

AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG BL

2026-2029



INHALT

VORWORT	3
1 EINLEITUNG	5
1.1 Aktionsplan im Auftrag des Regierungsrats	5
1.2 Ziel: Die Gleichstellung systematisch voranbringen	6
1.3 Grundlagen zur Erarbeitung des Aktionsplans	6
1.4 Erarbeitungsprozess	7
1.5 Zuständigkeiten	7
1.6 Aufbau des Aktionsplans	7
1.7 Monitoring und Evaluation	7
2 AKTIONSPLAN TEIL A: GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	8
Handlungsfeld 1: Care-Arbeit	10
Handlungsfeld 2: Erwerbsarbeit	12
Handlungsfeld 3: Bekämpfung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt	15
Handlungsfeld 4: Bildung	18
Handlungsfeld 5: Gesundheit und Sport	20
Handlungsfeld 6: Partizipation und Antidiskriminierung	22
3 AKTIONSPLAN TEIL B: BEHINDERTENRECHTE	24
Handlungsfeld 1: Gleichstellung und Teilhabe	26
Handlungsfeld 2: Freizeit, Kultur und Sport	30
Handlungsfeld 3: Bildung und Arbeit	32
Handlungsfeld 4: Bauen und Mobilität	34
Handlungsfeld 5: Kommunikation	36

VORWORT

Der Regierungsrat setzt sich dafür ein, dass alle Menschen im Kanton Basel-Landschaft ihr Leben selbstbestimmt gestalten und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. In den vergangenen Jahren hat er wichtige Grundlagen geschaffen, um dieses Ziel langfristig zu erreichen. Mit der «Zukunftsstrategie Gleichstellung» hat er 2016 die Gleichstellungsarbeit im Sinne eines Gender Mainstreamings in der Verwaltung eingeführt und dadurch gestärkt und besser koordiniert. So will er die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gemäss Bundesverfassung und kantonalem Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz weiter voranbringen.

Parallel dazu hat der Regierungsrat zwischen 2018 und 2024 im Rahmen des Projekts Behindertenrechte die Grundlagen für eine zeitgemässe kantonale Behindertenpolitik erarbeitet. Dazu gehören insbesondere das Gesetz über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie die Fachstelle Behindertenrechte, welche die Umsetzung des Gesetzes in der kantonalen Verwaltung sicherstellt. Mit diesen rechtlichen und institutionellen Grundlagen gehört der Kanton Basel-Landschaft zu den Vorreitern im Bereich der Behindertengleichstellung.

Mit dem «Aktionsplan Gleichstellung BL 2026–2029» geht der Regierungsrat nun einen entscheidenden Schritt weiter: Er ergreift neue Massnahmen, stärkt und koordiniert bestehende Bemühungen und verankert Gleichstellung verbindlich im Verwaltungshandeln. In den kommenden vier Jahren werden unter anderem der hindernisfreie und geschlechtergerechte Zugang zu Leistungen und Informationen der Verwaltung verbessert und die digitalen Angebote zugänglich gestaltet. In der Arbeitswelt werden Chancengleichheit und Vereinbarkeit gefördert – auch beim Kanton als Arbeitgeber. Jugendliche werden bei der individuellen Entwicklung jenseits von Stereotypen unterstützt und die Prävention im Bereich sexuelle Belästigung und Gewalt wird gestärkt. Der Aktionsplan schafft damit klare Verbindlichkeit, setzt Prioritäten und macht Fortschritte überprüfbar.



Die Umsetzung dieser Ziele ist eine gemeinsame Aufgabe. Es braucht die Zusammenarbeit der kantonalen Verwaltung mit Gemeinden, Institutionen, der Wirtschaft und der Gesellschaft. Nur gemeinsam kann Gleichstellung konkret umgesetzt und können bestehende Hindernisse wirksam abgebaut werden.

Der Regierungsrat dankt allen Beteiligten für ihr Engagement bei der Entwicklung dieses Aktionsplans. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass Gleichstellung und Teilhabe im Kanton Basel-Landschaft nicht nur Anspruch bleiben, sondern gelebte Realität werden.

Dr. Anton Lauber

Regierungsrat, Vorsteher Finanz- und Kirchendirektion



1

EINLEITUNG

Gleichstellung bedeutet, dass alle Menschen im Kanton Basel-Landschaft ihr Leben selbstbestimmt gestalten und gleichberechtigt am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben teilhaben können – unabhängig von Geschlecht oder Behinderungen.

Der vorliegende Aktionsplan schafft die Grundlage dafür, dieses Ziel konkret und wirksam zu verfolgen. Er zeigt auf, wo Handlungsbedarf besteht, setzt Prioritäten und legt fest, mit welchen Massnahmen die Gleichstellung in den kommenden Jahren vorangebracht wird.

Der Aktionsplan vereint zwei zentrale Bereiche: die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die beiden Bereiche werden je mit eigenen Handlungsfeldern, Zielen und Massnahmen ausgestaltet. Gleichzeitig erfolgen die Erarbeitung und Umsetzung im fachlichen Austausch und nach einem gemeinsamen methodischen Ansatz. Dadurch werden Synergien genutzt, bestehende Strukturen gestärkt und Gleichstellung als übergreifendes Thema in der Verwaltung verankert.

1.1 AKTIONSPLAN IM AUFTRAG DES REGIERUNGSRATS

Der Regierungsrat hat Gleichstellung BL – bestehend aus der Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer und der Fachstelle Behindertenrechte – mit Beschluss vom 24. Juni 2025 mit der Erarbeitung des «Aktionsplan Gleichstellung BL 2026–2029» beauftragt.

Der Aktionsplan knüpft an die bisherige «Zukunftsstrategie Gleichstellung» an, mit der seit 2016 die Förderung der Chancengleichheit im Sinne eines Gender Mainstreamings verankert wurde. Im Weiteren schliesst der Aktionsplan an das Projekt Behindertenrechte an, mit welchem zwischen 2018 und 2024 die Grundlagen für eine zeitgemässe kantonale Behindertenpolitik gelegt worden sind. Im Bereich der Behindertenrechte wird zudem der gesetzliche Auftrag umgesetzt, Schwerpunkte zur Verwirklichung der Rechte von Menschen mit Behinderungen festzulegen (§ 14, Abs. d Behindertenrechtsgesetz BL).

Aktionspläne sind ein bewährtes strategisches Steuerungsinstrument. Sie ermöglichen es, Gleichstellung als Querschnittsthema in der gesamten Verwaltung zu verankern und systematisch voranzubringen. Sie bündeln bestehende und neue Aktivitäten, schaffen Transparenz und stellen sicher, dass Massnahmen koordiniert und zielgerichtet umgesetzt werden.

1.2 ZIEL: DIE GLEICHSTELLUNG SYSTEMATISCH VORANBRINGEN

Hauptziel des Aktionsplans Gleichstellung BL 2026–2029 ist es, die Gleichstellung der Geschlechter und von Menschen mit Behinderungen voranzubringen, Diskriminierungen zu verhindern und Hürden abzubauen.

Der Aktionsplan soll ausserdem sicherstellen, dass...

- Gleichstellung im Sinne des Diversity Mainstreaming als Querschnittsthema in der gesamten kantonalen Verwaltung verankert wird.
- Verwaltung und Zivilgesellschaft in die Entwicklung von Handlungsfeldern, Zielen und Massnahmen einbezogen werden.
- Synergien zwischen den beiden Fachstellen von Gleichstellung BL genutzt werden.
- die Gleichstellungskompetenz innerhalb der Verwaltung gestärkt und der Wissensaustausch gefördert wird.

Um diese Ziele wirkungsvoll erreichen zu können, zeichnet sich der Aktionsplan durch folgende Merkmale aus:

- Er knüpft an übergeordnete Strategien und Planungsinstrumente an und nutzt Synergien.
- Er richtet sich am ausgewiesenen Handlungsbedarf sowie an den Prioritäten von Regierungsrat und Direktionen aus.
- Er definiert für einen festgelegten Zeitraum Handlungsfelder, Ziele und Massnahmen. Dadurch bündelt und koordiniert er Gleichstellungsaktivitäten und macht diese gegen aussen sichtbar.
- Er bezieht die Zivilgesellschaft sowie die Mitarbeitenden der Verwaltung in die Erarbeitung der Ziele und Massnahmen ein.
- Er wird von der obersten Führungsebene beschlossen und verbindlich umgesetzt.
- Die Umsetzung und Zielerreichung werden regelmässig überprüft und der Öffentlichkeit kommuniziert.

1.3 GRUNDLAGEN ZUR ERARBEITUNG DES AKTIONSPLANS

Die Handlungsfelder, Ziele und Massnahmen des Aktionsplans wurden von Gleichstellung BL in Kooperation mit den Dienststellen und Direktionen erarbeitet. Dabei stützte sich Gleichstellung BL auf verschiedene fachliche, rechtliche und strategische Grundlagen sowie auf die Mitwirkung relevanter Akteurinnen und Akteure.

