

Regierungsrat

Rathaus / Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
so.ch

An das
Frauenstreik-Kollektiv
Kanton Solothurn
Verein fem*SO
4500 Solothurn

04. Mai 2020

Petition „Forderungen des Frauenstreik-Kollektivs Kanton Solothurn an den Regierungsrat“ Juni 2019

Sehr geehrte Damen

Sie gelangten im Juni 2019 mit einem Forderungskatalog an den Regierungsrat. In der Schaffung einer kantonalen Stelle für Gleichstellungsfragen sieht das Frauenstreik-Kollektiv eine Garantin für die Unterstützung der im Katalog aufgeführten Massnahmen. All Ihre Forderungen verfolgen das Ziel einer Gesellschaft, in der alle Menschen gleichberechtigt sind. Dieses Ziel unterstützt der Regierungsrat voll und ganz. Nicht immer deckungsgleich mit dem Frauenstreik-Kollektiv ist jedoch seine Einschätzung der Wirksamkeit und der Verhältnismässigkeit der Massnahmen, welche die Zielerreichung unterstützen sollen. So können wir nicht alle Ihre nachfolgenden Forderungen erfüllen.

Gerne nehmen wir zu den einzelnen Forderungen ausführlich Stellung.

1. Schaffung einer Stelle für Gleichstellungsfragen

Im Kanton Solothurn gibt es eine Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen. Diese ist dem Oberamt Region Solothurn angegliedert. Die Schlichtungsstelle versucht, bei Diskriminierungsstreitigkeiten zwischen den Parteien eine Einigung zu erreichen. Sie bietet explizit auch vorgelagerte Beratungen zu Fragen der Gleichstellung an.

Das Oberamt resp. die Vorsteherin des Oberamtes engagiert sich aktiv bei der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz und ist diesbezüglich gut vernetzt und bildet sich stetig fort.

Festzustellen ist, dass in den letzten Jahren nur vereinzelte Schlichtungsverfahren durchgeführt und auch nur wenige telefonische Anfragen gestellt worden sind.

Eine kantonale Fachstelle Gleichstellung und Diversity gibt es im Kanton Solothurn tatsächlich nicht. Es gibt jedoch verschiedene niederschwellige Beratungsangebote, welche vom Kanton mit einer Leistungsvereinbarung unterstützt werden und das Thema der Gleichstellung adressatengerecht und bei Bedarf aufnehmen:

- Pro Senectute (für ältere Personen)
- Pro Infirmis / Procap (für Menschen mit Behinderung)
- Frabina (für binationale Paare)

Bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit Anlaufstelle wie auch für Beratungen über psychosoziale Risikofaktoren, Mobbing und sexuelle Belästigung. Bei Bedarf werden E-Mail-Adressen mit weitergehenden Beratungsangeboten angegeben.

Der Kantonsrat hat sich 1993 gegen ein Büro für Gleichstellungsfragen entschieden - ein Entschluss, der über die Jahre mehrfach kritisch hinterfragt worden ist. Die Schaffung der verwaltungsinternen Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (vormals „Kommission Taten statt Worte“ anschliessend „Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission“), die seit dem 21. Februar 2006 direkt vom Vorsteher des Finanzdepartements präsiert wird, zeigt die grosse Bedeutung, die der Regierungsrat Gleichstellungsfragen beimisst. Die Kommissionsmitglieder werden vom Regierungsrat gewählt, in der Kommission wirken sie unabhängig und ohne Weisungsgebundenheit.

Rückblickend beurteilt der Regierungsrat die Schaffung der Kommission als taugliche Massnahme. Die Arbeit der in der Verwaltung verankerten Kommissionsmitglieder stärkte das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen und führte zur Etablierung einer Gleichstellungspolitik, welche von allen Ämtern mitgetragen und die bei allen anstehenden Entscheidungen mitberücksichtigt wird.

