



An den Grossen Rat

21.5439.03

22.1054.01

PD/P215439/P221054

Basel, 29. Mai 2024

Regierungsratsbeschluss vom 28. Mai 2024

## **Bericht zur Motion Johannes Sieber und Konsorten betreffend «einer kantonalen Gleichstellungsstrategie 2030»**

sowie

### **Gleichstellungsplan des Kantons Basel-Stadt 2024 bis 2027**

#### **1. Zusammenfassung und Begehren**

Mit diesem Bericht und der Unterbreitung des «Gleichstellungsplans des Kantons Basel-Stadt 2024–2027» werden die Anliegen der Motion Johannes Sieber und Konsorten betreffend «einer kantonalen Gleichstellungsstrategie 2030» aufgenommen.

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat den vorliegenden Gleichstellungsplan zur Kenntnis zu nehmen und die Motion Sieber und Konsorten abzuschreiben.

#### **2. Inhalt und Beantwortung der Motion Sieber und Konsorten**

Der Grosse Rat hat in seiner Sitzung vom 19. Januar 2022 mit Beschluss 22/03/64G die nachstehende Motion Johannes Sieber und Konsorten betreffend «einer kantonalen Gleichstellungsstrategie 2030» dem Regierungsrat zur Ausarbeitung einer Vorlage überwiesen:

«Seit der Einführung des Frauenstimmrechts vor 50 Jahren hat die Schweiz in der Gleichstellung viele Fortschritte gemacht. Ende April hat der Bundesrat eine nationale Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet. Sie konzentriert sich auf vier zentrale Themen: die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Prävention von Gewalt und die Bekämpfung von Diskriminierung.<sup>1</sup>

In Basel-Stadt sind die Aufgaben des zuständigen Departements im Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG, 140.100) geregelt (§§ 22-23). Zur Erfüllung dieses Auftrags sind in der Ausführungsverordnung (SG 153.400) die Aufgaben der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Gleichstellungskommission konkretisiert. Die aktuelle Verordnung datiert auf den 1. Oktober 2012. Sie hat die Verordnung betreffend das Gleichstellungsbüro und den Frauenrat Basel-Stadt vom 11. Juni 1991 ersetzt.

<sup>1</sup> [https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/das-ebg/nsb-news\\_list.msg-id-83294.html](https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/das-ebg/nsb-news_list.msg-id-83294.html)

In den vergangenen Jahren wurden vom Grossen Rat verschiedene Vorstösse für Gleichstellung und gegen Diskriminierung an die Regierung überwiesen. Die eingereichten Vorstösse sind im Themenspektrum breit: Anzüge Bertschi (17.5022), Wyss (19.5239) und Brandenburger (20.5334) und Petition P425 (20.5437) fokussieren die LGBTIQ-Thematik, Anzüge Amacher/Gölgeli (20.5362) und Heer (20.5360) die Care-Arbeit, Interpellation Wenk (19.5173) und schriftliche Anfrage Wüest-Rudin (18.5244) betreffen Männer- und Bubenthemen. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Dass Gleichstellung in allen Lebensbereichen, Lebensphasen und Lebenssituationen eine anspruchsvolle Querschnittsaufgabe ist und unterschiedliches Wissen in vielen verschiedenen Themen erfordert, schreibt der Regierungsrat in der Beantwortung der Interpellation Sieber betreffend Fokus der kantonalen Gleichstellungs-Arbeit (21.5032).

Die Virulenz der Thematik Gleichstellung macht die Dringlichkeit der Weiterentwicklung der kantonalen Gleichstellungs-Arbeit deutlich. Die aktuellen Forderungen zeigen auf, wie divers die Handlungsfelder sind. Sie sprechen nicht nur eine Ausweitung des Fokus auf genannte Themen an, sie betreffen darüber hinaus neben dem Präsidialdepartement, das heute für Gleichstellung zuständig ist, in der einen oder anderen Form auch alle anderen Departemente. Es ist zudem anzunehmen, dass die heute überwiesenen Vorstösse die angezeigten Handlungsfelder nicht abschliessend abdecken.

Damit die kantonale Gleichstellungs-Arbeit nachvollziehbar bleibt und nachhaltig den sich wandelnden Bedürfnissen der Bevölkerung entspricht, soll sie umfassend, zielführend, transparent und nachvollziehbar weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Darum fordern die Unterzeichnenden die Regierung auf,

- eine kantonale Gleichstellungsstrategie 2030 zu erarbeiten und innerhalb zwei Jahren vorzulegen,
- heute bestehende Handlungsfelder und Handlungsfelder der bereits überwiesenen Vorstösse sollen berücksichtigt werden, zusätzliche Handlungsfelder und Synergien mit themenverwandten Fachstellen sollen initial erörtert und ergänzt werden,
- dazu sollen besonders auch bestehende zivilgesellschaftlich engagierte Institutionen angehört und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden,
- anhand von wissenschaftlich, zivilgesellschaftlich und politisch nachvollziehbaren Zielen in den jeweiligen Handlungsfeldern sollen überprüfbare Massnahmen zu ausgewiesenen Budgets je Handlungsfeld festgelegt werden,
- die Gleichstellungsstrategie soll transparent machen, wie sie Wirkung erzielt,
- eine Übersicht soll die Handlungsfelder und deren Gewichtung mittels Budgets transparent darlegen, es sollen sämtliche Handlungsfelder und Massnahmen in allen Departementen in diese Übersicht einfließen,
- die Ergebnisse sollen im Jahresbericht nachvollziehbar publiziert werden,
- Strategie, Massnahmen und Wirkung sollen in geeigneten Zeitabständen überprüft und wo nötig sollen Handlungsfelder und Massnahmen begründet justiert werden.»

Bereits in seiner Stellungnahme vom 1. Dezember 2021 hat der Regierungsrat die begrüssenswerten Gemeinsamkeiten der Anliegen der Motion Sieber mit dem aktuellen Legislaturplan 2021–2024 des Regierungsrats, der einen Aktionsplan Gleichstellung vorsieht, sowie mit dem Entwurf zum kantonalen Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung (KGIG) ausgeführt. Mittlerweile hat der Grosse Rat an seiner Sitzung vom 10. Januar 2024 das KGIG beschlossen (24/02/09.1G), das vom Regierungsrat zusammen mit der Verordnung 2024 in Kraft gesetzt werden soll.

Wie im Schreiben des Regierungsrats vom 1. Dezember 2021 zur Motion Johannes Sieber und Konsorten ausgeführt wird, sieht der Regierungsrat vor, einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten und innerhalb von zwei Jahren zu präsentieren. Den Forderungen der Motion Sieber kommt der Regierungsrat in den meisten Punkten nach und begründet untenstehend die Abweichungen.

### **3. Gleichstellungsplan 2024–2027**

Der Regierungsrat hat sechs Handlungsfelder für den Gleichstellungsplan definiert und damit eine Schwerpunktsetzung vorgenommen. Ziele und Massnahmen wurden in der Folge gemeinsam mit den Departementen erarbeitet und liegen vor. Der Plan zeigt den Handlungsbedarf in den einzelnen Handlungsfeldern auf. Der Regierungsrat hat sich, in Anlehnung an Gleichstellungspläne aus den Städten Bern und Zürich, für eine vierjährige Schwerpunktsetzung und einer entsprechenden Umsetzungsperiode entschieden.

Die Handlungsfelder des ersten kantonalen Gleichstellungsplans wurden auf der Grundlage des aktuellen Handlungsbedarfs, den pendenten überwiesenen politischen Vorstössen, den Ergebnissen einer Online-Umfrage bei zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie eines World Cafés unter Einbezug von zivilgesellschaftlichen Organisationen, der Mitwirkung der regierungsrätlichen Gleichstellungskommission sowie Vertretungen der Verwaltung festgelegt. Damit wurde sichergestellt, dass sowohl die Anliegen der zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure als auch die Fachexpertise der Gleichstellungskommission und der Verwaltung in den Erarbeitungsprozess des Gleichstellungsplans einfließen konnten. Die Hochschule Luzern begleitete den Strategieprozess aus einer wissenschaftlichen und beratenden Perspektive. Das Anliegen der Motion hinsichtlich der zu berücksichtigenden Grundlagen wurde somit entsprechend aufgenommen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Kantons Basel-Stadt ist in sechs Handlungsfelder gegliedert:

1. Gewalt und Sicherheit
2. Vielfalt und Antidiskriminierung
3. Bildung, Sport und Gesundheit
4. Bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit
5. Erwerbsleben
6. Der Kanton als Arbeitgeber

Die Handlungsfelder des Gleichstellungsplans beziehen sich auf Bereiche, die im Zusammenhang mit Geschlecht und sexuellen Orientierungen von Bedeutung sind. Insgesamt werden 16 Ziele und 80 Massnahmen definiert, die in den nächsten vier Jahren von den Departementen umgesetzt werden.