Zu den Grundlagen gehören insbesondere:

- die strategischen Zielsetzungen des Kantons (insbesondere Aufgaben- und Finanzplan 2025–2028)
- der ausgewiesene Handlungsbedarf und die Prioritäten der Direktionen
- die Ergebnisse aus Workshops mit der Zivilgesellschaft und Mitarbeitenden der Verwaltung
- Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung
- politische Vorstösse
- Zukunftsstrategie Gleichstellung
- Projekt Behindertenrechte
- rechtliche Grundlagen und internationale Übereinkommen Bereich Gleichstellung der Geschlechter: [Bundesverfassung](#), [Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann](#), [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women](#), [Istanbul-Konvention](#)
- rechtliche Grundlagen und internationale Übereinkommen Bereich Behindertenrechte: [Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen](#), [Bundesverfassung](#), [Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes](#), [Behindertenrechtegesetz BL](#).

1.4 ERARBEITUNGSPROZESS

Die Erarbeitung des Aktionsplans Gleichstellung BL basiert auf einem partizipativen Ansatz. Der Einbezug verschiedener Zielgruppen und Akteurinnen und Akteure war deshalb zentral. Menschen mit Behinderungen, Fachpersonen aus der Gleichstellungsarbeit, Interessenvertretungen sowie Mitarbeitende der Verwaltung konnten ihre unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen einbringen. Dieser Einbezug stellte sicher, dass die tatsächlichen Bedürfnisse und Herausforderungen von Betroffenen erkannt, praxisnahe Lösungen entwickelt und die Massnahmen breit abgestützt wurden. Gleichzeitig stärkte der Prozess die Akzeptanz und die Verbindlichkeit bei der späteren Umsetzung.

Der Erarbeitungsprozess gliederte sich in fünf Phasen:

PHASE 1: EINBEZUG DER ZIVILGESELLSCHAFT UND DER VERWALTUNG

- Workshop mit Menschen mit Behinderungen und ihren Angehörigen
- Workshop mit Fachpersonen aus dem Bereich Gleichstellung der Geschlechter
- Walk-in-Lab für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung
- Einbezug bestehender verwaltungsinterner und -externer Gremien
- Bilaterale Gespräche mit relevanten verwaltungsinternen Akteurinnen und Akteuren

PHASE 2: ERARBEITUNG DES ENTWURFS

- Entwicklung von Handlungsfeldern, Zielen und Massnahmen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Dienststellen

PHASE 3: ABSTIMMUNG MIT DEN DIREKTIONEN

- Diskussion, Priorisierung und Anpassung der Massnahmen mit den Direktionsvorstehenden, Generalsekretärinnen und -sekretären sowie der Landschreiberin

PHASE 4: MITBERICHTSVERFAHREN

- Konsultation der Direktionen und der Landeskanzlei

PHASE 5: FINALISIERUNG, BESCHLUSSFASSUNG UND PUBLIKATION

- Verabschiedung durch den Regierungsrat (Regierungsratsbeschluss)
- Publikation

1.5 ZUSTÄNDIGKEITEN

Der Gesamtregierungsrat ist der Auftraggeber des «Aktionsplans Gleichstellung BL 2026–2029». Er hat den vorliegenden Aktionsplan mit Regierungsratsbeschluss vom 16. Juni 2026 gutgeheissen und die Direktionen mit der Umsetzung der Ziele und Massnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich beauftragt.

Gleichstellung BL koordiniert den Gesamtprozess. Die Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer und die Fachstelle Behindertenrechte beraten und unterstützen die Direktionen und Dienststellen bei der Umsetzung von Massnahmen. Einmal jährlich führt Gleichstellung BL mit den Direktionsvorstehenden und Generalsekretariaten jeder Direktion sowie mit der Landeskanzlei Standortgespräche durch. In diesen Gesprächen werden der aktuelle Stand der

Massnahmen und die Zielerreichung besprochen, neue Massnahmen definiert und bestehende Massnahmen aktualisiert oder abgeschlossen. Gleichstellung BL fördert ausserdem den Wissensaufbau und die Vernetzung innerhalb der Verwaltung. Des Weiteren ist Gleichstellung BL zuständig für das Monitoring sowie die Evaluation des Aktionsplans und berichtet dem Regierungsrat. Daneben setzen die beiden Fachstellen selbst Massnahmen um.

Die Direktionen heissen die Massnahmen des Aktionsplans gut. Die Direktionsvorstehenden, die Landschreiberin bzw. die Generalsekretärinnen und -sekretäre sind verantwortlich für die Umsetzung der Massnahmen in ihrem Bereich. Sie koordinieren das Monitoring innerhalb der Direktion und berichten an den jährlichen Standortgesprächen.

Die Verantwortlichen in den Dienststellen setzen die Massnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich um und beteiligen sich am Monitoring. Sie holen bei Bedarf Informationen und Beratung bei Gleichstellung BL ein.

1.6 AUFBAU DES AKTIONSPANS

Der Aktionsplan ist in zwei Teile gegliedert: Ein Teil behandelt die Gleichstellung der Geschlechter und liegt in der Zuständigkeit der Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer. Der andere Teil widmet sich der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Die Federführung für diesen Teil liegt bei der Fachstelle Behindertenrechte. Die beiden Fachstellen arbeiten fachlich getrennt, kooperieren aber gezielt und nutzen Synergien.

Die Handlungsfelder bilden die thematischen Schwerpunkte des Aktionsplans ab. Jedes Handlungsfeld enthält mehrere Ziele mit dazugehörenden Massnahmen.

1.7 MONITORING UND EVALUATION

Die Umsetzung des Aktionsplans wird durch ein jährlich durchgeführtes Monitoring begleitet. In den Standortgesprächen informieren die Direktionen Gleichstellung BL über den Stand der Massnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich und über die weitere Planung. Gleichstellung BL dokumentiert die Monitoring-Ergebnisse.

Am Ende der Vierjahresperiode wird der Aktionsplan evaluiert. Der Regierungsrat entscheidet aufgrund des Evaluationsberichts und einem entsprechenden Antrag von Gleichstellung BL über die Weiterführung des Aktionsplans Gleichstellung BL.



2

AKTIONSPLAN TEIL A

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in jeder Lebensphase relevant und umfasst alle Lebensbereiche wie Ausbildung, Berufsleben, Familie, Politik, Kultur und Gesundheit. Der Aktionsplan legt den Fokus auf sechs Handlungsfelder.



HANDLUNGSFELD 1: CARE-ARBEIT



HANDLUNGSFELD 2: ERWERBSARBEIT



HANDLUNGSFELD 3: BEKÄMPFUNG VON
SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND
GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT



HANDLUNGSFELD 4: BILDUNG



HANDLUNGSFELD 5:
GESUNDHEIT UND SPORT



HANDLUNGSFELD 6: PARTIZIPATION UND
ANTIDISKRIMINIERUNG



HANDLUNGSFELD 1: CARE-ARBEIT

Kochen, putzen, Wäsche waschen, Kinder betreuen oder Menschen pflegen: Care-Arbeit ist unverzichtbar für unsere Gesellschaft. Alle Menschen sind in verschiedenen Lebensphasen auf Care-Arbeit angewiesen. Mit der älter werdenden Gesellschaft dürfte Care-Arbeit weiter an Bedeutung gewinnen.

Unbezahlte und bezahlte Care-Arbeit wird mehrheitlich von Frauen geleistet. Frauen mit Kindern übernahmen im Baselbiet im Schnitt 56 Stunden unbezahlte Haus- und Familienarbeit pro Woche, Männer 34 Stunden.¹ Die ungleiche Verteilung unbezahlter Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern hat Folgen für die berufliche Entwicklung, das Einkommen und die finanzielle Vorsorge. Denn wer unbezahlte Care-Arbeit leistet, sieht sich häufig mit ökonomischen Nachteilen und schlechterer sozialer Absicherung konfrontiert. Zudem ist unbezahlte Arbeit wenig sichtbar und wertgeschätzt.

Um negative finanzielle Folgen abzufedern und Paaren egalitäre Aufteilungen von Erwerbs- und Care-Arbeit zu ermöglichen, sind verfügbare und zahlbare Angebote zur familienergänzenden Kinderbetreuung sowie zur Betreuung und Pflege von Angehörigen zentral. Weiter braucht es flexible Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein Steuer- und Sozialversicherungssystem, das unbezahlt Care-Arbeit-Leistende nicht benachteiligt. Bei der bezahlten Care-Arbeit besteht Handlungsbedarf bezüglich Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen.

Der Kanton fördert mit seinen Massnahmen das familienergänzende Kinderbetreuungsangebot im Baselbiet und die Wertschätzung der Care-Arbeit. Er sensibilisiert die Bevölkerung und Kantonsmitarbeitende für die mit unbezahlter Care-Arbeit verbundenen Risiken und setzt sich für faire Arbeitsbedingungen bei bezahlter Care-Arbeit ein.

¹ Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2020.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton verfügt über ein bedarfsgerechtes, qualitativ gutes sowie finanziell erschwingliches familienergänzendes Kinderbetreuungsangebot.

- Revision sowie Umsetzung des revidierten Gesetzes über die familienergänzende Kinderbetreuung.
In Umsetzung. Zuständig: Fachbereich Familien (SID), Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (BKSD), Zeitraum: 2026–2027

Der Kanton fördert das Bewusstsein für die zentrale gesellschaftliche Bedeutung von Care-Arbeit und trägt zu deren Sichtbarkeit und Wertschätzung bei. Er informiert über die finanziellen Risiken bei der Übernahme von unbezahlt geleisteter Care-Arbeit und darüber, wie diese individuell abgedeckt werden können.