In der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit sind alle Departemente und die Gerichte sowie der Verband der Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG) vertreten. Durch diese Vertretung - aktuell durch Frau Dr. Karin Kälin Neuner-Jehle - ist gegenwärtig auch die Rückkoppelung in den Kantonsrat gegeben. Da diese Rückkoppelung personengebunden ist, erachtet die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit eine Verstärkung der Kommission mit weiteren verwaltungsexternen Mitgliedern als prüfenswert.

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit ist durch die jährlichen Arbeitstreffen der Präsidentinnen und Präsidenten der Frauen-, Männer- und Gleichstellungsdachorganisationen Schweiz, organisiert vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, auch national vernetzt.

2. Lohngleichheit

Dem Regierungsrat ist es ein grosses Anliegen, dass für die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn wie auch von offertstellenden Firmen faire Anstellungsbedingungen und die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet sind.

Innerhalb der Kantonalen Verwaltung ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann eine langgelebte Praxis, die auch einer Überprüfung standgehalten hat.

- Seit der Besoldungsrevision (BERESO) im Jahr 1996 werden die Löhne der Mitarbeitenden zentral und systematisch auf der Grundlage einer analytischen Funktionsbewertung definiert.
- Die jährliche Lohnentwicklung ist im Gesamtarbeitsvertrag festgehalten und erfolgt für alle Mitarbeitenden nach den gleichen Vorgaben.
- Die im 2019 durchgeführte Lohngleichheitsüberprüfung (Regressionsanalyse mit Logib) hat die Lohngleichheit in der Verwaltung bestätigt. Die Unterschiede liegen deutlich unter der im Beschaffungswesen angewandten Toleranzschwelle von 5% und der Kanton Solothurn steht auch im Vergleich zum Bund und andern Kantonen sowie Städten gut da. Es besteht punkto Lohngleichheit weder ein allgemeiner noch ein unmittelbarer Handlungsbedarf.
- Im 2021 werden wir die Lohngleichheitsüberprüfung wiederholen und anschliessend die Ergebnisse kommunizieren.

Die Forderung einer Kontrolle der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und Submissionswesens - sowie dies die Charta der Lohngleichheit verlangt - wird vom Kanton bisher erst teilweise erfüllt.

Zurzeit prüft der Kanton, welche Kosten durch die Einführung von Kontrollmechanismen für den Kanton wie auch für die Teilnehmenden in einem Submissionsverfahren zu erwarten sind (Kantonsratsbeschluss A 0038/2018 vom 28. August 2018 „Auftrag der Fraktion der SP/jungen SP: Lohngleichheit im öffentlichen Sektor“). Dabei werden auch die Erfahrungen von anderen Kantonen einbezogen. Die weiteren Schritte und Massnahmen werden anschliessend in Abwägung der zu erwartenden Kosten und der Wirkung auf die Lohngleichheit bis Ende Jahr beschlossen.

3. Mehr Frauen in Entscheidungspositionen

Der Kanton Solothurn hat viele Massnahmen getroffen, um Karrieren von Frauen zu fördern. Hier einige Beispiele:

- Unterstützung der Teilzeit-Arbeit - auch im Kader (25% arbeitet Teilzeit)
- Ausschreibung von Kaderstellen mit Jobbandbreiten (z.B. 80 - 100%)
- Unterstützung von Homeoffice
- Einführung eines Gleichstellungscontrollings (2012)

Die Massnahmen haben sich positiv auf die Entwicklung des Frauenanteils im Kader ausgewirkt: Seit 2012 ist der Frauenanteil im Kader um 5% gestiegen und beträgt insgesamt 29%, im oberen und obersten Kader ist er 26%.

Damit bewegt sich der Kanton Solothurn zwar im Durchschnitt von öffentlichen Verwaltungen (Schilling Report 2019), ist indes ein ganzes Stück von „Halbe/Halbe“ - dem (langfristigen) Ziel der ausgeglichenen Vertretung beider Geschlechter auf alle Ebenen und Stufen - entfernt. Auch wenn eine Quote das geschlechterausgeglichene Angestelltenverhältnis allenfalls beschleunigen könnte, ist sie mit negativer Konnotation behaftet.