### **4. Laufdauer**

Aufgrund der gängigen Praxis sowie den Erfahrungen beispielsweise der Städte Zürich und Bern mit Gleichstellungsplänen hat sich das Präsidialdepartement gemeinsam mit der Strategiegruppe entschieden, einen Gleichstellungsplan mit einer vierjährigen Laufzeit vorzulegen. Die Laufdauer bis 2027 ist damit kürzer als der von der Motion geforderte Zeithorizont einer Gleichstellungsstrategie 2030. Mit einem Vier-Jahres-Rhythmus wird ermöglicht, jeweils auf neue Entwicklungen und politische Themen im Bereich Gleichstellung einzugehen und diese in den zweiten Gleichstellungsplan für die Jahre 2028–2031 aufzunehmen. Auch das KGIG sieht vor, dass der Regierungsrat einmal pro Legislaturperiode eine Schwerpunktsetzung im Bereich Gleichstellung vornimmt und zur Entwicklung der Gleichstellung im Kanton berichtet. Eine vierjährige Laufdauer ist aus diesen Gründen einer Strategie bis 2030 vorzuziehen.

### **5. Budget**

Die Massnahmen des Gleichstellungsplans werden grösstenteils im Rahmen der ständigen Aufgaben der verantwortlichen Departemente konzipiert und umgesetzt. Es erscheint dem Regierungsrat nicht als zielführend, die Budgets – wie in der Motion Sieber gefordert – pro Handlungsfeld auszuweisen und die Handlungsfelder dadurch zu gewichten. Mit dem Ansatz des Gender Mainstreamings wird die Verwirklichung der Gleichstellung noch stärker in das alltägliche Handeln

der Verwaltung und in den Prozessen verankert. Da nicht alle gleichstellungsbezogenen Massnahmen der Verwaltung im jeweiligen Handlungsfeld abgebildet sind, wäre eine Ausweisung des Aufwands pro Handlungsfeld ungenau.

Falls kostenintensive Massnahmen anfallen, wird der Regierungsrat dem Grossen Rat in Form eines Ratschlags berichten.

## 6. **Berichterstattung**

Mittels eines jährlichen internen Monitorings wird der Umsetzungsstand der Massnahmen in den Departementen überprüft. Am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird ein Schlussbericht erstellt, der dem Grossen Rat vorgelegt wird und für die interessierte Öffentlichkeit verfügbar ist.

§ 4 KGIG zur Querschnittsaufgabe sieht vor, dass der Regierungsrat die Schwerpunkte zur Förderung der Gleichstellung einmal pro Legislaturperiode festsetzt und zu deren Umsetzung einen Aktionsplan vorlegt, der gemeinsam von allen Departementen erarbeitet wird. Der Regierungsrat wird infolge dessen jeweils einmal pro Legislatur dem Grossen Rat zur Entwicklung der Gleichstellung im Kanton Basel-Stadt und zur Umsetzung der geplanten Massnahmen berichten. Von einer jährlichen Berichterstattung im Jahresbericht wie in der Motion Sieber vorgeschlagen, möchte der Regierungsrat absehen, weil die Berichterstattung am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans aussagekräftiger sein wird. Auf der Grundlage des Schlussberichts wird der Regierungsrat angepasste oder neue Schwerpunkte im Bereich Gleichstellung definieren und dem Parlament in Form eines neuen Gleichstellungsplans zur Kenntnisnahme unterbreiten.

## 7. **Antrag**

Gestützt auf die obengenannten Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Grossen Rat, den Gleichstellungsplan des Kantons Basel-Stadt 2024 bis 2027 zur Kenntnis zu nehmen und die Motion Johannes Sieber und Konsorten betreffend «einer kantonalen Gleichstellungsstrategie 2030» (21.5439) abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer  
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin

### **Beilage**

Gleichstellungsplan Kanton Basel-Stadt 2024–2027



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

# GLEICHSTELLUNGS- PLAN

2024 – 2027

Handlungsfelder, Ziele, Massnahmen

Glossar

**CEDAW** — UNO-Frauenrechtskonvention, Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Committee on the Elimination of Discrimination against Women

**cis** — Cis bzw. cisgender oder cisgeschlechtlich beschreibt, dass ein Mensch in dem Geschlecht lebt, das ihm bei der Geburt zugewiesen wurde.

**FGS** — Fachstelle Gleichstellung

**Gender** — Als Gender bzw. soziales Geschlecht werden Geschlechtsaspekte zusammengefasst, die eine Person in Gesellschaft und Kultur in Abgrenzung zu ihrem rein biologischen Geschlecht (englisch «sex») beschreiben.

**GIG** — Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

**Hate Crime** — Hate Crime umfasst Handlungen, die durch Hass, Verachtung oder Ausgrenzungsabsicht gegenüber einer Person oder einer Personengruppe motiviert sind. Die Diskriminierungsabsicht kann rassistisch, frauenfeindlich, homophob etc. begründet sein.

**intergeschlechtlich** — Intergeschlechtlich beschreibt, dass ein Mensch körperliche Geschlechtsmerkmale hat (z.B. Chromosomen, Hormonspiegel und/oder Genitalien), die nicht der medizinischen Norm ‘eindeutiger’ weiblicher oder männlicher Körper entsprechen.

**Istanbul-Konvention** — Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Häuslicher Gewalt

**KGIG** — Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung. Wurde am 10. Januar 2024 vom Grossen Rat beschlossen.

**LGBTIQ** — LGBTIQ ist eine aus dem englischen Sprachraum übernommene Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer (lesbisch, schwul, bisexuell, trans, intergeschlechtlich und queer).

**non-binär** — Non-binär bzw. nicht-binär oder nonbinary beschreibt, dass ein Mensch nicht (oder nur teilweise) Mann oder Frau ist, sondern sich zwischen oder ausserhalb der binären Geschlechter verortet.

**trans** — Trans bzw. transgender oder transgeschlechtlich beschreibt, dass ein Mensch nicht in dem Geschlecht lebt, das ihm bei Geburt zugewiesen wurde. Trans Personen können sowohl binär (also Frau oder Mann) als auch non-binär sein.

Sehr geehrte Lesende

Sie halten den ersten Gleichstellungsplan des Kantons Basel-Stadt in den Händen oder haben diesen online vor sich.

Dieser Plan ist darauf ausgerichtet, die Gleichstellung aller Geschlechter in den kommenden vier Jahren voranzutreiben und zu stärken. Dabei braucht es das Engagement aller kantonalen Stellen, um eine nachhaltige Wirkung zu erreichen. Der Gleichstellungsplan macht sichtbar, welche Schwerpunkte der Kanton Basel-Stadt setzt und welche konkreten Massnahmen er ergreifen will.

Der Kanton Basel-Stadt fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern bereits seit vielen Jahren auf vielfältige Weise: So gewährt Basel-Stadt als einziger Kanton ein verfassungsmässiges Recht auf Tagesbetreuung und ist in der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schweizweit führend. Als erster Kanton hat Basel-Stadt eine Geschlechterquote für Strategie- und Aufsichtsgremien in staatsnahen Unternehmen eingeführt und setzt diese konsequent um: Heute liegt der Frauenanteil bei fast 48 Prozent. Die Lohngleichheit fördert der Kanton aktiv. Das aktuelle und das zukünftige Engagement spiegeln sich im neuen kantonalen Gleichstellungsgesetz wider, das den Gleichstellungsauftrag stärkt. Es bindet die ganze Kantonsverwaltung ein und erweitert den Gleichstellungsauftrag explizit auf lesbische, schwule, bisexuelle, non-binäre, trans und intergeschlechtliche Menschen. Am 10. Januar 2024 hat der Grosse Rat das kantonale Gleichstellungsgesetz verabschiedet.

Der Regierungsrat verankert mit dem Gleichstellungsplan die kantonale Gleichstellungsarbeit als breit getragene staatliche Aufgabe. Alle kantonalen Stellen sind sich ihrer Verantwortung bewusst und setzen sich für die Verwirklichung der Gleichstellung ein. Dieser umfassende Ansatz zeigt die Bedeutung dieses gesellschaftspolitischen Auftrags.

Der Regierungsrat dankt allen Mitwirkenden für ihre engagierte Zusammenarbeit bei der Entwicklung des Gleichstellungsplans 2024–2027. Ein besonderer Dank geht an die zivilgesellschaftlichen Organisationen, die Mitglieder der regierungsrätlichen Gleichstellungskommission sowie die Hochschule Luzern, namentlich Prof. Dr. Lucia Lanfranconi und Prof. Oliver Kessler.

Dr. Conradin Cramer  
Regierungspräsident



# EINLEITUNG

Bei der Planung der Legislaturperiode 2021 bis 2025 hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt in seiner politischen Schwerpunktsetzung beschlossen, einen Gleichstellungsplan zu entwickeln. Dieser Plan verfolgt das Ziel, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter sowie von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen nachhaltig zu fördern. Die aktuellen Daten zum Stand der Gleichstellung, die Forderungen aus der Bevölkerung sowie die klaren Aufträge aus dem Parlament verdeutlichen, dass trotz erzielter Fortschritte in den vergangenen Jahren weiterhin Handlungsbedarf zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Gesellschaft besteht. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument, um gezielte Massnahmen zu ergreifen, bestehende Ungleichheiten abzubauen und nachhaltige Veränderungen herbeizuführen.

Die Gleichstellung erstreckt sich über alle Lebensbereiche und ist somit eine Querschnittsaufgabe für die gesamte Verwaltung. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde in enger Zusammenarbeit mit den verschiedenen Fachbereichen der Departemente erarbeitet. Sie tragen die Verantwortung für die Umsetzung. Die breite Unterstützung in allen Fachbereichen, die Bündelung bereits etablierter Massnahmen sowie die Entwicklung spezifischer neuer Massnahmen für die kommenden vier Jahre werden die Gleichstellungsarbeit im Kanton wesentlich stärken.

