



An den Grossen Rat

21.5764.02

PD/P215764

Basel, 23. Februar 2022

Regierungsratsbeschluss vom 22. Februar 2022

Schriftliche Anfrage Barbara Heer betreffend «zum Ist-Zustand Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung»

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Barbara Heer dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

„Der Regierungsrat schlägt im Gesetzesentwurf zum Kantonalen Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung vor, dass die Verwirklichung der Gleichstellung neu als Querschnittsaufgabe im Kanton definiert werden soll, für die jedes Departement in seinen Fachbereichen zuständig ist. Gender Mainstreaming, also die Berücksichtigung von Gleichstellung der Geschlechter bei allen Entscheidungen auf allen Ebenen, ist bereits heute für viele ein selbstverständlicher Anspruch. In Realität kann dieser Anspruch aber häufig nur ungenügend umgesetzt werden. Projekte und Aufgaben im Bereich Gleichstellung des Präsidialdepartements geniessen eine breite Bekanntheit. Es ist aber nicht bekannt, wie die anderen Departemente bereits jetzt auf die Gleichstellung der Geschlechter hinwirken und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe leben. Der Handlungsbedarf in der Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter ist in allen Lebensbereichen und somit auch in allen Departementen gross.

Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen durch alle sieben Departemente:

1. Gibt es im Departement (z.B. Departementsleitung, Generalsekretariat) eine Koordination des Themenbereichs Gleichstellung?
2. Wieviel Ressourcen (Headcount, Sachmittel) verwendet das Departement für Themen, die laut dem Departement direkt mit der Gleichstellung der Geschlechter zu tun haben? Diese Ressourcenaufstellung soll differenziert werden nach innen (z.B. Personalförderung) und nach aussen (z.B. Angebote für die Bevölkerung). Auch die Themen sollen aufgelistet werden.
3. Was für inner- und interdepartementale Arbeitsgruppen gibt es zur Zeit, um Gleichstellung im Zuständigkeitsbereich des Departementes umzusetzen?
4. Welche departementsinternen Prozesse sind vorhanden, um sicherzustellen, dass Gleichstellung in allem Verwaltungshandeln des Departementes gewährleistet wird?
5. In welchem seiner Tätigkeitsbereiche sieht das Departement aktuell den grössten Handlungsbedarf im Bereich Gleichstellung?

Barbara Heer

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Allgemeines

Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist aktuell in der kantonalen Verwaltung vor allem in zwei Abteilungen angesiedelt:

Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern (GFM) des PD hat den Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Zu diesem Zweck erarbeitet die GFM Programme, Massnahmen und zielgruppenspezifische Projekte in den prioritären Schwerpunkten und berät den Regierungsrat, Behörden sowie Externe in gleichstellungsrelevanten Fragen. Die Massnahmen richten sich vorwiegend an die Bevölkerung. Die aktuellen thematischen Schwerpunkte der Abteilung sind Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lohngleichheit, Care-Arbeit, Geschlechtervertretung in Entscheidungspositionen, Bildung & Berufswahl sowie Projekte zur Bekanntmachung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) inklusive Erstberatung für Fragen rund um das GIG. Die GFM verfügt über einen Headcount von 4.55 Stellen und Sachmittel zur Förderung der Gleichstellung im Umfang von rund 250'000 Franken. Weiter betreut die Abteilung einen Staatsbeitrag an die Frauenberatungsstelle der familia im Umfang von jährlich 380'000 Franken. Die Aktivitäten der GFM sind nicht Gegenstand der schriftlichen Anfrage und werden daher bei der Beantwortung der Fragen nicht mehr aufgeführt.