- Regelmässige Veröffentlichung von Indikatoren zur unbezahlt geleisteten Care-Arbeit im Baselbiet.
In Umsetzung. Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029
- Seminarangebot für kantonale Mitarbeitende zur Auswirkung von Erwerbsentscheiden in Zusammenhang mit unbezahlter Care-Arbeit auf die soziale Absicherung.
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029
- Informationsveranstaltungen für die Öffentlichkeit zur Auswirkung von Erwerbsentscheiden in Zusammenhang mit unbezahlter Care-Arbeit auf die soziale Absicherung sowie zu Finanzen und Geschlecht.
In Umsetzung. Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

- Informationsmaterial für die Öffentlichkeit zu den finanziellen Auswirkungen von Erwerbsentscheiden auf die soziale Absicherung.

Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2027

Der Kanton setzt sich für faire Arbeitsbedingungen bei bezahlt geleisteter Care-Arbeit ein.

- Mitgliedschaft beim Verein «[CareInfo](#)» und Information der Zielgruppen (Pilotphase). Auf der Informations- und Vernetzungsplattform «CareInfo» finden Care-Migrantinnen und arbeitgebende Privathaushalte die in den Kantonen geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen.
In Umsetzung. Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Fachabteilung Integration (SID), Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (VGD), Zeitraum: 2026–2027



HANDLUNGSFELD 2: ERWERBSARBEIT

Erwerbsarbeit ist zentral für die finanzielle Unabhängigkeit und soziale Absicherung. In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich gestiegen: Drei Viertel der Frauen im Baselbiet sind erwerbstätig – in den 1970er Jahren waren es weniger als die Hälfte. Auch der Frauenanteil in Führungspositionen hat zugenommen. Flexible Arbeitsmodelle gewinnen an Bedeutung und begünstigen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Gleichzeitig bestehen weiterhin deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsgrad, Lohn, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Altersvorsorge. Frauen sind überdurchschnittlich häufig Teilzeit erwerbstätig, in Branchen mit tieferen Löhnen beschäftigt und unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit deutlich häufiger aufgrund von Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Zudem sind Ausbildung und Arbeitsmarkt in der Schweiz stark nach Geschlechtern segregiert. Dies wirkt sich langfristig ebenfalls negativ auf Einkommen, Karriere und soziale Absicherung aus.

Um die Chancengleichheit in allen Phasen des Erwerbslebens zu erhöhen, sind gute Rahmenbedingungen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Lohngleichheit und nicht-diskriminierende Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zentral. Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben. Dazu gehören Lohnungleichheit, sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz sowie Diskriminierung bei Anstellung, Beförderung, Arbeitsbedingungen etc. Bei der Umsetzung des Gesetzes durch Arbeitgebende besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Der Kanton fördert mit seinen Massnahmen die Chancengleichheit und Vereinbarkeit bei Arbeitgebenden. Privatpersonen unterstützt er geschlechtersensibel beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Gleichzeitig setzt er als Arbeitgeber Massnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in der kantonalen Verwaltung um.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton setzt sich bei Unternehmen im Kanton für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.

- Sensibilisierung von Arbeitgebenden bezüglich Schwangerschaft und Mutterschaft am Arbeitsplatz.
Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2027
- Unterhalt und stetige Weiterentwicklung der Online-Plattform JOB&LIFE für KMU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
In Umsetzung. Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton unterstützt Unternehmen im Baselbiet bei der Prävention und Intervention rund um sexuelle, sexistische und queerfeindliche Belästigung am Arbeitsplatz.

- Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer ist Mitglied der Trägerschaft des Vereins «KMU konkret+». Bekanntmachen des Angebots. «KMU konkret+» unterstützt KMU kostengünstig bei der Prävention von sexueller, sexistischer und queerfeindlicher Belästigung am Arbeitsplatz und bietet Vorgehensberatung bei konkreten Fällen.
In Umsetzung. Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton fördert in seinem Einflussgebiet die Einhaltung der Lohngleichheit.

- Stichprobenkontrollen zur Überprüfung der von den Unternehmen in der Selbstdeklaration im Beschaffungswesen gemachten Angaben betreffend Einhaltung der Lohngleichheit (Pilotphase).
In Umsetzung. Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zentrale Beschaffungsstelle (BUD), Zeitraum: 2026–2027

Der Kanton unterstützt die Arbeitsmarktteilnahme und sensibilisiert die entsprechenden Verwaltungsstellen für die Gleichstellungsthematik.

- Schulung der Mitarbeitenden des Assessmentcenters des Sozialamts zu Gleichstellungsaspekten.
Zuständig: Assessmentcenter des kantonalen Sozialamts (FKD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2027
- Kurzschulung von Mitarbeitenden der Öffentlichen Arbeitsvermittlung (RAV) zu beratungsrelevanten Geschlechtergleichstellungsthemen.
Zuständig: Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (VGD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton fördert den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einer Familienphase.

- Prüfen der Einführung von Wiedereinstiegspraktika in der Verwaltung.
Zuständig: Alle Direktionen und Landeskanzlei, Personalamt (FKD), Zeitraum: 2026–2029
- Laufbahnberatung für Frauen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beratung und Workshop zu Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer Familienphase. Verstärkte Bewerbung des Angebots.
In Umsetzung. Zuständig: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton erhöht den Anteil Frauen im Kader in der kantonalen Verwaltung.

- Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sie alle Geschlechter ansprechen. Kader-Stellen werden nach Möglichkeit mit Teilzeit-Option angeboten. In die engere Auswahl für Führungspositionen werden nach Möglichkeit sowohl Männer als auch Frauen einbezogen.
In Umsetzung. Zuständig: Alle Direktionen und Landeskanzlei, Zeitraum: 2026–2029
- Zentrales Talentmanagement und Nachfolgeplanung (unterstützt u.a. Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Karriereentwicklungen und Besetzung von Führungspositionen).
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD), Zeitraum: 2026–2029
- Ermöglichen von Top-Sharing inkl. entsprechender Information und Beratung.
Teilweise in Umsetzung. Zuständig: Alle Direktionen und Landeskanzlei, Personalamt (FKD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029
- Regelmässiges Monitoring der Geschlechteranteile im Kader inklusive interner Kommunikation der Kennzahlen.
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton fördert die Lohngleichheit in der Verwaltung.

- Regelmässige Lohngleichheitskontrollen mit dem Standardanalyse-Tool «Logib».
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD),
Zeitraum: 2029
- Regelmässige interne Berichterstattung zu den lohnrelevanten Bewertungen in den Mitarbeitendengesprächen.
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD),
Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton schützt seine Mitarbeitenden vor sexueller, sexistischer und queerfeindlicher Belästigung am Arbeitsplatz.

- Schulung der Führungskräfte und HR-Verantwortlichen der Verwaltung zu Prävention und Intervention rund um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Erarbeiten und Aktualisieren von Informationsmaterial.
In Umsetzung. Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Personalamt (FKD), Zeitraum: 2026–2027

Der Kanton garantiert diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen in der Verwaltung.

- Regelmässige Durchführung des HSG Diversity Benchmarks (Monitoring der Personalkennzahlen nach Geschlecht durch die Hochschule St. Gallen).
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD),
Zeitraum: 2026–2029
- Schulung von HR-Verantwortlichen zu unbewussten, geschlechtsspezifischen Wahrnehmungsmustern und deren Auswirkungen auf Rekrutierung, Beförderung, Entlohnung etc.
Zuständig: Personalamt (FKD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029
- Sensibilisierung von HR-Verantwortlichen für Herausforderungen von und Umgang mit queeren Mitarbeitenden. Prüfen einer entsprechenden Beratung für HR- und Führungspersonen sowie Überprüfung der Rekrutierungsprozesse bezüglich LGBTIQ-Freundlichkeit.
Zuständig: Personalamt (FKD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

Die kantonale Verwaltung setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der kantonalen Verwaltung (Teilzeitarbeit, mobiles Arbeiten etc.).
In Umsetzung. Zuständig: Alle Direktionen und Landeskanzlei, Zeitraum: 2026–2029
- Beratung zu Kinder- und Angehörigenbetreuung und Online-Informationsveranstaltungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Verwaltungsmitarbeitende durch die externe Fachstelle profawo.
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD),
Zeitraum: 2026–2029



HANDLUNGSFELD 3: BEKÄMPFUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT

Sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt sind gravierende Verletzungen der persönlichen Integrität. Sie beeinträchtigen die körperliche und psychische Gesundheit der Betroffenen. Sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt kann alle Personen treffen. Frauen, Mädchen, LGBTIQ-Personen und Personen mit Behinderungen sind aber besonders häufig Opfer von sexualisierter und häuslicher Gewalt.