Aktionspläne, insbesondere Gleichstellungspläne, haben sich sowohl auf Bundesebene als auch lokal bewährt. Sie ermöglichen die Formulierung langfristiger Ziele und deren systematische Umsetzung durch entsprechende Massnahmen. Die Erstellung eines Gleichstellungsplans setzt zudem eine Dynamik und Energie sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Verwaltung frei. Das Ergebnis dieses Energieschubs liegt nun vor: Der Regierungsrat hat beschlossen, die Gleichstellung in Basel-Stadt in den nächsten vier Jahren in sechs Handlungsfeldern mit insgesamt 80 Massnahmen voranzutreiben.

## Erarbeitungsprozess

2022 beauftragte der Regierungsrat das Präsidialdepartement, namentlich die Fachstelle Gleichstellung, gemeinsam mit den Departementen einen ersten kantonalen Gleichstellungsplan zu entwickeln. Das Ziel war die Schaffung eines strategischen und operativen Instruments, um eine verbindliche und umfassende Gleichstellungspolitik in Basel-Stadt umzusetzen.

Die Fachstelle Gleichstellung initiierte zusammen mit allen Departementen einen Prozess, um Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen für den Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Beraten und begleitet wurde sie von der Hochschule Luzern. Zusätzlich wirkte die regierungsrätliche Gleichstellungskommission als fachliches Begleitgremium während der Entwicklung in verschiedenen Projektphasen mit.

Als Ausgangslage wurde eine aussagekräftige Auswahl an geschlechtsspezifischen Zahlen und Fakten in Faktenblättern zusammengefasst. Gleichzeitig wurden relevante zivilgesellschaftliche Organisationen in den Erarbeitungsprozess einbezogen: zum einen mittels einer Onlinebefragung durch die Hochschule Luzern, zum andern durch ein Austauschtreffen im Frühjahr 2023. An der Veranstaltung nahmen mehr als 40 Organisationen teil, die aus ihrer Sicht den Handlungsbedarf darlegten und Massnahmenvorschläge formulierten.

Die in diesem partizipativen Prozess zusammengetragenen Empfehlungen und Massnahmenvorschläge wurden anschliessend gebündelt und zu Handlungsfeldern zusammengeführt. Der Regierungsrat beschloss im Sommer 2023, richtungsweisende Schwerpunkte zu setzen, und wählte sechs Handlungsfelder aus. Daraufhin wurden innerhalb dieser Felder Ziele und Massnahmen für die nächsten vier Jahre definiert.

## Umsetzung

An der Umsetzung des Gleichstellungsplans sind alle sieben Departemente des Kantons Basel-Stadt beteiligt. Sie verantworten die Realisierung der Massnahmen in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet. Die Fachstelle Gleichstellung koordiniert den Umsetzungsprozess und erstellt den Schlussbericht am Ende der Laufzeit 2027. Dieser wird über die Erreichung der Ziele und die Umsetzung der Massnahmen informieren.

## Die sechs Handlungsfelder

Die vom Regierungsrat ausgewählten sechs Handlungsfelder weisen einen hohen Handlungsbedarf auf und binden alle Departemente im Sinne einer Querschnittsaufgabe in die Förderung der Gleichstellung ein.

Die Handlungsfelder sind:

- **Gewalt und Sicherheit** (Seite 11)
- **Vielfalt und Antidiskriminierung** (Seite 13)
- **Bildung, Sport und Gesundheit** (Seite 17)
- **Bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit** (Seite 21)
- **Erwerbsleben** (Seite 22)
- **Der Kanton als Arbeitgeber** (Seite 24)

In den kommenden vier Jahren soll die Gleichstellung in Bezug auf Geschlecht sowie sexuelle Orientierung in diesen Handlungsfeldern gefördert und gestärkt werden. In jedem Handlungsfeld sind Massnahmen vorgesehen. Der Plan verzichtet auf Handlungsfelder für spezifische Gruppen wie zum Beispiel LGBTIQ-Personen, Kinder und Jugendliche, Armutsbetroffene oder Migrantinnen und Migranten. Stattdessen werden die spezifischen Anliegen der verschiedenen Gruppen sowie Mehrfachdiskriminierungen mitberücksichtigt.

Im Folgenden werden die sechs Handlungsfelder und die jeweiligen übergeordneten kantonalen strategischen Zielsetzungen kurz zusammengefasst. Die 16 Ziele und die dazugehörigen 80 Massnahmen werden anschliessend im Detail aufgeführt.



# HANDLUNGSFELDER

## Gewalt und Sicherheit

Im Kanton Basel-Stadt sind die Hälfte der Opfer von schweren Gewalttaten Frauen.<sup>1</sup> Auch Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und non-binäre Menschen sind häufig von Gewalt betroffen. Sie alle erfahren Gewalt aufgrund des Geschlechts beziehungsweise von Geschlechtervorstellungen. Nur ein kleiner Teil der Gewaltbetroffenen wendet sich an die Polizei. Deshalb ist von einer grossen Dunkelziffer auszugehen.<sup>2</sup>

Die Schweiz hat die UNO-Frauenrechtskonvention CEDAW und die Istanbul-Konvention des Europarats zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Häuslicher Gewalt unterzeichnet. Die Istanbul-Konvention gilt für alle Opfer Häuslicher Gewalt und ist explizit auch auf Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität anwendbar. Bund, Kantone und Gemeinden sind verpflichtet, diese Konventionen umzusetzen und ausreichend Gelder dafür bereitzustellen. Für eine konsequente Umsetzung braucht es Massnahmen in den Bereichen Prävention, Schutz und Strafverfolgung.

Gut drei Viertel der polizeilich registrierten sexuellen Belästigungen und auch die meisten Hate Crimes<sup>3</sup> gegen LGBTIQ-Personen werden im öffentlichen Raum verübt.<sup>4</sup> Deshalb stehen der öffentliche Raum und die öffentlichen Verkehrsmittel bei der Bekämpfung besonders im Fokus.

Im Handlungsfeld «Gewalt und Sicherheit» setzt sich der Kanton Basel-Stadt für ein Leben frei von Gewalt ein. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen, sozialen, wirtschaftlichen und politischen Leben.

Dazu gehört auch, dass Menschen sich unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung sicher und frei im öffentlichen Raum bewegen können.

Der Kanton bekämpft geschlechtsspezifische Gewalt als Ausdruck einer Ungleichstellung in der Gesellschaft, die für die Betroffenen schwerwiegende Auswirkungen auf ihre physische und psychische Gesundheit hat.

## Vielfalt und Antidiskriminierung

Im Kanton Basel-Stadt lebt eine vielfältige Bevölkerung. Menschen unterscheiden sich nicht nur aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, sondern auch in Bezug auf Alter, Herkunft, Religionszugehörigkeit oder andere persönliche Merkmale. Die Vielfalt zeigt sich auch in den Lebenssituationen: Familien, Alleinerziehende, Armutsbetroffene, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen etc. erleben unterschiedliche Diskriminierungen und haben unterschiedliche Bedürfnisse. Die verschiedenen, miteinander verschränkten Diskriminierungen zu berücksichtigen und zu bekämpfen, ist herausfordernd. Dies ist jedoch notwendig, um Zugangsbarrieren zu Dienstleistungen und Angeboten weiter abzubauen und diese bedarfsgerecht zu gestalten.

Vielfältige Lebensentwürfe zu berücksichtigen, ist auch Teil einer fortschrittlichen Stadtplanung. Sie anerkennt die unterschiedlichen Bedürfnisse und stellt sicher, dass diese mittels Partizipationsverfahren bei Vorhaben einfließen können.

Die Vielfalt der Basler Bevölkerung soll sich auch in der Kommunikation widerspiegeln und dadurch sichtbar gemacht werden. Dies geschieht zum Beispiel durch eine geschlechtergerechte Sprache. Auch durch geschlechtergerecht zusammengesetzte Gremien und eine ausgewogene Vertretung aller Geschlechter in Politik, Medien, Kunst und Kultur werden unterschiedliche Sichtweisen, Lebensrealitäten und Bedürfnisse berücksichtigt und zum Ausdruck gebracht.

Um den Bedürfnissen einer vielfältigen Bevölkerung Rechnung tragen zu können, spielen zivilgesellschaftliche Beratungsangebote eine wichtige Rolle. Spezialisierte Beratungsstellen erbringen teilweise Dienstleistungen, die die kantonale Verwaltung in dieser Form nicht anbietet. In gewissen Bereichen sind die Beratungsangebote aufgrund mangelnder Finanzierung prekär, so zum Beispiel bei der Unterstützung von LGBTIQ-Personen. Mit dem kantonalen Gleichstellungsgesetz, das am 10. Januar 2024 vom Grossen Rat verabschiedet wurde, erhält der Kanton Basel-Stadt den Umsetzungsauftrag, die Gleichstellung im LGBTIQ-Bereich zu fördern.

Mit den Massnahmen im Handlungsfeld «Vielfalt und Antidiskriminierung» fördert der Kanton Basel-Stadt die Anerkennung von Vielfalt mit dem Ziel, das soziale Miteinander und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Er trägt mit seinen Massnahmen zu einer offenen und toleranten Haltung gegenüber Vielfalt bei und schärft das Bewusstsein für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Potenziale der Bevölkerung.