Human Resources Basel-Stadt (HR BS) im FD koordiniert den Gleichstellungsauftrag bei den Mitarbeitenden der gesamten kantonalen Verwaltung. Der Regierungsrat legt alle vier Jahre Chancengleichheitsziele fest, über deren Erreichung das Chancengleichheitsreporting Auskunft gibt (siehe auch Antwort auf Frage 2). Zudem führt der Kanton Basel-Stadt alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durch. HR BS verfügt über einen Headcount von 0.4 Stellen für Chancengleichheit von Frau & Mann und Diversity Mainstreaming für die gesamte kantonale Verwaltung ohne separates Sachmittelbudget. Für Projekte, welche auf die Gleichstellung in sämtlichen Diversity-Dimensionen fokussieren (z. B. Leitfaden «Verstehen und verstanden werden – Begegnung mit Vielfalt»), können im Rahmen des KIP Bundesgelder beantragt werden (max. 10'000 Franken / Jahr). Schulungen und Seminare zum Thema Gleichstellung werden aus dem Budget POE Weiterbildung finanziert.

Aber auch die anderen Departemente wirken auf die Gleichstellung der Geschlechter hin. Neben der ausgewogenen Besetzung von regierungsrätlichen Kommissionen und von Aufsichtsgremien in staatsnahen Betrieben (Geschlechterquote nach EG GIG) setzen die Departemente auch Projekte und Massnahmen in ihren Politikfeldern um.

2. Zu den einzelnen Fragen

1. *Gibt es im Departement (z.B. Departementsleitung, Generalsekretariat) eine Koordination des Themenbereichs Gleichstellung?*

Das Bau- und Verkehrsdepartement (BVD) und das Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD) verfügen über eine Koordination des Themenbereichs Gleichstellung bei den Mitarbeitenden auf Departementsstufe, während dies in den anderen Departementen nicht der Fall ist.

2. *Wieviel Ressourcen (Headcount, Sachmittel) verwendet das Departement für Themen, die laut dem Departement direkt mit der Gleichstellung der Geschlechter zu tun haben? Diese Ressourcenaufstellung soll differenziert werden nach innen (z.B. Personalförderung) und nach aussen (z.B. Angebote für die Bevölkerung). Auch die Themen sollen aufgelistet werden.*

Bei den Departementen lassen sich keine Sachmittel und Stellenprozente für Themen zuweisen, die direkt mit der Gleichstellung der Geschlechter zu tun haben.

Aktivitäten im Bereich Personalförderung

Diversity und Gleichstellung ist als Leitgedanke in der Führung und als Querschnittsthema in den HR-Kernprozessen (Personalgewinnung, -beurteilung, -entwicklung) und in der Organisationskultur verankert. Das Thema fliesst auf allen Stufen der Führungsseminare ein und ist Thema in den Schulungen zum Mitarbeitendengespräch beziehungsweise dialog@bs. HR Fachleute werden speziell zum Thema «unconscious biases» geschult. Ab 2022 erfolgt im Rahmen der Schulung zu lohnrelevanten Instrumenten (Erstellung einer Stellenbeschreibung und Lohnberechnung) eine weitere Sensibilisierung. Voraussichtlich im Jahr 2023 wird das gesamtkantonale Rekrutierungstool SAP Succes Factors eingeführt. Dies wird ein wichtiger Schritt zur weiteren Professionalisierung im Rekrutierungsprozess sein und in der Gewährleistung des Gleichstellungsprinzips in der kantonalen Verwaltung.

Analyse ist der Schlüssel für Verbesserungen. Ein spezifisch auf Basel-Stadt zugeschnittenes, jeweils über eine Periode von vier Jahren erstelltes Chancengleichheitsreporting gibt Aufschluss über die Erreichung der regierungsrätlichen Chancengleichheitsziele. Die kantonale Verwaltung nimmt zudem regelmässig am St. Gallen Diversity Benchmarking teil. Im Bereich Lohngleichheitsanalyse nimmt der Kanton vertiefte Auswertungen vor und hat den Auftrag zudem ins kantonale Statistikprogramm integriert. Derzeit sind vertiefte Analysen der Lohnklassen mit Auffälligkeiten im Gang. Ebenso wird die Qualität der Lohndaten weiter verbessert, damit die Realität exakter abgebildet wird. Ein positiver Effekt wird auch von den bereits per 1. Januar 2020 beschlossenen Änderungen erwartet: Der Regierungsrat hat entschieden, die zeitliche Anrechnung von Teilzeitarbeit sowie die Gewichtung der Familienarbeit zu erhöhen.