Das Gleichstellungsgesetz verbietet explizit sexuelle und sexistische Belästigung im Erwerbsleben und verpflichtet alle Arbeitgebenden, ihre Mitarbeitenden wirkungsvoll zu schützen. Wie Befragungen zeigen, erfahren jedoch viele Menschen Belästigungen am Arbeitsplatz: 44 Prozent der Frauen und 17 Prozent der Männer geben an, im Erwerbsleben bereits sexuelle Belästigung erlebt zu haben.² Auch ausserhalb der Arbeitswelt ist sexuelle Belästigung weit verbreitet: Im Jahr 2019 berichteten mehr als die Hälfte der Frauen in der Schweiz, bereits im öffentlichen Raum belästigt worden zu sein.³

Die Schweiz hat sich mit der Ratifizierung der [Istanbul-Konvention](#) verpflichtet, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu bekämpfen und präventiv dagegen vorzugehen. Die Kantone sind in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich für die Umsetzung. Basel-Landschaft tut dies mit der [Roadmap häusliche Gewalt](#). Sie hat zum Ziel, Gewalt zu stoppen, Opfer zu schützen und Tatpersonen zu belangen. Der Handlungsbedarf ist weiterhin gross: 2025 musste die Polizei 772-mal wegen Gewalt im sozialen Nahraum intervenieren und ermittelte einen oder mehrere Straftatbestände. Die Dunkelziffer dürfte jedoch massiv höher sein. Betroffen von häuslicher Gewalt sind mehrheitlich Frauen.⁴

Der Kanton setzt im Bereich sexuelle und sexistische Belästigung und häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt diverse Massnahmen um. Er betreibt Prävention und Sensibilisierung, begleitet und unterstützt betroffene Personen und arbeitet mit Tatpersonen. Als Arbeitgeber setzt er das Gleichstellungsgesetz konsequent um und schützt seine Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung.

² [Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz: Kurzversion des Schlussberichts](#) (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2024)

³ Schlussbericht zur Befragung: [Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet](#) (Amnesty International, 2019)

⁴ [Polizeikennzahlen Baselland \(2025\)](#)

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton setzt sich ein gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt.

- Prüfen der Beteiligung an einem überkantonalen Melde-Tool zu sexueller, sexistischer und queerfeindlicher Belästigung im öffentlichen Raum mit Begleitkampagne.
Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD),
Zeitraum: 2026–2027
 - Jährliche regionale Kampagne im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt an Frauen.
In Umsetzung. Zuständig: Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt (SID), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), unter Einbezug von: Beratungsstelle Opferhilfe beider Basel, Frauenhaus beider Basel, Heilsarmee Frauenhaus Region Basel, Zeitraum: 2026–2029 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)
 - Bereitstellen von Informationsmaterial zu sexueller und sexistischer Belästigung sowie geschlechtsspezifischer und queerfeindlicher Gewalt für Jugendtreffpunkte und weitere Freizeitangebote für Jugendliche.
Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD),
Zeitraum: 2027–2029
 - Sensibilisierung zum Thema «Gewalt im Alter» und Prüfung von E-Learning-Tools (beispielsweise E-Learning für Apotheken «Zusatzmodul Gewalt im Alter»).
- Zuständig: Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt (SID), Gesundheitsförderung (VGD), Zeitraum: 2027–2028

Der Kanton verstärkt im schulischen Bereich die Prävention von sexueller Belästigung und häuslicher Gewalt.

- Stärkung des Angebots «Mein Körper gehört mir» zur Förderung der sexuellen Integrität und Selbstbestimmung von Kindern inkl. Prüfen eines Obligatoriums für Primarschulen. Ausbau der Nutzung durch Kindergärten.
Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Fachbereich Kindes- und Jugendschutz (SID), Gesundheitsförderung (VGD),
Zeitraum: 2026–2027 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)
 - Sicherstellen des Programms «Herzsprung» gegen Gewalt in jugendlichen Paarbeziehungen. Vermehrte Sensibilisierung der Schulen, damit Programme optimal genutzt werden.
Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Gesundheitsförderung (VGD), Zeitraum: 2026–2027 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)
 - Prüfen der Durchführung der Ausstellung «Stärker als Gewalt» in Sekundarschulen.
Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Gesundheitsförderung (VGD), Zeitraum: 2026–2027
 - Schulung von Lehrpersonen und Bereitstellen von Sensibilisierungsmaterial für Schulen zu sexueller Belästigung und sexualisierter und häuslicher Gewalt (diverse Präventionskurse für Lehrpersonen, Workshop zu sexualisierter Gewalt für Schüler/innen, Flyer «Lustig. Lästig. Stopp!«).
- In Umsetzung. Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Gesundheitsförderung (VGD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), unter Einbezug von: Beratungsstelle Opferhilfe beider Basel, Frauenhaus beider Basel, Heilsarmee Frauenhaus Region Basel, Zeitraum: 2026–2029 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)

Der Kanton berät, unterstützt und schützt Opfer von sexueller und sexistischer Belästigung, sexualisierter und häuslicher Gewalt und arbeitet mit Gewaltausübenden.

- Beratungsangebot rund um die Uhr (24/7) für Opfer von Gewalt über schweizweite Kurzwahlnummer.

In Umsetzung. Zuständig: Fachbereich Opferhilfe (SID), unter Einbezug von: Beratungsstelle Opferhilfe beider Basel, Dargebundene Hand, Zeitraum: 2026–2029 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)

- Sicherstellen von genügend Schutzplätzen für Opfer von häuslicher Gewalt. Prüfung von Schutzplätzen für Mädchen und junge Frauen.

In Umsetzung. Zuständig: Fachbereich Opferhilfe (SID), Fachbereich Kindes- und Jugendschutz (SID), unter Einbezug von: Frauenhaus beider Basel, Heilsarmee Frauenhaus Region Basel, Zeitraum: 2026–2029 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)

- Lernprogramme für Tatpersonen gegen häusliche und sexualisierte Gewalt.

In Umsetzung. Zuständig: Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt (SID), Zeitraum: 2026–2029 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)

- Prüfen, ob das Lernprogramm für Tatpersonen Arbeitgebenden bei Beratungen zu Fällen von sexueller Belästigung empfohlen werden soll.

Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

- Weiterentwicklung von Informations- und Sensibilisierungsmaterial zu häuslicher Gewalt mit Fokus auf Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe.

In Umsetzung. Zuständig: Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt (SID), Fachabteilung Integration (SID), Amt für Migration, Integration und Bürgerrecht (SID), unter Einbezug von: Frauenhaus beider Basel, Ausländerdienst Baselland, Multikulturelle Suchtberatungsstelle, Beratungsstelle Opferhilfe beider Basel, Zeitraum: 2026–2029 (Massnahme aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)

- Beratung und Begleitung von Opfern sexualisierter Gewalt (auch in Strafverfahren), traumafokussierte Unterstützung, rechtsmedizinische Behandlung auch ohne Anzeige, Aus- und Weiterbildung von Personen im Umgang mit Opfern sexueller Gewalt.

In Umsetzung. Zuständig: Polizei (SID), Staatsanwaltschaft (SID), Fachbereich Opferhilfe (SID), Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt (SID), unter Einbezug von: Kantonsspital Baselland, Beratungsstelle Opferhilfe beider Basel, Institut für Rechtsmedizin der Universität Basel, Zeitraum: 2026–2029 (Massnahmen aus Massnahmenplan Roadmap häusliche Gewalt)



HANDLUNGSFELD 4: BILDUNG

Bildung ist ein zentraler Pfeiler der Gleichstellung. Sie ist eine wichtige Voraussetzung für die berufliche und individuelle Entwicklung, finanzielle Unabhängigkeit sowie die Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben. Bildung beginnt im frühkindlichen Alter und zieht sich über die Schule und Ausbildung bis hin zur Weiterbildung.

Die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen wird stark davon geprägt, was in einer Gesellschaft als typisch weiblich oder männlich gilt. Diese gesellschaftlichen Stereotypen schreiben Mädchen und Jungen unterschiedliche Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten zu. Geschlechterstereotype haben Auswirkungen darauf, wie sich Kinder und Jugendliche selbst wahrnehmen, wofür sie sich interessieren, was sie sich selbst zutrauen und welchen «Platz» sie in der Gesellschaft und der Familie einnehmen. Im Schulbereich zeigen sich diese Auswirkungen in vielfältiger Weise, auch bei der Berufswahl, die weiterhin stark von Geschlecht beeinflusst wird.

Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Interessen unabhängig von Geschlecht und gesellschaftlichen Rollenerwartungen entwickeln und entfalten können. Schule und andere Bildungsorte nehmen bei der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen eine zentrale Rolle ein. Eine geschlechtersensible Lernumgebung trägt dazu bei, alle gleichermassen zu fördern und egalitäre Bildungschancen zu bieten. Der Lehrplan 21 sieht vor, dass Schulen und Bildungsorte mit den Schülerinnen und Schülern Rollenbilder und Chancengleichheit reflektieren, für Vielfalt und Diskriminierung sensibilisieren und den Kindern und Jugendlichen diesbezügliche Kompetenzen vermitteln.

Der Kanton unterstützt mit seinen Massnahmen die individuelle Entwicklung und Berufswahl von Kindern und Jugendlichen unabhängig von Geschlechterstereotypen und sensibilisiert für vielfältige Familienformen.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton fördert eine geschlechtsunabhängige Berufswahl.

- Umsetzung und Weiterentwicklung des Zukunftstags BL mit Beteiligung der Schulen, Erziehungsberechtigten und der Wirtschaft.

In Umsetzung. Zuständig: Alle Direktionen und Landeskanzlei, Amt für Volksschulen (BKSD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

- Öffentlich zugängliches Freizeitangebot, um das Interesse von Mädchen an MINT-Fächern⁵ zu fördern.

Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton unterstützt Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung unabhängig von Geschlechterstereotypen.

- Bekanntmachung der Broschüre «[Mehr als Himmelblau & Rosarot. Kinder- und Jugendmedien ohne Rollenklischees](#)». Anschaffung der darin aufgeführten Medien durch die Kantonsbibliothek. Broschüre wird in der Kantonsbibliothek aufgelegt und den Gemeinde- und Schulbibliotheken zugänglich gemacht.

Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

- Prüfen einer Online-Themenseite des Amts für Volksschulen zu Geschlechterstereotypen mit Unterrichtsmaterial und Weiterbildungsangeboten.

Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2027

- Prüfen von möglichen Massnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Primarlehrberuf im Rahmen des Projekts «Fachkräftebedarf im Schulbereich».

Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Berufsbildung, Mittelschulen und Hochschulen (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton unterstützt junge Erwachsene geschlechtsspezifisch dabei, einen Abschluss auf Sekundarschule II zu erwerben.

- Prüfen einer Analyse zu geschlechtsspezifischen Aspekten zur Erlangung eines Abschlusses auf Sekundarstufe II sowie zu geschlechtsspezifischen Massnahmen zur Erhöhung des Anteils junger Erwachsener mit entsprechendem Abschluss.

Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Berufsbildung, Mittelschulen und Hochschulen (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton sensibilisiert für vielfältige Familienformen.

- Sensibilisierung der Schulleitungen bezüglich Ansprache der Erziehungsberechtigten in der Kommunikation.

Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

- Prüfen der Erweiterung der Online-Themenseite des Amts für Volksschulen zu Geschlechterstereotypen um Material zu vielfältigen Familienformen.

Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029

⁵ MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik.



HANDLUNGSFELD 5: GESUNDHEIT UND SPORT

Gesundheit und Bewegung sind zentrale Voraussetzungen für Lebensqualität und gesellschaftliche Teilhabe. Sowohl bei der Gesundheit als auch im Sport bestehen allerdings deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Im Gesundheitsbereich⁶ zeigen sie sich bei Gesundheitszustand und -verhalten, aber auch bei der Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen. Männer suchen seltener Präventionsangebote sowie medizinische und psychologische Hilfe auf. Dies wirkt sich auch auf ihre Lebenserwartung aus, die drei Jahre weniger beträgt als diejenige der Frauen.⁷ Frauen leiden hingegen häufiger an körperlichen Beschwerden, die oft mit psychosozialen Faktoren wie Stress verbunden sind. Ausserdem sind sie – aufgrund des Gender Bias in der Medizin – häufiger mit Fehldiagnosen und inadäquater Behandlung konfrontiert. Trans und non-binäre Menschen treffen im Gesundheitswesen immer wieder auf mangelndes Fachwissen in Bezug auf Non-Binarität und Transidentität, auf

inadäquate Beratung sowie Diskriminierungen. Auch im Sport zeigen sich Differenzen zwischen den Geschlechtern: So treiben etwa Mädchen und Frauen sowie queere Personen weniger häufig Sport als männliche Gleichaltrige. Sie profitieren auch weniger von attraktiven Trainingszeiten, der Sportinfrastruktur oder der Nachwuchsförderung. Frauen sind zudem in Führungs- und Entscheidungsgremien in Sportvereinen und -verbänden deutlich untervertreten.

Langfristiges Ziel des Kantons ist eine bedarfsgerechte und diskriminierungsfreie Gesundheitsförderung und -versorgung sowie ein gleichberechtigter Zugang zu Sport und Bewegung. In einem ersten Schritt berücksichtigt der Kanton die Gleichstellungsperspektive konsequent auf strategischer Ebene bei der Gesundheitsförderung und -versorgung und unterstützt Sportvereine als zentrale Anbieter für breit zugängliche Sportangebote.

⁶ Vgl. [Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022](#), Bundesamt für Statistik

⁷ [Lebenserwartung bei Geburt Kanton Basel-Landschaft](#), Amt für Daten und Statistik BL

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton berücksichtigt die Geschlechterperspektive im Gesundheitsbereich auf strategischer Ebene.

- Berücksichtigung der Geschlechter-Gleichstellungsperspektive bei der Entwicklung der neuen Präventions- und Gesundheitsförderungsstrategie.

Zuständig: Amt für Gesundheit (VGD),

Zeitraum: 2026–2027

- Prüfung, wie die Geschlechter-Gleichstellungsperspektive im Bereich der Gesundheitsversorgung in die Verwaltungsarbeit einbezogen werden kann.

Zuständig: Amt für Gesundheit (VGD), Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2027

Der Kanton unterstützt die Sportvereine bei der Umsetzung des Branchenstandards für den Schweizer Sport (inkl. Geschlechtervertretung in Vorständen).

- Beratung und Unterstützung durch die neue Stabsstelle Projektmanagement, Sport und Gesellschaft im Sportamt.

In Umsetzung. Zuständig: Sportamt (BKSD),

Zeitraum: 2026–2029



HANDLUNGSFELD 6: PARTIZIPATION UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Alle Bewohnerinnen und Bewohner des Baselbiets sollen am gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben teilhaben und ihre Perspektiven in Entscheidungsprozesse einbringen können – ungeachtet des Geschlechts. Bis heute sind jedoch nicht alle gleichermassen in Politik und Entscheidungsgremien repräsentiert und verfügen nicht über den gleichen Zugang zu Dienstleistungen, Angeboten und öffentlichen Räumen. So liegt beispielsweise der Frauenanteil im Landrat (37 %)⁸ und in der Regierung (20 %)⁹ im Baselbiet deutlich unter der 50 Prozent-Marke und weniger als die Hälfte der regierungsrätlichen Kommissionen sind genügend ausgewogen besetzt.¹⁰ Gesetzlich vorgeschrieben ist ein Frauen- bzw. Männeranteil von mindestens 30 Prozent.¹¹ Nicht-binäre und trans Personen werden häufig unzureichend berücksichtigt – sei es bei Formularen oder bei Toiletten und Umziehkabinen. Mit der digitalen Entwicklung innerhalb und ausserhalb der Verwaltung besteht zudem die Gefahr, Geschlechterstereotypen und -ungleichheiten weiter zu verstärken.

Dienstleistungen, Angebote und Infrastrukturen des Kantons sind so auszurichten, dass sie für alle zugänglich und diskriminierungsfrei nutzbar sind – unabhängig von Geschlecht oder anderer Diversitätsmerkmale wie Herkunft oder Sprache. Eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter trägt dazu bei, dass Entscheidungen breit abgestützt sind und verschiedene Lebensrealitäten angemessen berücksichtigt werden.

Der Kanton setzt konsequent auf geschlechtergerechte Kommunikation und berücksichtigt dabei unterschiedliche Zielgruppen.¹² Bei der weiteren Digitalisierung der kantonalen Verwaltung legt der Kanton ein besonderes Augenmerk auf potentielle Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Er achtet bei seinen Dienstleistungen, Angeboten und der Infrastruktur darauf, dass sie diskriminierungsfrei ausgestaltet und für alle Geschlechter zugänglich sind. Er fördert in seinem Einflussbereich eine ausgeglichene Geschlechtervertretung in Gremien und Führungsorganen.

⁸ [Sitzverteilung der Landratswahlen nach Geschlecht](#), 2023, Amt für Daten und Statistik BL

⁹ [Zusammensetzung des Regierungsrats](#), Mai 2026

¹⁰ [Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen](#): Monitoringbericht 2026, Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer BL, 2026

¹¹ Vgl. [Verordnung über die regierungsrätlichen Kommissionen](#)

¹² Die kantonale Verwaltung setzt die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in all ihren Texten um. Die [Schreibweisen für die kantonale Verwaltung](#) orientieren sich am Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache der Bundeskanzlei. Genderstern oder Genderdoppelpunkt sind aktuell bei amtlichen Texten mit dem Absender Kanton Basel-Landschaft nicht vorgesehen.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton berücksichtigt bei der Ausgestaltung von Dienstleistungen und Angeboten geschlechtsspezifische Bedürfnisse und verbessert deren Zugänglichkeit.

- Geschlechtergerechte Sprache und Vermeidung von Geschlechterstereotypen in Regierungskommunikation und Infoheft der kantonalen Verwaltung.
Zuständig: Landeskanzlei, Zeitraum: 2026–2029
- Prüfung von neuen Formularen auf geschlechtsneutrale Anreden und geschlechtergerechte Ausgestaltung.
Zuständig: BKSD, FKD, SID, VGD, LKA,
Zeitraum: 2026–2029
- Schulungsangebot für Mitarbeitende mit Publikumskontakt zum diskriminierungsfreien Umgang mit LGBTIQ-Personen.
Zuständig: Alle Direktionen und Landeskanzlei, Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD), Zeitraum: 2026–2029
- Prüfung bei Umbau von bestehenden öffentlichen Bauten (Verwaltungsgebäude, Schulhäuser, Sportplätze und -hallen etc.) sowie bei Neubauten, ob genderneutrale Toiletten und Garderoben eingerichtet werden können.
Zuständig: Hochbauamt (BUD), Zeitraum: 2026–2029
- Prüfen des Zugangs zu Beratungsleistungen der Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer für Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen.
Zuständig: Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD),
Zeitraum: 2026–2027
- Vertretung beider Geschlechter als Referierende oder Podiumsteilnehmende am Baselbieter Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsforum, nach Möglichkeit Einbezug von gleichstellungsrelevanten inhaltlichen Aspekten bei Konzeption und Durchführung.
Zuständig: Standortförderung (VGD), Kantonales Amt für Gewerbe, Industrie und Arbeit (VGD), Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton engagiert sich für Gleichstellung im Kulturbereich.

