednotlivých ředitelství ohledně vývoje a dosažení cílů v oblasti rovnosti postavení žen a mužů za období 2005-2008 a ke stanovení cílů na období 2009-2012 byly předloženy v r. 2009. Další standardizované podání zpráv je termínováno na r. 2013. → Reporting průběžných opatření za období	+	√		

			2009-2012 je uzavřen.				
34	FPI	Při vypracování konceptu personálního vývoje na úrovni města se ověřují opatření týkající se kariérního vývoje žen v městské správě (např. mentoring).	Pozornost se nemá soustředit na zvláštní opatření nebo programy pro ženy ale na zajištění rovného přístupu obou pohlaví k navrženým kariérním postupům a na využití nediskriminujících postupů zjišťování způsobilosti.	±	√		
35		Pro zajištění nediskriminujícího personálního posouzení se vypracovávají podpůrné nabídky na úrovni liniové nebo DPD (personální služby ředitelství).	Uskutečnil se workshop k nediskriminujícímu personálnímu hodnocení. Tematika byla integrována do úvodního modulu 3 základního školení pro vedoucí pracovníky a jednotlivá ředitelství tuto tematiku ještě prohloubila. Personální hodnocení ověřuje personální controlling. V případě podezření z diskriminace je třeba ověřit další opatření.	+	√		
Opatření 36 – 39: realizace 2011/2012							
40	PRD v.z. FPI	Město kontroluje v rámci nabídky odborné přípravy na povolání, jakým způsobem je možné využít učební pomůcku Profil+ (aktivní rozvoj kariéry a zlepšení work-life-balance) pro absolventy/ky učebních oborů v rámci městské správy.	Profil+ je od r. 2008 v nabídce městské správy a je určen studujícím v posledním ročníku učebního oboru. Zejména se osvědčil modul 2 (Going Business pro mladé ženy) a modul 3 (Life and Work pro mladé muže). Moduly se staly v r. 2010 pravidelnou součástí nabídky AOB (vzdělání a organizační poradenství).	+	√		
41	FPI	Město prověřuje případné zvýšení počtu míst v denních zařízeních péče o děti (zařízení pro děti 0-6 let) pro zaměstnance města s trvalým bydlištěm v Bernu.	V srpnu 2009 schválila obecní rada navýšení počtu míst v denních zařízeních péče o děti pro zaměstnance města z 5 na 8 míst. V rámci diskuse o rozpočtu navýšila městská rada předběžný rozpočet o další 2 místa na aktuálních 10 míst.				

Cíl 9		Městská správa v Bernu považuje podporu rovného postavení žen a mužů za hlavní a průřezový úkol. Správa města disponuje nezbytným základem a strukturami k tomu, aby se tento úkol účinně realizoval ve všech ředitelstvích a ve všech oblastech politiky.					
Čís.	Řed.	Opatření	Stav realizace; potřeba řízení	Plnění cíle			
42	PRD	Město se hlásí k zásadám Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života měst a obcí a tímto akčním plánem ji uskutečňuje. Za tímto účelem spolupracuje s dalšími městy, organizacemi a úřady.	Podpis Evropské charty za rovnost žen a mužů je dosud vnímán spíše v omezené míře. Akční plán byl představen v odborných kruzích doma i v zahraničí (evropská síť měst) a byl velmi pozitivně přijat. Následně došlo k výměně zkušeností s řadou měst.	±	+		
Opatření 43: Realizace 2011/2012							
44	PRD	Rovnost mužů a žen je součástí corporate identity města Bernu a má být patrná v prezentaci města interně i externě. Do existujícího komunikačního konceptu města Bern je začleněna péče o genderově vyrovnané jazykové vyjadřování a komunikaci.	Zásada nediskriminujícího a genderově vyrovnaného jazykového vyjadřování je zakotvena v komunikačním konceptu města Bern. V rámci školení o práci s médii se poukazuje na tyto komunikační zásady. Jejich dodržování se kontroluje v dokumentech pro média a textech určených pro internetové stránky města.	+	√		
45	PRD v.z. SK	Na podporu genderově vyvážené komunikace se ověřují i další opatření, jako např. aktualizace příručky genderově vyváženého jazykového vyjadřování, stanovení kvalitativních standardů pro úřední publikace, označení, formuláře, podklady pro školení atd. jakož i pro elektronickou prezentaci městské správy.	Nová příručka jazykového vyjadřování byla schválena obecní radou v červnu 2010. Je k dispozici na intranetu a internetu a je součástí souboru vzorových dokumentů Stadtkanzlei.	+	√		

Legenda + sleduje cílový kurs, ± částečně sleduje cílový kurs, - nesleduje cílový kurs, √ opatření splněno, doba průběhu, **prodloužení**,

Zkratky: TVS-inženýrské stavby, doprava a městská zeleň, FPI – Finance, personál, informatika, SK – Stadtkanzlei, PRD – prezidiální ředitelství, BSS – vzdělání, sociální záležitosti, sport, SUE – bezpečnost, životní prostředí, energetika