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hat sich am 4. Dezember 2019 einstimmig gegen eine Quote ausgesprochen. Eine Quote ist für die Kommission im Sinne eines Mittels der letzten Wahl denkbar, zum heutigen Zeitpunkt jedoch nicht angezeigt, da die beobachtete Entwicklung zur Genderbalance mit dem laufenden Generationenwechsel in der kantonalen Verwaltung nachweislich voranschreitet.

4. Faire Renten für Frauen

Vorsorge hat den Zweck, zusammen mit der ersten Säule (AHV/IV/EO/EL) ein Renteneinkommen von rund 60 Prozent des letzten Lohnes zu erreichen und damit den Versicherten die Fortsetzung ihrer bisherigen Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen.

Wer über ein tiefes Einkommen verfügt, erreicht dieses Ziel grundsätzlich bereits mit der AHV-Rente, die rund 80% des früheren Einkommens entspricht.

Wer ein Einkommen in der Höhe von mindestens 21'330 Franken (Stand 2019) erzielt, untersteht der obligatorischen Versicherung der beruflichen Vorsorge. Es wird jedoch nicht der ganze Lohn obligatorisch versichert, sondern nur der Teil des Jahreslohnes von 24'885 Franken bis und mit 85'320 Franken. Dieser Teil wird koordinierter Lohn genannt.

Das Frauenstreik-Kollektiv des Kantons Solothurn fordert die Abschaffung des Koordinationsabzuges von 24'885 Franken und damit die Versicherung des gesamten Lohnes im Rahmen der beruflichen Vorsorge. Dies würde jedoch nicht nur zu einer höheren Rente der 2. Säule führen, sondern auch zu tieferen Nettolöhnen während des Erwerbslebens, was insbesondere bei tiefen Einkommen ins Gewicht fallen würde.

Auf Bundesebene sind Bestrebungen zur Verbesserung der finanziellen Situation von Personen mit einem tiefen bis mittleren Einkommen im Gange. Weil gerade Frauen mit einem tiefen bis mittleren Einkommen oft keine oder nur eine kleine Rente der obligatorischen beruflichen Vorsorge haben und die AHV-Altersrente damit die hauptsächliche Einkommensquelle bildet, hat der Bundesrat am 28. August 2019 seine Botschaft zur Stabilisierung der AHV (AHV 21) verabschiedet und dem Parlament zur Beratung überwiesen, die unter anderem eine Verbesserung der AHV-Altersrente vorsieht. Der Kanton Solothurn erachtet diese Bestrebungen als sinnvoll

und unterstützt sie. Er hat keine weitergehenden Massnahmen im Bereich der beruflichen Vorsorge geplant.

5. Analyse der Verteilung von Subventions- und Vergabegeldern

Der Kanton Solothurn legt Wert darauf, dass in den Gremien, die Fondsbeträge und Preise vergeben, eine Ausgewogenheit der Geschlechter gegeben ist. Eine Mehrzahl der Beträge gehen an Organisationen und Vereine (siehe <https://so.ch/verwaltung/departement-des-innern/departementssekretariat/fonds/>). Damit sind nicht Einzelpersonen Nutzniessende. Für eine Genderanalyse fehlt die Datenbasis. Die detaillierten Projektbeiträge des Lotterie- und Sportfonds sowie die Preistragenden der Kultur- und Sportförderung werden auch publiziert.

6. Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit

Im 2018 hat der Bundesrat den Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung unter anderem auch den Kantonen zur Vernehmlassung geschickt. Der Kanton Solothurn hat im Vernehmlassungsverfahren die Bundeslösung unterstützt.

Als Arbeitgeber verhandelt er zurzeit §114 des *Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3), Urlaub aus persönlichen oder familiären Gründen*, in der GAV-Kommission (GAVKO) neu. Ziel des Kantons ist eine zeitgemässe Verteilung der Urlaubstage. Dazu gehört auch Urlaub für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen sowie der Vaterschaftsurlaub (siehe Ausführungen unter Punkt 7.).