Die Departemente setzen die regierungsrätlichen Chancengleichheitsziele um. Die Ausgangslage und die Herausforderungen sind jedoch sehr unterschiedlich. In Departementen mit eher männerlastigen Berufsfeldern (JSD und BVD) werden verschiedene Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, gerade auch in Kaderpositionen, und zur Reduktion der höheren Fluktuation bei den Frauen umgesetzt. So werden Stellen konsequent mit 80 – 100 % ausgeschrieben und Neuanstellungen von Frauen in Kaderpositionen gezielt gefördert. Zudem werden regelmässig Schulungen und Sensibilisierungsmassnahmen durchgeführt (frauenspezifische Trainings, Kurzschulungen zum Thema Gleichstellung, «Bias»-Trainings). Das Amt für Wirtschaft und Arbeit AWA ist seit 2011 mit dem «Prädikat UND» der Fachstelle UND zertifiziert und weist damit sein Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensbereichen aus. Die Vereinbarkeit betrifft somit nicht allein Betreuungsaufgaben in der Kleinfamilie. UND zertifiziert den Grad, zu welchem diese weit gefasste Vereinbarkeit in einer Organisation im Alltag auch wirklich gelebt wird. Entscheidend sind nicht (nur) Strategien oder «Förderungsaktivitäten», denn ein Zertifikat beurteilt, wie sehr die Werte auf allen Hierarchiestufen verankert sind.

Angebote für die Bevölkerung

Im Folgenden werden exemplarische Gleichstellungsaktivitäten aus verschiedenen Politikbereichen aufgeführt. Diese haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Im Bereich Gesundheit werden vielfältige Angebote umgesetzt oder finanziell unterstützt, so beispielsweise Männermodule bei der Geburtsvorbereitung, Gruppenangebote für Männer zur Suchtbekämpfung und -prävention, der Ausbau eines queeren Jugendzentrums, Veranstaltungen zum Thema queer altern und die Beratung für Suchtmittel abhängige, psychisch erkrankte sowie von Armut betroffene Frauen (Frauenoase). Es ist zudem vorgesehen, die Massnahmen zur gesundheitlichen Chancengleichheit im Kanton Basel-Stadt ab 2023 auszubauen.

Die Schule hat einen grossen Einfluss auf die Rollenbilder von Mädchen und Jungen. Bereits im Kindergarten werden diese Themen mit der gebotenen Sensibilität thematisiert und die Kinder setzen sich spielerisch mit Rollenbildern auseinander. Dies, um zu vermeiden, dass schon kleine Kinder Fächer, Aktivitäten und Attribute als typisch männlich oder typisch weiblich beurteilen (beispielsweise dass Mathematik und Fussball etwas für Jungen sind und begabte Mädchen als fleissig und pflichtbewusst eingestuft werden). Diese wichtige und frühe Sensibilisierung bildet denn auch den Grundstein dafür, dass die spätere berufliche Orientierung nicht einseitig, sondern nach individuellen Interessen und Begabungen ausfällt und sich besonders die Mädchen zutrauen, einen

technischen Beruf zu erlernen. Im Rahmen des Lehrplans 21 haben Gleichstellungsthemen deshalb eine hohe Priorität und werden an allen Schulen im Kanton Basel-Stadt altersadäquat vermittelt. Ergänzend zum Lehrplan werden an den Schulen verschiedene Projekte zu Gleichstellung und Chancengleichheit angeboten, welche die Lehrpersonen mit ihren Klassen durchführen können.

