

betreffend Gleichstellungscontrolling verstärken

2019 ist das Jahr der Frauen. Der Frauenstreik vom 14. Juni ist auch die Forderung nach wirksamen Massnahmen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Denn trotz des Gleichstellungsgesetzes von 1996 ist diese noch immer keine Realität. Politisch gibt es noch eine Menge zu tun. Es gilt die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um das Ziel einer wirklichen Chancengleichheit zu erreichen. Hier ist auch der Kanton als Arbeitgeber gefordert.

Der Kanton Basel-Stadt stellt sich der Herausforderung um die Strategien für Chancengleichheit bereits. Das Chancengleichheitsreporting Basel-Stadt 2013-2016 sowie der Jahresbericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt von 2016 und die jährlichen Berichte zur Lohngleichheit in der baselstädtischen Verwaltung belegen, dass der Kanton bemüht ist, die Chancengleichheit von Mann und Frau zu überprüfen, zu fördern und umzusetzen. Die Chancengleichheit will der Kanton vor allem über zwei Ziele erreichen.

1. Dass Frauen und Männer zu mindestens 35% über alle Kaderstufen hinweg vertreten werden sollen und Frauen gezielt im unteren und oberen Kader gefördert werden sollen.
2. Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter allen Teilzeitarbeitenden herzustellen und deshalb die Teilzeitarbeit gezielt für Männer zu fördern.

Solche Massnahmen sind vorbildlich, dennoch reichen sie nicht aus, um eine wirkliche Chancengleichheit herzustellen, da oft indirekte Diskriminierungen in den Strukturen, sprich in den Anstellungs- und Beförderungsmechanismen und in der Verteilung der Anerkennungsprämien u.ä. vorhanden sind.

Ich bitte daher den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Sind dem Regierungsrat allfällig Frauen benachteiligende Strukturen innerhalb der Verwaltung bekannt? Wenn ja, welche Massnahmen gedenkt der Regierungsrat zu ergreifen, um diese abzubauen?
2. Wird im Regierungsrat darüber diskutiert, eine Evaluierung von allfällig Frauen benachteiligenden Strukturen in den Departements, wie Anstellungs- und Beförderungsmechanismen durchzuführen, bzw. ist der Regierungsrat bereit eine solche Evaluierung vorzunehmen? Wenn nein, mit welcher Begründung?
3. Sind dem Regierungsrat die Kriterien der einzelnen Departemente zur Verteilung der Anerkennungsprämien, die ja eine Leistungsprämie ist, bekannt? Werden diese zusammengefasst analysiert? Gibt es die entsprechenden Zahlen nach Geschlecht und Anstellungsposition zur öffentlichen Einsicht?
4. Wie gedenkt der Regierungsrat den Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter 80 % im oberen und unteren Kader, welcher zurzeit bei knapp 15% liegt, zu gezielt fördern?
5. Hat sich die Regierung bezüglich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit der Möglichkeit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit auseinandergesetzt? Wenn nein, wieso nicht?
6. Mit welcher Begründung werden eigenständige öffentlich-rechtliche Betriebe nicht in die Grundlage der Analyse Logib einbezogen? Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit dies bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?
7. Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit ein umfassendes Gleichstellungscontrolling (siehe oben) bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?
8. Wie sehen die langfristigen Ziele und Strategien für eine nachhaltige und wirksame Chancengleichheit aus, d.h. nachdem die oben erwähnte Ziele 1 und 2 erreicht sind?

Toya Krummenacher