Durch Angebote, Dienstleistungen und Prozesse zur Gestaltung des öffentlichen Raums, die dieser Vielfalt Rechnung tragen, schafft der Kanton die Voraussetzungen für eine inklusive Umgebung, in der sich Menschen unabhängig ihrer individuellen Merkmale willkommen und mit ihren Bedürfnissen akzeptiert fühlen.

## Bildung, Sport und Gesundheit

Die Kantonsverfassung verankert in Paragraph 9 das Recht von Frauen und Männern auf gleichen Zugang zu öffentlichen Bildungseinrichtungen sowie auf gleiche Ausbildung. Die Bildungschancen von Jungen und Mädchen sind heute nahezu identisch. Die Berufswahl ist nach wie vor stark von Rollenbildern und Geschlechterstereotypen geprägt.<sup>5</sup>

Die Schule trägt als wichtiger Lern- und Entwicklungs-ort massgeblich zur Sozialisation der Geschlechter bei. Im Lehrplan 21 ist die Thematik «Geschlechter und Gleichstellung» als fächerübergreifendes Thema festgehalten. In einer schweizweiten Umfrage gaben Angehörige geschlechtlicher oder sexueller Minderheiten an, im Schulkontext häufig Beschimpfungen, Gerüchten oder Spott ausgesetzt zu sein.<sup>6</sup> Die Schulen sind aufgefordert, dafür zu sorgen, dass sich Kinder und Jugendliche unabhängig ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung in der Schule akzeptiert und sicher fühlen.

Die Gleichstellung aller Geschlechter im Sport hat in den letzten fünfzig Jahren Fortschritte gemacht. Männer- oder frauendominierte Sportarten sind jedoch weiterhin von Rollenzuschreibungen geprägt. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der gleichberechtigten Nutzung von Angeboten und der Infrastruktur sowie bei der Inklusion von trans, non-binären sowie von intergeschlechtlichen Sporttreibenden.

Geschlechterfragen stellen sich auch in der Gesundheitspolitik. Gesundheit und das Gesundheitsverhalten werden durch biologische, soziale und kulturelle Faktoren wie auch durch Sozialisation beeinflusst. Frauen und Männer machen im Leben unterschiedliche Erfahrungen, die ihre Gesundheit auf vielfältige Art und Weise beeinflussen. So werden auch in der Schweiz beispielsweise gewisse geschlechtsspezifische Gesundheitsthemen wie postpartale Depression, psychische Erkrankungen bei Männern oder die Menstruation nach wie vor tabuisiert. Dies kann dazu führen, dass Betroffene zögern, ihre Erfahrungen zu teilen oder professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Entstigmatisierung, Aufklärung und gezielte Information fördern eine ganzheitliche Gesundheitsversorgung.

Nachteilig auf den Gesundheitszustand wirken sich zudem Diskriminierungserfahrungen aus, die insbesondere vulnerable Gruppen machen. So zeigen verschiedene Umfragen und Studien beispielsweise, dass LGBTIQ-Personen in den Bereichen psychische Gesundheit, Substanzkonsum und sexuelle Gesundheit besonders gefährdet sind.<sup>7</sup>

Mit den Massnahmen im Handlungsfeld «Bildung, Sport und Gesundheit» trägt der Kanton Basel-Stadt dazu bei, dass Kinder und Jugendliche ihre Fähigkeiten frei von Stereotypen entfalten können.

Die Schule soll allen eine sichere Lern- und Lebensumgebung bieten – unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung.

Die Erhöhung des Frauen- und Mädchenanteils im Sport sowie der gleichberechtigte Zugang aller Geschlechter zu Sportanlagen fördern die soziale Teilhabe. Dies wirkt sich positiv auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt aus.

Die verstärkte Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Gesundheitspolitik leistet einen Beitrag zur Bekämpfung verschiedener, miteinander verschränkter Diskriminierungsformen und verbessert die Qualität medizinischer Behandlung und Betreuung.

1: BFS Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS). Jahresbericht des Kantons Basel-Stadt 2022, S. 31.  
2: LGBTIQ-Helpline, Hate Crime Bericht 2023 (17. Mai 2023): 2022 wurden 134 Hate Crimes gemeldet (50 Prozent mehr als im Vorjahr). Der Bericht geht von einer grossen Dunkelziffer aus, zumal die Zahlen der LGBTIQ-Helpline deutlich niedriger sind als die regional erfassten Daten (S. 6).  
3: Hate Crime umfasst Handlungen, die durch Hass, Verachtung oder Ausgrenzungsabsicht gegenüber einer Person oder einer Personengruppe motiviert sind. Die Diskriminierungsabsicht kann rassistisch, frauenfeindlich, homophob etc. begründet sein (EKR, Begrifflichkeiten, www.ekr.ch).  
4: Zur Anzahl erfasster Hate Crimes im Jahr 2022 siehe Fussnote 2.

5: Fachstelle Gleichstellung, Gleichgestellt? Facts & Figures 2019, Basel.  
6: Hässler Tabea/Eisner Léila, Schweizer LGBTIQ+ Panel, Abschlussbericht 2021, S.14f.  
7: U. a. Krüger Paula/Pfister Andreas/Eder Manuela/Mikolasek Michael, Gesundheit von LGBT Personen in der Schweiz: Schlussbericht 2022.



## Bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit

Die bezahlte und unbezahlte Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit für Kinder und Erwachsene (Care-Arbeit) ist gesellschaftlich unverzichtbar und schafft die Voraussetzung für eine funktionierende Wirtschaft. Jeder Mensch ist in seinem Leben zumindest zeitweise betreuungs- und pflegebedürftig und auf Care-Arbeit leistende Personen angewiesen. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der steigenden Lebenserwartung wird der Bedarf an bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit weiter steigen. 2020 umfasste die in Basel-Stadt unbezahlt geleisteten Care-Arbeit ein Zeitvolumen von rund 226 Millionen Stunden.<sup>8</sup> Dennoch wird Care-Arbeit gesellschaftlich nicht ausreichend anerkannt und oft schlecht oder gar nicht bezahlt. Aufgrund nach wie vor bestehender Rollenbilder und Geschlechterstereotypen sind es vor allem die Frauen, die den überwiegenden Teil der bezahlten Care-Arbeit und einen grossen Teil der unbezahlten übernehmen.

Die Bedeutung der bezahlten Care-Arbeit in öffentlichen und privaten Institutionen wie Kindertagesstätten, Spitälern, Heimen und in privaten Haushalten ist insbesondere seit der Covid-19-Pandemie erkannt. Mit der Pflegeinitiative wurde ein politischer Auftrag zur Stärkung der Pflege formuliert. Gleichzeitig besteht in den Pflege- und Gesundheitsberufen ein grosser Fachkräftemangel. Massnahmen bedarf es daher sowohl in der Aus- und Weiterbildung wie auch bei der Schaffung von guten und fairen Anstellungsbedingungen.

Ein wesentlicher Handlungsbedarf besteht bei der gesellschaftlichen Anerkennung von unbezahlter Care-Arbeit. Paare und Eltern sind sich zudem häufig nicht bewusst, welche negativen Konsequenzen eine ungleiche Aufteilung der Care-Arbeit für ihre finanzielle und ihre soziale Absicherung haben kann. Es fehlen entsprechende Informationen, damit sie ihre Entscheidungen und deren Folgen prüfen und abwägen können.

Mit den Massnahmen im Handlungsfeld «Bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit» fördert der Kanton Basel-Stadt die Anerkennung der bezahlten und der unbezahlten Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit.

Er zeigt ihre zentrale Bedeutung für die Gesellschaft und die Wirtschaft auf.

Zur Stärkung der bezahlten Care-Arbeit in öffentlichen und privaten Institutionen investiert der Kanton in die Aus- und Weiterbildung. Ebenso fördert er gute und faire Arbeitsbedingungen in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege.

Wie Paare oder Eltern die unbezahlte Care-Arbeit aufteilen, hat Konsequenzen für ihre finanzielle und soziale Absicherung. Dazu stellt der Kanton entsprechende Informationen bereit.

## Erwerbsleben

Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit sind nach wie vor ungleich auf die Geschlechter verteilt. Während Männer grossmehrheitlich Vollzeit arbeiten, ist die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Basel-Stadt in Teilzeitstellen tätig, davon rund ein Drittel in Kleinstpensen von unter 50 Prozent.<sup>9</sup> Diese ungleiche Verteilung wirkt sich negativ auf die Renten der Frauen aus (Gender Pension Gap). Um Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit gleichberechtigt aufzuteilen und Frauen und Männern die gleichen Chancen im Berufsleben zu bieten, braucht es ein ausreichendes, erschwingliches und bedarfsgerechtes Angebot für die familienergänzende Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen. Mit dem vom Grossen Rat verabschiedeten umfassenden Massnahmenpaket zur familienergänzenden Kinderbetreuung, das per 1. August 2024 in Kraft treten wird, wird ein grosser Schritt in diese Richtung gemacht. Als weitere Rahmenbedingungen braucht es eine Elternzeit sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den Unternehmen.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben: bei der Anstellung, bei der Aufgabenzuteilung, bei den Arbeitsbedingungen, beim Lohn und bei der Kündigung. Verboten sind zudem sexistische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Rechte gemäss GIG und die Möglichkeit des Schlichtungsverfahrens bei Diskriminierung sind jedoch wenig bekannt. Es besteht Informationsbedarf, insbesondere bei denjenigen Arbeitnehmenden, die besonders häufig von Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen im Erwerbsleben betroffen oder besonders vulnerabel sind (dazu gehören zum Beispiel Berufsschülerinnen und -schüler, Lernende, Migrantinnen und Migranten). Zentral für faire Arbeitsbedingungen ist zudem ein gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit.