Im weiteren Sinne befasst sich – neben der Kantonspolizei – vor allem das Fachreferat im Generalsekretariat des Justiz- und Sicherheitsdepartements mit der Gleichstellung. Es betreut ausgewählte Themen wie die Häusliche Gewalt, Opferhilfe, Prostitution und Menschenhandel. Gleichzeitig ist es das Kompetenzzentrum für die kantonalen Staatsbeiträge an die Stiftung Frauenhaus (Schutz, Unterkunft und Beratung für Gewaltbetroffene), die Heilsarmee Schweiz (Wohnen für Frauen und Kinder), den Verein Migration und Menschenrechte (Fachstelle Zwangsheirat), das Männerbüro der Region Basel (Gewaltberatung), die Opferhilfe beider Basel (Beratungsangebot) und Aliena (Fachstelle für Frauen im Sexgewerbe).

Zum privaten Arbeitsrecht stellt das Amt für Wirtschaft und Arbeit eine kostenlose Rechtsberatung zur Verfügung, die täglich (ausser Freitag) erreichbar ist. Inhalte der Rechtsberatung sind unter anderem Themen betreffend Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

Im Kulturbereich beteiligt sich Basel-Stadt an der nationalen Studie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb» sowie einem Pilotprojekt zum Gendermonitoring (mit Pro Helvetia, 2022) und berücksichtigt die Geschlechterfrage in allen Evaluationen. Die Verwendung einer geschlechterbewussten Sprache in den Ausstellungen der Museen wird gefördert.

Im Bereich Bau, Planung und öffentliches Beschaffungswesen werden Geschlechterfragen bei der sozialen Perspektive der Stadtplanung berücksichtigt. Zudem kontrolliert der Kanton die Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen.

3. *Was für inner- und interdepartementale Arbeitsgruppen gibt es zur Zeit, um Gleichstellung im Zuständigkeitsbereich des Departementes umzusetzen?*

Die Aktivitäten der Departemente bezüglich der Gleichstellung bei den Mitarbeitenden werden im Rahmen der HR-Konferenz und des Kompetenzzentrums Personal- und Organisationsentwicklung bearbeitet und koordiniert. Ansonsten bestehen keine inner- oder interdepartementalen Arbeitsgruppen.

4. *Welche departementsinternen Prozesse sind vorhanden, um sicherzustellen, dass Gleichstellung in allem Verwaltungshandeln des Departementes gewährleistet wird?*

In den Departementen sind verschiedene Prozesse etabliert, um den Gleichstellungsauftrag bei den Mitarbeitenden umzusetzen wie beispielsweise departementale Vorgaben, Leistungsvereinbarungen mit den Dienststellen und formulierte Prozesse für eine institutionalisierte Berichterstattung und Monitoring zuhanden der oder des DV. Die Grundlage bildet das Chancengleichheitsreporting.

5. *In welchem seiner Tätigkeitsbereiche sieht das Departement aktuell den grössten Handlungsbedarf im Bereich Gleichstellung?*

Die Departemente beurteilen den Handlungsbedarf in ihren verschiedenen Tätigkeitbereichen unterschiedlich. Die Handlungsfelder werden im Rahmen der Erarbeitung der Gleichstellungsstrategie 2030 fundiert analysiert und diskutiert.

3. Einschätzung des Regierungsrates

Der Regierungsrat ist sich bewusst, dass die Verwirklichung der Gleichstellung eine Aufgabe ist, die alle Departemente in ihrem Aufgabenbereich betrifft. Dies umfasst Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei den Mitarbeitenden, aber darüber hinaus auch Bestrebungen, um die Gleichstellung in der Bevölkerung des Kantons Basel-Stadt umzusetzen. In diesem Sinne ist die Verwirklichung der Gleichstellung im Entwurf zum neuen Kantonalen Gleichstellungsgesetz als Querschnittsaufgabe definiert, für die jedes Departement in seinen Fachbereichen zuständig ist

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

(§ 4 Abs.1 KGIG). Es ist dem Regierungsrat ein Anliegen, die Bestrebungen der einzelnen Departemente sichtbarer zu machen und zu verstärken. Daher wird er in Erfüllung der Motion Sieber betreffend einer kantonalen Gleichstellungsstrategie 2030 eine entsprechende Strategie erarbeiten und einen Aktionsplan zur Gleichstellung umsetzen, in welchem alle Departemente ihre spezifischen Massnahmen entwickeln und realisieren werden.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin