

Schriftliche Anfrage betreffend Umsetzung "Chancengleichheit und Diversity" in der kantonalen Verwaltung

24.5157.01

In den im Finanzdepartement angesiedelten Human Resources Basel-Stadt befindet sich innerhalb der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung die Einheit „Chancengleichheit und Diversität“. Diese hat gemäss Webseite des Kantons folgende Aufgaben: "Ausrichtung und Weiterentwicklung des Diversity Mainstreamings, Fach- sowie Prozessverantwortung für die Umsetzung des Chancengleichheitsreportings und der Chancengleichheitsziele sowie des Diversity-Benchmarkings und der Diversity Strategie inklusive der Massnahmenplanung"¹.

Nachdem die Fachstelle "Chancengleichheit und Diversität" längere Zeit nicht besetzt war, arbeitet dort nun eine Fachperson mit einem Teilzeitpensum. Angesichts der Grösse der kantonalen Verwaltung mit immerhin fast 12'000 Mitarbeitenden erscheint die Ausstattung der Einheit „Chancengleichheit und Diversität“ mit lediglich einer Fachperson mit Teilzeitpensum äusserst knapp.

Deshalb bitte ich die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Reicht eine einzelne Fachperson mit einem Teilzeitpensum aus Sicht der Regierung aus, um in einer Verwaltung mit 12'000 Mitarbeitenden und je nach Departement enorm unterschiedlichen Arbeitsfeldern das gesamte Diversity Mainstreaming auszurichten und weiterzuentwickeln sowie die Fach- und Prozessverantwortung für die Umsetzung des Chancengleichheitsreportings und der Chancengleichheitsziele sowie des Diversity-Benchmarkings und der Diversity Strategie inklusive Massnahmenplanung zu übernehmen?
2. Welche Kategorien/Themen umfasst das Diversity Mainstreaming der Human Resources Basel-Stadt neben der Kategorie Geschlecht und welche Aspekte der Diversität müssen in der Umsetzung der Chancengleichheitsziele alle berücksichtigt werden?
3. Ist die Breite des Themas „Chancengleichheit und Diversität“ aus Sicht der Regierung durch eine einzige Person mit einem Teilzeitpensum bearbeitbar?
4. Wie sieht die aktuelle Diversity Strategie der Human Resources Basel-Stadt aus und welche Massnahmen sind gemäss letztem Reporting umgesetzt worden?
5. Welche Massnahmen sind aufgrund der letzten Chancengleichheitsreportings und Benchmarkings in Planung?
6. Mit Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes wird nicht nur der Gleichstellungsauftrag des Kantons um LGBTIQ-Themen erweitert, es gilt auch die Risiken der intersektionalen Diskriminierung gemäss § 8 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt zu berücksichtigen. Ist der Regierungsrat der Ansicht, dass für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes innerhalb der Verwaltung eine einzelne Fachperson ausreichend ist?
7. Wenn eine Person für die Umsetzung des erweiterten Gleichstellungsauftrags innerhalb der Verwaltungseinheiten nicht ausreichend ist, wie gedenkt die Regierung dann die Einheit „Chancengleichheit und Diversität“ in Zukunft aufzustellen, um allen Mitarbeitenden des Kantons – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Orientierung sowie weiterer Diversitätsmerkmale – ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten?
8. Welche Ressourcen sind in den einzelnen Departementen allokiert bzw. geplant?

¹ <https://www.hrbs.bs.ch/dienstleistungen/Personal-und-Organisationsentwicklung.html>

Fleur Weibel