Im Handlungsfeld «Erwerbsleben» fördert der Kanton Basel-Stadt die Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern und unterstützt damit den Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung im Erwerbsleben.

Sein Engagement im Bereich Lohngleichheit und gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz stärkt die Gleichstellung in der Arbeitswelt. Er trägt damit dazu bei, dass Frauen und Männer Berufs- und unbezahlte Care-Arbeit gerecht und nach ihren Präferenzen aufteilen können.

Faire und familienfreundliche Arbeitsbedingungen erhöhen die Attraktivität der Erwerbsarbeit und ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen.

## Der Kanton als Arbeitgeber

Der Kanton Basel-Stadt als einer der grössten Arbeitgeber im Kanton fördert mit seiner Personalpolitik die Gleichstellung. Er überprüft die Zielerreichung regelmässig durch ein internes Chancengleichheitsreporting und -controlling. Lohngleichheitsanalysen werden durchgeführt und kommuniziert.<sup>10</sup> Zusätzlich nimmt der Kanton als Arbeitgeber am Diversity Benchmarking teil, das von der Universität St. Gallen durchgeführt wird.

Ein zentraler Aspekt für die Gleichstellung aller Geschlechter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben. Mit flexiblen Arbeitsmodellen, dem Anspruch auf Teilzeit nach Geburt oder Adoption sowie einer Elternzeit bis zu acht Monaten in Form von unbezahltem Urlaub bietet der Kanton seinen Mitarbeitenden gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit.

Es sind jedoch weitere Massnahmen im Personalbereich erforderlich, um die Gleichstellung aller Geschlechter sowie von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen zu fördern. Personal- und Führungsprozesse, Organisationsstrukturen und die Verwaltungskultur müssen regelmässig auf Optimierungsmöglichkeiten überprüft werden. Mit Weiterbildungen und Schulungen kann die Verwaltung bei ihren Mitarbeitenden Wissen im Umgang mit einer diversen Bevölkerung aufbauen und sie für eigene blinde Flecken und Vorurteile kontinuierlich sensibilisieren.

Der Kanton als Arbeitgeber will mit den Massnahmen des Gleichstellungsplans als Vorbild für die Privatwirtschaft agieren und gleichzeitig den Dialog mit Unternehmen suchen, um voneinander zu lernen. Diese Positionierung wird insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in den kommenden Jahren wichtig sein.

Das Handlungsfeld «Der Kanton als Arbeitgeber» umfasst das Engagement der kantonalen Verwaltung, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und ein respektvolles und offenes Arbeitsumfeld zu schaffen.

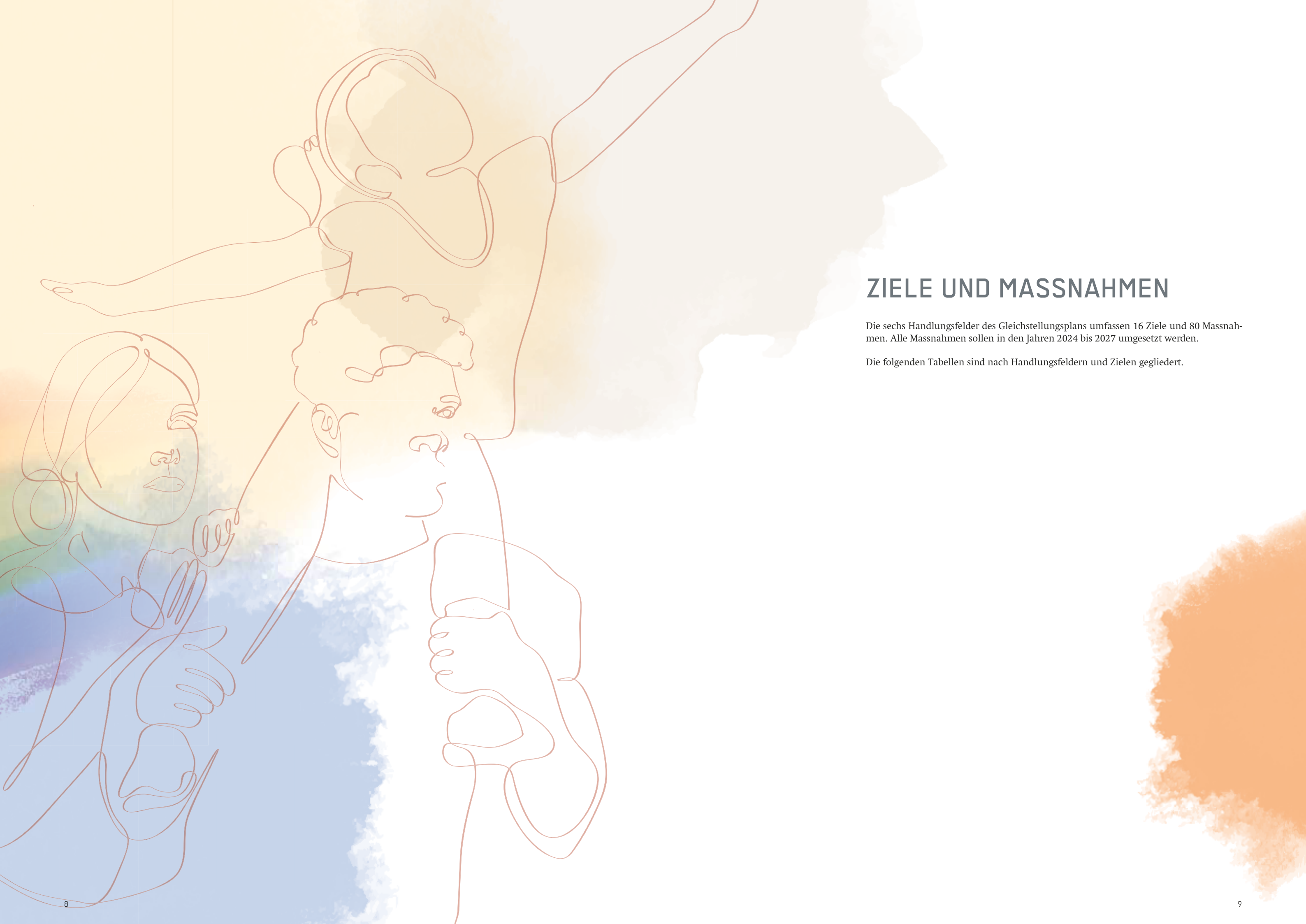
Dazu stellt die Verwaltung die Gleichstellung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung sicher und fördert das Wissen über sowie das Verständnis für Vielfalt und Chancengleichheit.

Eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Funktionsstufen und in allen Berufsfeldern zu erreichen, bleibt ein zentrales Ziel, das unterschiedliche Massnahmen erfordert.

8: Bundesamt für Statistik, Modul Unbezahlte Arbeit der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und Lohnstrukturerhebung (LSE); Berechnungen des Statistischen Amtes Basel-Stadt.

9: Fachstelle Gleichstellung, Factsheets zum Stand der Gleichstellung, Dezember 2022, S. 16.

10: Dazu die Website des Statistischen Amtes ([www.statistik.bs.ch/analysen-berichte/wirtschaft-arbeit/lohngleichheit.html](http://www.statistik.bs.ch/analysen-berichte/wirtschaft-arbeit/lohngleichheit.html), besucht am 18.12.23).



## ZIELE UND MASSNAHMEN

Die sechs Handlungsfelder des Gleichstellungsplans umfassen 16 Ziele und 80 Massnahmen. Alle Massnahmen sollen in den Jahren 2024 bis 2027 umgesetzt werden.

Die folgenden Tabellen sind nach Handlungsfeldern und Zielen gegliedert.



# 1. GEWALT UND SICHERHEIT

## 1.1: Häusliche Gewalt und sexualisierte Gewalt bekämpfen

Der Kanton Basel-Stadt setzt sich für die Prävention und die Bekämpfung von Häuslicher und sexualisierter Gewalt ein.