- Sensibilisierung von Kulturbetrieben zu Gender- und Diversitätsmonitoring sowie Information zu einem entsprechenden Selbstevaluationstool.
Zuständig: Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2028–2029
- Prüfen einer möglichen Auswertung der Vergabe von Fördergeldern nach Geschlecht.
Zuständig: Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2027–2029

Neuzuziehende aus dem Ausland erhalten bei Bedarf Informationen zu den Grundlagen und Angeboten in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Behindertenrechte.

- Konzeption Merkblatt zu den Grundlagen und Angeboten in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Behindertenrechte für Neuzuziehende aus dem Ausland.
Zuständig: Gleichstellung BL (FKD), Zeitraum: 2026
- Bei Bedarf Abgabe Merkblatt zu den Grundlagen und Angeboten in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Behindertenrechte im Rahmen der Begrüssungsgespräche für Neuzuziehende aus dem Ausland.
Zuständig: Fachabteilung Integration (SID),
Zeitraum: 2026–2029

In den regierungsrätlichen Kommissionen des Kantons Basel-Landschaft sind – gemäss den Vorgaben der Verordnung – mindestens je 30 Prozent Frauen und Männer sowie verschiedene Altersgruppen vertreten.

- Frühzeitige Planung von Neubesetzungen in regierungsrätlichen Kommissionen bei Gesamterneuerungswahlen oder vakanten Sitzen. Treffen geeigneter Massnahmen, um Personen aus untervertretenen Geschlechter- oder Altersgruppen zu rekrutieren. Begründung bei Abweichungen von den Vorgaben der Verordnung. Regelmässiges Monitoring und Bericht zur Zusammensetzung.
In Umsetzung. Zuständig: Alle Direktionen und Landeskanzlei, Gleichstellung für Frauen und Männer (FKD),
Zeitraum: 2026–2029

Bei der Umsetzung der Strategie zur digitalen Transformation und deren Massnahmen beachtet der Kanton durchgängig die Geschlechterperspektive und gestaltet sie geschlechtergerecht.

- Prüfung von Verordnungen, Richtlinien und Empfehlungen im Rahmen der digitalen Transformation, ob sie diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht aufbereitet und formuliert sind. Die Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer wird bei Bedarf hinzugezogen.
Zuständig: Dienststelle Digitale Transformation (FKD),
Zeitraum: 2026–2029

Der Kanton setzt sich bei seinen Beteiligungen für eine ausgewogene Zusammensetzung der Verwaltungsräte ein.

- Sensibilisierung der Beteiligungen für das Thema, Massnahmen bei Neubesetzungen für eine ausgewogene Zusammensetzung der Verwaltungsräte.
In Umsetzung. Zuständig: Alle Direktionen,
Zeitraum: 2026–2029



3

AKTIONSPLAN TEIL B

BEHINDERTENRECHTE

Die Behindertenrechte sind in jeder Lebensphase relevant und umfassen alle Lebensbereiche wie beispielsweise Bildung und Arbeit, Bauen und Mobilität oder Freizeit, Kultur und Sport. Der Aktionsplan legt den Fokus auf fünf Handlungsfelder.



HANDLUNGSFELD 1: GLEICHSTELLUNG UND TEILHABE



HANDLUNGSFELD 2: FREIZEIT, KULTUR UND SPORT



HANDLUNGSFELD 3: BILDUNG UND ARBEIT



HANDLUNGSFELD 4: BAUEN UND MOBILITÄT



HANDLUNGSFELD 5: KOMMUNIKATION



HANDLUNGSFELD 1: GLEICHSTELLUNG UND TEILHABE

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf Gleichstellung und auf ein selbstbestimmtes Leben in allen Lebensbereichen. Der Kanton ist verpflichtet, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen und die tatsächliche Teilhabe zu fördern (§ 1 Behindertenrechtsgesetz BL; § 105 Kantonsverfassung BL).

Gleichstellung bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen die gleichen Rechte und Chancen haben. Dies setzt den konsequenten Abbau direkter und indirekter Diskriminierungen sowie die aktive Beseitigung von Benachteiligungen voraus – etwa durch barrierefreie Struktu-

ren, individuelle Unterstützung und angemessene Vorkehrungen. Gleichstellung ist erreicht, wenn Menschen mit Behinderungen ihr Leben selbstbestimmt und ohne strukturelle oder gesellschaftliche Hindernisse gestalten können.

Teilhabe geht darüber hinaus und umfasst die volle und gleichberechtigte Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben – in Bildung, Arbeit, Politik, Kultur, Freizeit, Familie und Wohnen. Teilhabe bedeutet nicht nur Anwesenheit, sondern Mitgestaltung und Mitentscheidung. Voraussetzung dafür sind inklusive Rahmenbedingungen sowie die systematische Berücksichtigung der Perspektiven von Menschen mit Behinderungen.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Trotz rechtlicher Fortschritte bestehen weiterhin strukturelle Barrieren und Benachteiligungen, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen erschweren. Menschen mit Behinderungen bewerten ihre Lebenszufriedenheit, Gesundheit und finanzielle Lage deutlich schlechter als die übrige Bevölkerung¹³. Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen erfolgt nicht durchgängig frühzeitig und verbindlich.

Die Massnahmen in diesem Handlungsfeld konzentrieren sich auf zentrale Handlungsbereiche, die für die Förderung von Gleichstellung und Teilhabe entscheidend sind. Dazu gehören insbesondere die Stärkung der Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen, die Sensibilisierung und Qualifizierung von Verwaltung und Fachpersonen, die bessere Vernetzung innerhalb der Verwaltung sowie die Unterstützung der Gemeinden bei der Umsetzung des Behindertenrechts.

Weitere Schwerpunkte liegen auf der Förderung von Selbstbestimmung und Wahlfreiheit im Alltag, dem Schutz der persönlichen Integrität – insbesondere im institutionellen Kontext – sowie der gezielten Stärkung von Kindern mit Behinderungen. Ergänzend wird der Zugang zu verständlichen Informationen für die Bevölkerung, insbesondere für neu zugezogene Personen, verbessert.

Menschen mit Behinderungen und ihre Organisationen werden frühzeitig und wirksam an der Ausgestaltung von sie betreffenden kantonalen Massnahmen beteiligt.

- Teilrevision Verordnung zum Behindertenrechtgesetz BL bezüglich gesetzlicher Anforderungen an Interessensverbände zur Beratung in Behindertenfragen. Anschliessend Prüfung von geeigneten Massnahmen zur Förderung der Beteiligung von Menschen mit Behinderungen.
Zuständig: Fachstelle Behindertenrechte (FKD),
Zeitraum: 2026–2027
- Einbezug der Perspektive von Menschen mit Behinderungen bei der Entwicklung der neuen Präventions- und Gesundheitsförderungsstrategie.
Zuständig: Amt für Gesundheit (VGD),
Zeitraum: 2026–2029
- Einbezug der Perspektive von Menschen mit Behinderungen bei der Evaluation des Alters- und Pflegegesetzes (APG).
Zuständig: Amt für Gesundheit (VGD), Zeitraum: 2026
- Folgende regierungsrätliche Kommissionen streben als Zielvorgabe mindestens eine Vertretung aus dem Bereich Behindertengleichstellung an (Vertretung Selbsthilfeorganisation oder Selbstvertretung):
 - Fachkommission für Sportfragen (BKSD)
 - Jugendrat (BKSD)
 - Baurekurskommission (BUD)
 - Kommission für Kindes- und Jugendschutz (SID)Zuständig: BKSD, BUD, SID, Zeitraum: 2026–2029

¹³ Bundesamt für Statistik (BFS): [Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen](#)

Der Kanton fördert in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft das Bewusstsein für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

- Durchführung der nationalen Aktionstage Behindertenrechte 2027 und 2029 im Kanton.
Zuständig: Fachstelle Behindertenrechte (FKD),
Zeitraum: 2026–2029

Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung sind bezüglich Menschen mit Behinderungen und deren Bedürfnisse sensibilisiert und geschult.

- Prüfung, allenfalls Ergänzung der Aus- und Weiterbildungsangebote für das Polizeikorps hinsichtlich Thema Behinderungen.
Zuständig: Polizei Basel-Landschaft (SID),
Zeitraum: 2026–2029
- Prüfung, allenfalls Ergänzung der Aus- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende Gefängnisse BL hinsichtlich Thema Behinderungen.
Zuständig: Amt für Justizvollzug (SID),
Zeitraum: 2026–2029
- Verwaltungsinternes Seminarangebot «Inklusion am Arbeitsplatz: Umgang mit Mitarbeitenden mit Behinderungen».
In Umsetzung. Zuständig: Personalamt (FKD),
Zeitraum: 2026–2029
- Sensibilisierungs-Workshops mit Fachpersonen mit unterschiedlichen Behinderungen für alle Mitarbeitende Amt für Kultur.
Zuständig: Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, die sich mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sind untereinander vernetzt und teilen ihr Erfahrungswissen.

- Regelmässige Durchführung der Fachrunde Inklusion.
In Umsetzung. Zuständig: Fachstelle Behindertenrechte (FKD), Zeitraum: 2026–2029

Die Gemeinden im Kanton verfügen über ein Reglement zur Umsetzung des Behindertenrechtgesetzes BL.¹⁴

- Unterstützung und Beratung der Gemeinden bei Bedarf sowie Prüfung und Genehmigung der Gemeindereglemente zur Umsetzung des Behindertenrechtgesetzes BL.
In Umsetzung. Zuständig: Fachstelle Behindertenrechte (FKD), Zeitraum: 2026–2029

Neuzuziehende Menschen aus dem Ausland erhalten bei Bedarf verständliche Informationen zu den Grundlagen und Angeboten im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Behindertenrechte.

- Konzeption Merkblatt zu den Grundlagen und Angeboten in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Behindertenrechte für Neuzuziehende aus dem Ausland.
Zuständig: Gleichstellung BL (FKD), Zeitraum: 2026
- Bei Bedarf Abgabe Merkblatt zu den Grundlagen und Angeboten in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Behindertenrechte im Rahmen der Begrüssungsgespräche für Neuzuziehende aus dem Ausland.
Zuständig: Fachabteilung Integration (SID),
Zeitraum: 2026–2029

¹⁴ Gemäss § 2 Abs. 4 BRG BL

Menschen mit Behinderungen sollen ihr Leben möglichst autonom und selbstbestimmt gestalten und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Dazu gehört die Wahlfreiheit – in Abhängigkeit vom behinderungsbedingten Bedarf – bei der Wohn- und Lebensgestaltung.

- Genehmigung der Teilrevision über das Gesetz über die Behindertenhilfe (BHG BL) durch den Regierungsrat zuhanden des Landrats.
- Stärkung ambulanter Leistungen: Personen mit Behinderung sollen verstärkt Zugang zu ambulanten Angeboten erhalten.
- Bessere Integration der Behindertenhilfe in angrenzende Bereiche: Die Reform optimiert die Schnittstellen zwischen verschiedenen Leistungsbereichen.
- Ambulante Tagesstruktur: Erstmals können Leistungen der begleiteten Arbeit und betreuten Tagesgestaltung ausserhalb von Institutionen beansprucht werden.

Zuständig: Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote, Zeitraum: 2026

- Massnahmen zur Umsetzung der Teilrevision über das Gesetz über die Behindertenhilfe (BHG BL).

Zuständig: Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote, Genehmigung der Ausführungsbestimmungen auf Stufe Verordnung durch RR, Zeitraum: 2027

Die psychische, geistige und körperliche Integrität aller Personen, welche im institutionellen Kontext der Behindertenhilfe oder der Jugendhilfe Leistungen nutzen, wird gewahrt und geschützt.

- Überprüfung und Aktualisierung des kantonalen Reglements zur Gewaltprävention, mit Schwerpunkt sexuelle Gewalt.

Zuständig: Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote, Zeitraum: 2027

Kinder mit Behinderungen können ihre Rechte gleichberechtigt wahrnehmen.

- Erweiterung des Mandats der Arbeitsgruppe Kinderrechts-Konvention auf die spezifischen Fragestellungen von Kindern mit Behinderungen.

Zuständig: Fachbereich Familien (SID), Zeitraum: 2027



HANDLUNGSFELD 2: FREIZEIT, KULTUR UND SPORT

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport (Art. 30 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen). Voraussetzung dafür sind barrierefreie und inklusive Angebote. Diese umfassen zugängliche Infrastrukturen, verständliche und mehrkanalige Informationen sowie Formate, die unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenslagen berücksichtigen. Inklusive Angebote richten sich an Menschen mit und ohne Behinderungen gleichermaßen und fördern gemeinsame Erfahrungen und Begegnungen.

Inklusive Formate und gezielte Angebote sind noch nicht flächendeckend etabliert. Barrieren und Hürden erschweren den Zugang zu Infrastrukturen, Informationen und Angeboten und wirken sich auch auf die Nutzung kultureller Einrichtungen und Veranstaltungen aus.

Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der konsequenten Ausrichtung bestehender Strukturen auf Inklusion, der Entwicklung neuer inklusiver Angebote sowie der Sensibilisierung von Veranstaltenden, Vereinen und Fachpersonen. Ebenso wichtig ist die Förderung von Kooperationen, um vorhandene Ressourcen besser zu nutzen und inklusive Ansätze nachhaltig zu verankern.

Die Massnahmen in diesem Handlungsfeld zielen darauf ab, die Inklusion in Kultur- und Sportinstitutionen nachhaltig zu stärken und die Zugänglichkeit im gesamten Kanton zu verbessern. Dazu gehören auch die Sensibilisierung und Qualifizierung von Veranstaltenden, Vereinen und Fachpersonen sowie die Förderung von Kooperationen zwischen inklusiven und bestehenden Angeboten.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigten Zugang zum kulturellen Leben im Kanton, können sich künstlerisch ausdrücken und kulturelle Angebote selbstbestimmt und barrierefrei nutzen.

- Regelmässige Durchführung von vier Austauschformaten zum Thema Inklusion im Bereich Kultur: Apéro inklusiv, Starterkit, Virtueller Stammtisch, Aus der Praxis.
In Umsetzung. Zuständig: Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2026–2029
- Aufbau einer Begleitgruppe mit kulturaffinen Menschen mit Behinderungen für die Beratung und Unterstützung von Kulturinstitutionen und Beizug bei Projekten.
Zuständig: Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2026–2029
- Verbesserung der Zugänglichkeit beim didaktischen Rundgang im Tierpark Augusta Raurica.
Zuständig: Augusta Raurica (BKSD), Zeitraum: 2026
- Erweiterung des bestehenden Angebots von Ausstellungsführungen für Menschen mit und ohne Sehbehinderung.
Zuständig: Museum.BL (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigten Zugang zu Sportangeboten im Kanton und können sich auf allen Leistungsniveaus selbstbestimmt und barrierefrei sportlich betätigen.

- Aufbau neue Stabsstelle Projektmanagement, Sport und Gesellschaft im Sportamt.
In Umsetzung. Zuständig: Sportamt (BKSD), Zeitraum: ab 2026
- Regelmässige Sitzungen der Arbeitsgruppe Inklusion.
Zuständig: Sportamt (BKSD), Zeitraum: 2026–2029



HANDLUNGSFELD 3: BILDUNG UND ARBEIT

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf Zugang zu einem inklusiven Bildungswesen, das ihre Fähigkeiten fördert und ihnen Lernen über die gesamte Lebensspanne hinweg ermöglicht. Sie haben Anspruch auf eine ihren Bedürfnissen entsprechende Bildung und werden vorzugsweise integrativ beschult (§§ 4 und 5a Bildungsgesetz BL). Zudem haben sie Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben (Art. 27 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen).

Trotz dieser rechtlichen Grundlagen bestehen im Bildungs- und Arbeitsbereich weiterhin Hürden für Menschen mit Behinderungen. So ist die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen deutlich tiefer (rund 68 % gegenüber 87 % bei Personen ohne Behinderungen)¹⁵. Auch der Übergang von der Schule in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt stellt für viele Betroffene eine besondere Herausforderung dar, was sich unter anderem in erhöhten Risiken von Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit zeigt.

Der Zugang zu familienergänzender Betreuung, zu integrativen Bildungsangeboten sowie zu Aus- und Weiterbildungsformaten ist nicht in allen Fällen gewährleistet. Benachteiligungen kumulieren sich dabei entlang der Bildungsbiografie.

Ein zentraler Handlungsbedarf besteht daher in der konsequenten Ausrichtung der Bildungs- und Arbeitsstrukturen auf Inklusion, der Verbesserung der Zugänge entlang der gesamten Bildungsbiografie sowie der gezielten Förderung der beruflichen Integration. Gleichzeitig gilt es, die Rolle des Kantons als inklusiver Arbeitgeber weiter zu stärken.

Die Massnahmen konzentrieren sich auf die Verbesserung des Zugangs zu Bildung und Arbeit über alle Lebensphasen hinweg. Schwerpunkte bilden die Weiterentwicklung inklusiver Betreuungs- und Bildungsangebote, die Unterstützung von Übergängen in Ausbildung und Erwerbsleben sowie die Stärkung der beruflichen Integration. Ein weiterer Fokus liegt auf der Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds innerhalb der kantonalen Verwaltung.

¹⁵ Bundesamt für Statistik (BFS): [Arbeitsmarktindikatoren nach Behinderung, SAKE 2024](#)

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton fördert die Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen und erhöht deren Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden in der kantonalen Verwaltung.

- Die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin erwirbt das Label iPunkt.¹⁶ Mit dem Label iPunkt werden Unternehmen ausgezeichnet, die Hindernisse im Arbeitsumfeld systematisch abbauen und auf Fachkräfte mit Behinderungen zählen.

Zuständig: Personalamt (FKD), Zeitraum: 2026–2027

- Einführung eines neuen Tools für das Management von Absenzen, zur Steuerung von Unterstützungsprozessen und Massnahmen zur Wiedereingliederung.

Zuständig: Personalamt (FKD), Zeitraum: 2026–2028

- Abschluss eines Zusammenarbeitsvertrags mit mindestens einer Institution im Bereich Brückenangebote / Arbeitsintegration für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen (Anbieten von Praktikums- und/oder Ausbildungsplätzen innerhalb der kantonalen Verwaltung).

Zuständig: Personalamt (FKD), Zeitraum: 2026–2028

Kinder mit Behinderungen haben Zugang zu bedarfsgerechter familienergänzender Betreuung.

- Umsetzung revidiertes Gesetz über die familienergänzende Betreuung mit Anpassungen im Bereich Betreuung von Kindern mit Behinderungen (vorbehältlich der Annahme der Gesetzesrevision durch eine Volksabstimmung).

Zuständig: Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (BKSD), Zeitraum: voraussichtlich ab 2028

- Prüfung Verlängerung Pilotprojekt «Kita plus».

Zuständig: Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (BKSD), Zeitraum: 2026

- Prüfung Anpassung § 29 der Verordnung Sonderpädagogik betreffend Ferienhortplätze auch für Kinder mit Behinderungen.¹⁷

Zuständig: Amt für Volksschulen (BKSD),
Zeitraum: 2026–2029

¹⁶ [Label iPunkt](#)

¹⁷ [vgl. Bericht der Bildungs-, Kultur- und Sportkommission an den Landrat vom 13. März 2024](#)



Foto: BLT

HANDLUNGSFELD 4: BAUEN UND MOBILITÄT

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch darauf, dass öffentlich zugängliche Bauten und Anlagen sowie wesentliche Teile des Wohn- und Arbeitsumfelds hindernisfrei gestaltet sind. Öffentlich zugängliche Bauten und Anlagen müssen so ausgestaltet sein, dass sie auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich und benutzbar sind (§ 108 Abs. 1 Raumplanungs- und Baugesetz Basel-Landschaft). Bei Mehrfamilienhäusern sowie Gebäuden mit Arbeitsplätzen bestehen zudem konkrete Anforderungen an die rollstuhlgerechte bzw. anpassbare Gestaltung (§ 108 Abs. 2 und 3 RBG BL).

Im Bereich des öffentlichen Verkehrs haben Menschen mit Behinderungen Anspruch auf eine möglichst selbstständige Nutzung von Bahnhöfen, Haltestellen und Fahrzeugen. Der Bund verpflichtet die zuständigen Akteure, den öffentlichen Verkehr hindernisfrei auszugestalten und Benachteiligungen zu beseitigen (Art. 22 Behindertengleichstellungsgesetz).

Trotz dieser Vorgaben bestehen im Bereich Bauen und Mobilität weiterhin zahlreiche Barrieren. So sind trotz abgelaufener Frist noch längst nicht alle Bahnhöfe und Haltestellen hindernisfrei ausgebaut¹⁸.

Ein besonderer Handlungsbedarf besteht beim schrittweisen Abbau bestehender Hindernisse, der Sicherstellung der Barrierefreiheit bei Neubauten und Sanierungen sowie der stärkeren Verankerung von Inklusion in allen relevanten Planungs- und Entscheidungsprozessen.

Die Massnahmen in diesem Handlungsfeld konzentrieren sich auf die Verbesserung der baulichen und infrastrukturellen Zugänglichkeit sowie auf die Förderung einer selbstständigen Mobilität im Busverkehr.

¹⁸ Bundesamt für Verkehr (BAV): [Barrierefreiheit im öffentlichen Verkehr](#)

ZIELE UND MASSNAHMEN

Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigten und selbstständigen Zugang zu den öffentlich zugänglichen Gebäuden der kantonalen Verwaltung.

- Zugänglichkeits-Check der Gebäude Amt für Kultur durch Fachpersonen mit Mobilitäts- und mit Sehbehinderungen (öffentliche Bereiche und Arbeitsbereiche), anschliessend Bedarfsmeldung an Hochbauamt.

Zuständig: Amt für Kultur (BKSD), Zeitraum: 2026

Menschen mit Behinderungen können den öffentlichen Verkehr im Kanton selbstständig, sicher und barrierefrei nutzen.

- Im Rahmen der regulären Instandsetzungen auf den Kantonsstrassen werden die Bushaltestellen jeweils behindertengerecht umgebaut (wenn immer möglich für den autonomen Einstieg mit Haltekante Höhe 22 cm).

In Umsetzung. Zuständig: Tiefbauamt (BUD),

Zeitraum: 2026–2029



HANDLUNGSFELD 5: KOMMUNIKATION

Kommunikation ist ein Grundrecht und eine zentrale Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe. Sie ermöglicht den Zugang zu Informationen, die Ausübung von Rechten und die Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben. Ohne verständliche und zugängliche Kommunikation bleiben viele Angebote und Leistungen faktisch unzugänglich.

Öffentliche Verwaltungen in Baselland kommunizieren mit Menschen mit Behinderungen in einer für diese verständlichen Art und Weise (§ 6 Behindertenrechtegesetz BL). Dazu gehören neben der Standardsprache auch Leichte Sprache, Gebärdensprache, Brailleschrift sowie unterstützte und digitale Kommunikationsmittel. Der Kanton gestaltet, soweit verhältnismässig, seine Informations- sowie Kommunikations- und Transaktionsapplikationen gemäss den nationalen und internationalen Informatikstandards, die die Zugänglichkeit von Applikationen regeln und vom Bund für seine eigenen Applikationen anerkannt werden. Sie müssen die von diesen Standards geforderte Konformitätsstufe «AA» erreichen (§ 1 Abs. 1 Verordnung zum Behindertenrechtegesetz BL).

Trotz Fortschritten bestehen weiterhin Barrieren in der Kommunikation, die den Zugang zu Informationen und Dienstleistungen erschweren. Viele Inhalte sind sprachlich kom-

plex, nicht ausreichend barrierefrei aufbereitet oder für bestimmte Zielgruppen schwer zugänglich. Auch Online-Angebote der öffentlichen Hand sind noch nicht durchgängig barrierefrei gestaltet.

Ein besonderer Handlungsbedarf besteht bei der systematischen Umsetzung barrierefreier Kommunikationsstandards, der stärkeren Verbreitung von Leichter Sprache und der Förderung der Gebärdensprache. Zudem gilt es, die Kommunikation konsequent an den Bedürfnissen unterschiedlicher Gruppen von Nutzenden auszurichten und entsprechende Kompetenzen in Verwaltung und Organisationen aufzubauen. Die Massnahmen konzentrieren sich auf die Verbesserung der Verständlichkeit und Zugänglichkeit von Informationen in allen Kommunikationskanälen. Schwerpunkte bilden die Förderung barrierefreier digitaler und analoger Kommunikation, die verstärkte Nutzung von Leichter Sprache und Gebärdensprache sowie die Weiterentwicklung inklusiver Kommunikationsstandards.

Ein zusätzlicher Fokus liegt auf der barrierefreien direkten Kommunikation mit der Bevölkerung, insbesondere im persönlichen Kontakt mit Verwaltungsstellen.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Der Kanton kommuniziert mit Menschen mit Behinderungen in einer für diese verständlichen Art und Weise.

- Vorstellung des Angebots «Procom Now»¹⁹ in den Direktionen. Einsatz von «Procom Now» an ausgewählten Schaltern der kantonalen Verwaltung im Rahmen eines Pilotprojekts. Koordination durch die Fachstelle Behindertenrechte. Anschliessend Evaluation und Prüfung einer definitiven Einführung. «Procom Now» ermöglicht eine barrierefreie Kommunikation am Schalter auch für gehörlose Personen.

Zuständig: Fachstelle Behindertenrechte (FKD),
Zeitraum: 2026–2027

- Ausbau von Kommunikationsmitteln von Augusta Raurica und Kantonsbibliothek Baselland in Einfacher oder Leichter Sprache (z. B. Begleittexte für neue Ausstellungen, Schulunterlagen).

Zuständig: Augusta Raurica (BKSD), Kantonsbibliothek Baselland (BKSD), Zeitraum: 2026–2029

- Übersetzung und laufende Aktualisierung der Website Fachstelle Behindertenrechte in Leichte Sprache.

Zuständig: Fachstelle Behindertenrechte (FKD),
Zeitraum: 2026–2029

- Überprüfung der Kommunikation an Personen mit Behinderungen sowie an die Öffentlichkeit auf Barrierefreiheit und ggf. Anpassung (insbesondere Webseite).

Zuständig: Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (BKSD), Zeitraum: 2029

- Umsetzung und Weiterentwicklung eines barrierefreien digitalen CI/CD (Digital Design System).

Zuständig: Landeskanzlei, Zeitraum: 2026–2029

¹⁹ [PROCOM NOW – PROCOM](#)

IMPRESSUM

Herausgeberin

Gleichstellung BL
Rheinstrasse 33b
4410 Liestal
061 552 82 82
gleichstellung@bl.ch
www.gleichstellung.bl.ch

Redaktion

Gleichstellung BL

Layout

phorbis Communications AG, Basel

Liestal, August 2026