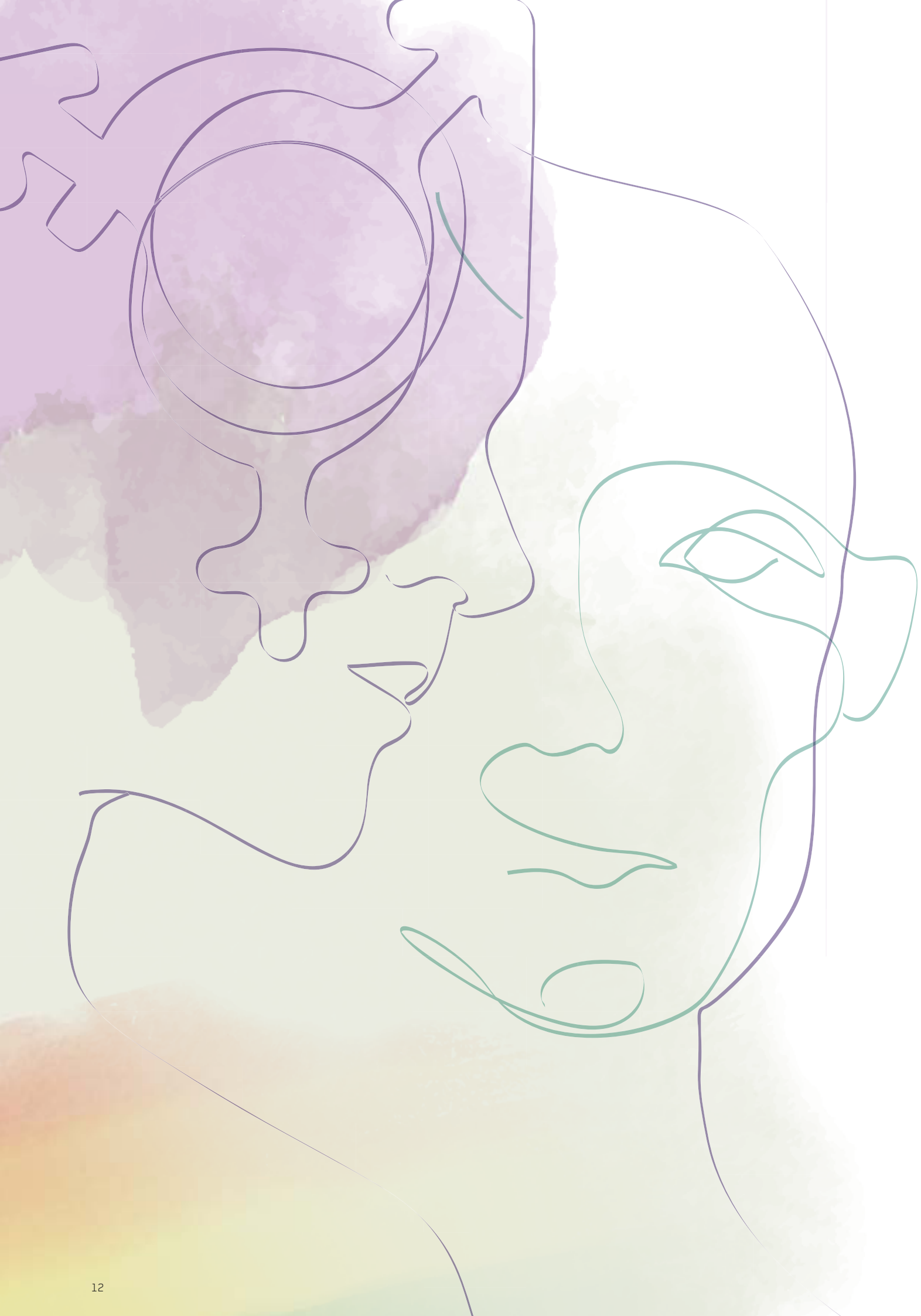
NUMMER	MASSNAHME
1.1.1	Bearbeitung der <b>Roadmap der Istanbul-Konvention</b> durch eine neu gegründete Arbeitsgruppe. Erarbeitung einer Bestandsaufnahme und von Handlungsempfehlungen in priorisierten Themenbereichen.
1.1.2	<b>Projekt «Halt Gewalt»:</b> Information der Öffentlichkeit zum <b>Thema «Häusliche Gewalt»</b> und zu möglichen <b>Interventionsmöglichkeiten</b> durch Kommunikationskampagnen und Weiterbildungsangebote. Aufbau eines Netzwerks aus Institutionen und Privatpersonen, die über Wissen verfügen und dieses in den kommunalen Strukturen verbreiten.
1.1.3	Prüfung eines <b>Begleitdiensts für Betroffene von sexualisierter Gewalt</b> sowie Prüfung und allfällige Überarbeitung der <b>Akutversorgung bei sexualisierter Gewalt</b> .
1.1.4	Durchführung der <b>Ausstellung «Stärker als Gewalt»</b> , die Jugendliche auf Sekundarstufe II zum Thema «Häusliche Gewalt» und «Gewalt in Paarbeziehungen» sensibilisiert.
1.1.5	Thematisierung der <b>Situation von Menschen mit Behinderungen</b> im Kontext von <b>Häuslicher Gewalt und sexualisierter Gewalt</b> und Formulierung von Handlungsempfehlungen.
1.1.6	Prüfung von <b>Ausstiegsmöglichkeiten aus der Prostitution</b> und Erarbeitung eines Konzepts mit Massnahmen.

## 1.2: Gegen Belästigung im öffentlichen Raum vorgehen

Der Kanton Basel-Stadt schafft Voraussetzungen für mehr Sicherheit im öffentlichen Raum. Er überprüft eine Verstärkung seines Engagements gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung.

NUMMER	MASSNAHME
1.2.1	<b>Monitoring im öffentlichen Raum</b> (Hotspotanalyse) in Bezug auf die Sicherheit. Erarbeitung von Massnahmen zur Erhöhung der Sicherheit.
1.2.2	Prüfung einer <b>Präventions- und Kommunikationskampagne</b> gegen sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum und Nachtleben.
1.2.3	Prüfung einer <b>Übernahme der Kampagne «Zürich/Bern schaut hin»</b> zur Bekämpfung von Belästigungen im öffentlichen Raum aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung.
1.2.4	Prüfung von <b>Massnahmen zur Erhöhung der Anzeigebereitschaft von Hate Crimes</b> aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung.
1.2.5	<b>Umsetzung und Evaluation der statistischen Erfassung von Hate Crimes</b> aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung durch die Polizei.





## 2. VIELFALT UND ANTIDISKRIMINIERUNG

### 2.1: Die Sichtbarkeit aller Geschlechter verstärken und die Datenbasis verbessern

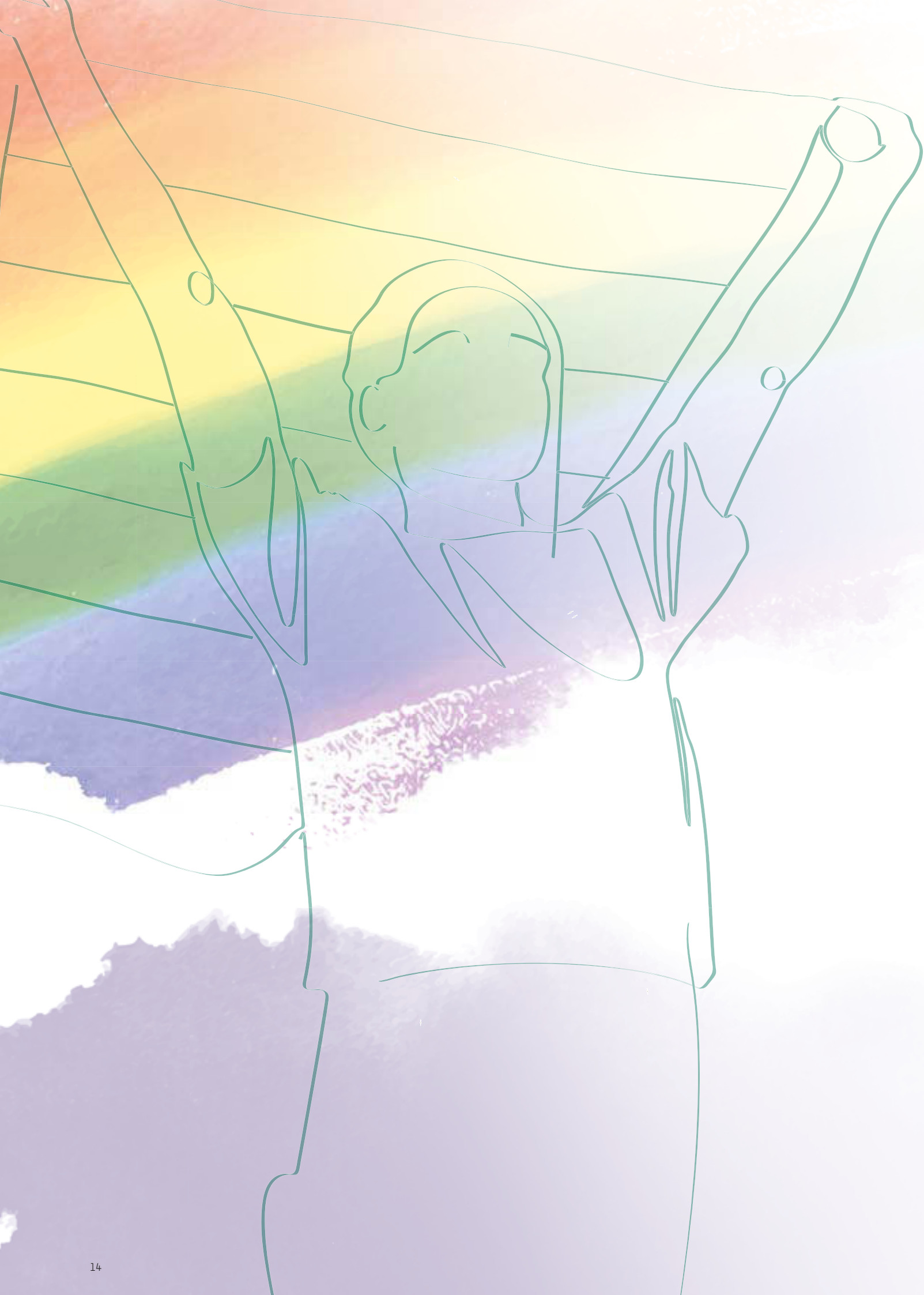
Der Kanton Basel-Stadt verstärkt die Sichtbarkeit aller Geschlechter in Politik, Kunst, Kultur und in der Öffentlichkeit. Er fördert in seinem Einflussbereich die gleichmässige Vertretung der Geschlechter und verbessert die Datengrundlage hinsichtlich des Merkmals Geschlecht.

NUMMER	MASSNAHME
2.1.1	Berücksichtigung der Zielvorgabe, dass beide amtlichen Geschlechter bei der <b>Neubestellung von regierungsrätlichen und departementalen Kommissionen</b> zu mindestens einem Drittel vertreten sind.
2.1.2	Beteiligung an den nationalen <b>Datenerhebungen für ein Gender- und Diversitätsmonitoring</b> in den Bereichen Filmförderung und Schweizer Kulturbetriebe und Umsetzung von daraus resultierenden, gesamtschweizerisch abgestimmten Massnahmen.
2.1.3	Erhebung der <b>Geschlechterverhältnisse in Entscheidungsgremien von Kulturinstitutionen</b> , die mit mehrjährigen Betriebsbeiträgen gefördert werden.
2.1.4	Berücksichtigung einer ausgewogenen <b>Vertretung beider amtlichen Geschlechter in Jurys von Wettbewerbsverfahren</b> (Architektur, Städtebau, Freiräume), die der Kanton organisiert oder begleitet.
2.1.5	<b>Erhebung und Abbildung des Merkmals Geschlecht</b> in den Daten der öffentlichen Statistik. Dokumentation der bestehenden Lücken und Rücksprache mit den Dateneignerinnen und Dateneignern zur Erarbeitung von Lösungen zur Behebung der Lücken.
2.1.6	Regelmässige Neuauflage und Verbreitung von <b>Empfehlungen zu Kinder- und Jugendbüchern ohne Rollenklischees</b> .

### 2.2: Angebote und Infrastruktur geschlechtersensibel gestalten

Der Kanton Basel-Stadt berücksichtigt gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Ausgestaltung seiner Dienstleistungen und Angebote. Er trägt dem Faktor Geschlecht sowohl bei staatlich durchgeführten Partizipationsprozessen als auch bei der Infrastruktur Rechnung.

NUMMER	MASSNAHME
2.2.1	<b>Sensibilisierung</b> der Mitarbeitenden des Bevölkerungsamts für den <b>Umgang mit trans und non-binären Personen</b> .
2.2.2	<b>Vereinfachung der Prozesse bei Namensänderungen</b> aufgrund der Geschlechtsidentität sowie Erarbeitung zielgruppengerechter Informationen auf der Kantonswebsite.
2.2.3	<b>Erarbeitung eines Leitfadens und Schulungen von Projektleitenden im Rahmen des neuen Partizipationsgesetzes</b> . Sicherstellen, dass alle Geschlechter und gleichstellungsrelevante Aspekte angemessen in Partizipationsprozessen berücksichtigt werden.
2.2.4	Durchführung von Workshops für alle Gremien und Jurys, die Förderempfehlungen zuhanden der Abteilung Kultur aussprechen, zum <b>diversitätssensiblen Umgang mit Gesuchen und Gesuchstellenden</b> .



NUMMER	MASSNAHME
2.2.5	Überprüfung der <b>Vermietungsprozesse bei den eigenen Liegenschaften</b> auf Diskriminierungspotenziale und entsprechende Schulung der Verantwortlichen.
2.2.6	<b>Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Menschen unabhängig ihres Geschlechts</b> bei kantonalen Bauten sowie Verankerung von Standards.

2.3: **Beratungsangebote zu LGBTIQ-Themen und inklusive Sprache fördern**

Der Kanton Basel-Stadt fördert bedarfsgerechte Angebote zu LGBTIQ-Themen. Er setzt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für eine geschlechtergerechte, inklusive Sprache und Kommunikation ein.

NUMMER	MASSNAHME
2.3.1	Erstellung von Vorgaben für eine <b>gendergerechte und diversitätssensible Kommunikation</b> des Kantons.
2.3.2	<b>Förderung</b> von bedarfsgerechten zivilgesellschaftlichen <b>Beratungsangeboten zu LGBTIQ-Themen</b> durch Staatsbeiträge.
2.3.3	Erarbeitung und Implementierung von <b>Projektförderungsprozessen und Vergabe von Projektgeldern an externe Organisationen</b> , die zu <b>LGBTIQ-Themen</b> arbeiten.
2.3.4	Regelmässige Organisation und <b>Durchführung eines Runden Tisches zu LGBTIQ-Themen</b> .
2.3.5	<b>Beitritt</b> des Kantons Basel-Stadt zum <b>Rainbow Cities Network</b> .





### 3. BILDUNG, SPORT UND GESUNDHEIT

#### 3.1: Diskriminierung in der Bildung abbauen und gendersensiblen Unterricht fördern

Der Kanton Basel-Stadt setzt sich für den Abbau von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung sowie aufgrund von Mehrfachdiskriminierung in den Schulen ein. Er fördert einen gendersensiblen Unterricht.

NUMMER	MASSNAHME
3.1.1	Erarbeitung eines Konzepts « <b>Prävention gegen sexualisierte Gewalt an den Volksschulen</b> ».
3.1.2	Erarbeitung eines Leitfadens, der Lehr- und Fachpersonen beim <b>Erkennen und beim Abbauen von Diskriminierungen</b> sowie im <b>Umgang mit Diskriminierungsfällen</b> unterstützt.
3.1.3	Überarbeitung des <b>Leitfadens «Lernziel sexuelle Gesundheit»</b> sowie Integration der aktuellen Standards einer <b>ganzheitlichen Sexualpädagogik</b> .
3.1.4	Erarbeitung einer Handreichung für Schulleitungen, Lehr- und Fachpersonen zum <b>diskriminierungsfreien Umgang mit trans Kindern und Jugendlichen</b> in Basler Schulen.
3.1.5	Durchführung von <b>Workshops zu den Themen Geschlecht, Antisemitismus und Rassismus</b> für Lehrpersonen sowie Schülerinnen und Schüler.

#### 3.2: Berufswahl ohne Geschlechterstereotype fördern

Der Kanton Basel-Stadt unterstützt Kinder und Jugendliche bei einer Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen.

NUMMER	MASSNAHME
3.2.1	Teilnahme am « <b>Nationalen Zukunftstag</b> » und Unterstützung der Möglichkeit, dass Mädchen und Jungen einen praxisnahen Einblick in <b>geschlechtsuntypische Berufe und Arbeitsbereiche</b> erhalten.
3.2.2	Prüfung eines besonderen <b>Lehrstellenangebots</b> inklusive des entsprechenden Auftritts an <b>Berufsmessen und -veranstaltungen</b> für Lehrstelleninteressierte an geschlechtsuntypischen Berufen sowie spezielles Angebot an geschlechtsuntypischen Berufen am Zukunftstag des Finanzdepartements.
3.2.3	Angebot eines interaktiven <b>Forumtheaters</b> zum Thema « <b>Berufswahl und Rollenbilder</b> » für <b>Schülerinnen und Schüler</b> der Sekundarstufe I.



### 3.3: Gleichstellung im Sport fördern

Der Kanton Basel-Stadt engagiert sich für die Gleichstellung bei Sport und Bewegung. Er stellt sicher, dass alle Personen – unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung – gleichen Zugang zu seinen Sportanlagen und -angeboten haben.

NUMMER	MASSNAHME
3.3.1	Massnahmen zur Erhöhung des Mädchen- und Frauenanteils im «Aktionsplan Sport- und Bewegungsförderung».
3.3.2	<b>Erarbeitung von Breitensportangeboten</b> und -aktivitäten an der WEURO 2025 zur <b>Erhöhung des Mädchen- und Frauenanteils</b> in verschiedenen Ballsportarten mit Fokus auf Fussball.
3.3.3	<b>Sensibilisierung der Betriebsleitenden</b> von städtischen Sportanlagen und deren Teams zum Thema « <b>sexuelle und geschlechtliche Vielfalt</b> » sowie gemeinsame Entwicklung von Handlungsempfehlungen für den Betriebsalltag.
3.3.4	<b>Sicherstellung des Zugangs zu sanitären Anlagen und Garderoben</b> in den städtischen Sportanlagen für alle Geschlechter.

### 3.4: Gender- und LGBTIQ-Themen in die Gesundheitspolitik integrieren

Der Kanton Basel-Stadt integriert die Themen Gender und LGBTIQ in die Gesundheitspolitik.

NUMMER	MASSNAHME
3.4.1	Aufnahme des <b>Themas LGBTIQ als Fokusthema in eine der jährlich stattfindenden Fachtagungen</b> «Migration und Gesundheit». Permanente Aufnahme in die jährlich stattfindende Vortragsreihe «Älter werden – gesund bleiben».
3.4.2	Überprüfung des <b>Beratungsangebots für trans und non-binäre Menschen in der Gesundheitsversorgung</b> .
3.4.3	Durchführung eines Pilotprojekts zur Verbesserung der <b>medizinischen Grundversorgung von Sexarbeitenden</b> durch ein niederschwelliges Beratungsangebot sowie eine Triage an ein spezialisiertes ärztliches Netzwerk.
3.4.4	Unterstützung von Massnahmen zur <b>Bekämpfung von weiblicher Genitalbeschneidung</b> .
3.4.5	Weiterführung der <b>Kampagne «Elternglück?! Dinge, die dir niemand sagt. Fokus psychische Gesundheit»</b> zur Information über psychische Krisen in der Schwangerschaft und der Zeit nach der Geburt.
3.4.6	Abgabe von <b>Periodenartikeln in den Volksschulen</b> und weiterführenden Schulen. Durchführung eines Pilotprojekts zur kostenlosen Abgabe von <b>Menstruationsartikeln</b> in ausgewählten <b>Quartier- und Jugendtreffpunkten</b> .

## 4. BEZAHLTE UND UNBEZAHLTE CARE-ARBEIT

### 4.1: Arbeitsbedingungen in der bezahlten Care-Arbeit verbessern

Der Kanton Basel-Stadt verbessert die Arbeitsbedingungen in der bezahlten Care-Arbeit.

NUMMER	MASSNAHME
4.1.1	<b>Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten</b> durch mehr pädagogisch ausgebildetes Personal und Verbesserung der Löhne.
4.1.2	Förderung der Ausbildung sowie <b>Förderung von Projekten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Pflege</b> (Umsetzung Pflegeinitiative).
4.1.3	<b>Kontrolle der Einhaltung</b> des im Kanton Basel-Stadt geltenden <b>Normalarbeitsvertrags für Hauspersonal</b> einschliesslich 24-Stunden-Betreuung durch das Arbeitsinspektorat.

### 4.2: Anerkennung der unbezahlten Care-Arbeit stärken

Der Kanton Basel-Stadt stärkt die Anerkennung der unbezahlten Care-Arbeit und prüft Massnahmen zur sozialen Absicherung dieser Arbeit.

NUMMER	MASSNAHME
4.2.1	Verbreitung von <b>Informationen über die gleichstellungsrelevanten Folgen von ungleich verteilter Care-Arbeit</b> in Paarbeziehungen.
4.2.2	<b>Publikation von gleichstellungsrelevanten Indikatoren</b> , welche die unbezahlte Care-Arbeit sichtbar machen.
4.2.3	<b>Aufbau einer Plattform, die für Care-Arbeit-Leistende relevante Informationen</b> zur Verfügung stellt.
4.2.4	Durchführung von <b>Veranstaltungen zum Thema Care-Arbeit</b> .
4.2.5	<b>Ausbau des Angebots an Tages- und Nachtpflegeangeboten</b> im Kanton Basel-Stadt zur Entlastung von betreuenden bzw. pflegenden Angehörigen, insbesondere im Bereich der spezialisierten Angebote für Betroffene von Demenz und psychischer Erkrankung.
4.2.6	Weiterführung der <b>Kurs- und Beratungsangebote für betreuende/pflegende Angehörige</b> und bedarfsgerechte Weiterentwicklung.
4.2.7	<b>Vergütung von Betreuungsleistungen</b> , die durch Familienangehörige im Bereich der Behindertenhilfe erbracht werden.
4.2.8	<b>Aufstockung des IV-Assistenzbeitrags</b> durch den Kanton, um die Betreuung auch durch Familienangehörige zu vergüten.



## 5. ERWERBSLEBEN

### 5.1: Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit verbessern

Der Kanton Basel-Stadt verstärkt sein Engagement für gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und unbezahlter Care-Arbeit.

NUMMER	MASSNAHME
5.1.1	Finanzielle Entlastung der Eltern bei den <b>Betreuungskosten für Kindertagesstätten</b> .
5.1.2	Ausbau und Weiterentwicklung der <b>Tagesstrukturen auf Primarstufe und Sekundarstufe I</b> .
5.1.3	Massnahmen zur <b>Gleichstellung von Schülerinnen und Schülern von Privatschulen</b> hinsichtlich des Zugangs und der Kosten von <b>Tagesferienangeboten</b> der Volksschulen.
5.1.4	Prüfung der <b>Einführung einer kantonalen Elternzeit</b> auf Grundlage einer freiwilligen Fondslösung mit Staatsbeiträgen.
5.1.5	Konzeption und Durchführung von <b>Branchenveranstaltungen</b> für Unternehmen und Institutionen, um Massnahmen im Bereich <b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> zu fördern.

### 5.2: Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpfen

Der Kanton Basel-Stadt fördert die Gleichstellung im Erwerbsleben und setzt sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz ein. Insbesondere fördert er die Lohngleichheit in seinem Einflussbereich.

NUMMER	MASSNAHME
5.2.1	Durchführung von <b>Stichkontrollen zur Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen</b> .
5.2.2	Durchführung von <b>Stichkontrollen zur Einhaltung der Lohngleichheit bei Staatsbeitragsempfängenden</b> .
5.2.3	<b>Einführung von Lohngleichheitsanalysen</b> bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden. (Vorbehältlich Annahme Lohngleichheitsanalysegesetz).
5.2.4	Prüfung und Umsetzung von <b>Massnahmen zum Thema «sexuelle Belästigung» in der Berufsbildung</b> .
5.2.5	Erarbeitung und Durchführung eines <b>Weiterbildungsangebots zum Thema «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»</b> , insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen.
5.2.6	Weiterführung der Kampagne <b>«Mama Work Rights»</b> um über die <b>Rechte bei Schwangerschaft und Mutterschaft</b> zu informieren.



## 6. DER KANTON ALS ARBEITGEBER

### 6.1: Gleichstellung in der Verwaltung sicherstellen

Der Arbeitgeber Basel-Stadt stellt die Gleichstellung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung sicher und überprüft diese.	
NUMMER	MASSNAHME
6.1.1	Überprüfung der Diversity-Praxis mittels des St. Galler Diversity Benchmarkings. Weiterführung des <b>Chancengleichheits-Controllings</b> . <b>Prüfung von Verbesserungsmassnahmen</b> , gestützt auf die resultierenden Erkenntnisse.
6.1.2	<b>Einhaltung einer diversitygerechten Formulierung</b> und Gestaltung der Stellenausschreibungen sowie Hervorhebung der <b>Familienfreundlichkeit</b> und <b>Anerkennung der Vielfalt</b> .
6.1.3	Regelmässige <b>Überprüfung der Lohnpraxis</b> und <b>Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse</b> . Prüfung des Umgangs mit den Ad-personam-Einreihungen, dem beschleunigten Stufenanstieg und den Anerkennungsprämien auf potenzielle geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Systematische Umsetzung der daraus resultierenden Erkenntnisse mit Verbesserungsmassnahmen.
6.1.4	Überprüfung der <b>Anrechnung unbezahlter Care-Arbeit</b> bei der Lohnfestsetzung.
6.1.5	<b>Förderung von Frauen im Rahmen der Nachfolgeplanung/Talentförderung</b> .

### 6.2: Vereinbarkeit von Beruf und unbezahlter Care-Arbeit in der Verwaltung verbessern

Der Arbeitgeber Basel-Stadt setzt sich für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit ein.	
NUMMER	MASSNAHME
6.2.1	<b>Job- und Top-Sharing</b> werden – sofern von der Funktion her möglich – bei Stellenausschreibungen angeboten. Stellen – auch Kaderstellen – werden mit der Option zur <b>Teilzeit</b> ausgeschrieben, sofern für die Funktion möglich.
6.2.2	Prüfen der Möglichkeit, <b>Lehrstellen und Praktika in Teilzeit</b> anzubieten.
6.2.3	<b>Prüfen von Teilzeitausbildung</b> und/oder Möglichkeit der <b>Nachqualifizierung im Informatikbereich</b> mit Fokus auf Frauen.



### 6.3: Die Mitarbeitenden sensibilisieren und den Wissenstransfer fördern

Der Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt schult die Mitarbeitenden regelmässig im Hinblick auf potenzielle «unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen» und fördert das Wissen zu Gleichstellungsthemen.	
NUMMER	MASSNAHME
6.3.1	<b>Systematische Sensibilisierung von HR-Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen</b> zu Gleichstellungs- und Diversity-Themen. Integration dieser Themen in existierende Kursangebote.
6.3.2	Kursangebote für alle Mitarbeitenden zum Thema « <b>unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen</b> ». Integration dieser Themen in existierende Kursangebote.
6.3.3	<b>Förderung des Austauschs</b> zwischen den an Gleichstellungsfragen interessierten Personen, zum Beispiel in Form von <b>Lunch-&amp;Learn-Veranstaltungen</b> und bei thematischen überdepartementalen Netzwerken.
6.3.4	Angebot eines <b>Seminars «Diversität und Inklusion im Behördenkontakt»</b> , um Mitarbeitende mit einer vielfältigen Kundschaft zu sensibilisieren und Stereotype abzubauen.





## Impressum

**Herausgeber:**  
Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

**Koordination:**  
Fachstelle Gleichstellung, Präsidialdepartement

**Gestaltung und Illustrationen:**  
aplus caruso GmbH

**Druck:**  
Werner Druck & Medien AG

© Kanton Basel-Stadt 2024