7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Unterstützung der Familien und Kinder ist im Kanton Solothurn gemäss aktueller Sozialgesetzgebung (Sozialgesetz (SG) vom 31. Januar 2007; BGS 831.1) als kommunales Leistungsfeld definiert (§ 107, Förderung familienergänzender Betreuungsangebote). Demnach sind es die Gemeinden, die Hilfe leisten für schulergänzende Betreuungsangebote wie bspw. Tagesschulen und Mittagstische sowie für familienergänzende Betreuungsangebote wie Kindertagesstätten und Kinderhorte. Hilfestellungen von Gemeinden erfolgen häufig in Form von kostenloser zur Verfügungstellung von gemeindeeigenen Räumlichkeiten, durch die Gewährung von Defizitgarantien, in Form von Leistungsvereinbarungen oder indem Eltern mit Beiträgen direkt unterstützt werden.

Der Kanton unterstützt die Gemeinden bei der Förderung von familien- und schulergänzenden Angeboten, indem er die Gemeinden berät und darin unterstützt, bedarfsgerechte familien- und schulergänzende Kinderbetreuungsangebote zu schaffen. Als Beispiel sei an dieser Stelle der Praxisleitfaden für Einwohnergemeinden zur Planung und Umsetzung von Angeboten der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung erwähnt.

Nebst einer beratenden Rolle, übt der Kanton eine koordinierende Funktion aus. So unterstützt er aktuell die Gemeinden darin, mittels Finanzhilfen des Bundes die Drittbetreuungskosten für Eltern längerfristig senken zu können.

Für die Eltern ist nebst der Finanzierung des Betreuungsangebotes auch eine Vielfalt der Angebotslandschaft relevant. Angebote sollen nicht nur bezahlbar, sondern auch frei wählbar und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Eltern und Kinder abgestimmt sein. Tagesfamilien stellen deshalb ebenfalls eine unterstützungswürdige Alternative zu Kindertagesstätten dar.

Auch als Arbeitgeber unterstützt der Kanton die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit verschiedenen Massnahmen. Ihre Forderung nach der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit ist innerhalb der Verwaltung eine Selbstverständlichkeit. Es herrscht eine echte Teilzeitkultur von der alle Mitarbeitenden unabhängig des Geschlechts profitieren. 53% aller Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit. Unter den Frauen ist die Teilzeitarbeit die „Norm“ (74%), unter den Männern (noch) die Vollzeitarbeit (70%).

Ein Viertel des Kaders hat ein Teilzeitpensum. Die Teilzeitarbeit ist unter den Kaderfrauen viel häufiger (51%; Vergleich 2012: 47%) als unter den Kadermännern (14%; Vergleich 2012: 8%).

Seit 2012 ist der Anteil der Teilzeitarbeitenden in der Verwaltung insgesamt um 8% gestiegen. Dabei ist die prozentuale Zunahme bei den Männern (6%) - unabhängig der hierarchischen Stellung - leicht grösser als bei den Frauen (5%).

Punkto Vaterschaftsurlaub begrüsst der Regierungsrat die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs auf Bundesebene. Er unterstützte in seiner Vernehmlassungsantwort den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative - also den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub.

8. Keine Diskriminierung

Viele in der Verwaltung eingesetzte Formulare oder Schreiben sind in die Jahre gekommen. Dies ist erkannt und sie werden fortlaufend ersetzt. Ein aktuelles Beispiel ist das neue Steuerformular, das im Zusammenhang mit der eTax Solothurn eingeführt wurde. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hat zudem für die Jahre 2020 und 2021 eine interne Sensibilisierungskampagne zu genderneutralen Formulierungen in Formularen und Briefen geplant.

Die zweite Forderung - ein Verbot von sexistischer Werbung - kann nicht umgesetzt werden, da es dazu keine kantonale gesetzliche Grundlage gibt. Werbung ist nicht bewilligungspflichtig. Die Lauterkeit wird erst bei einer Klage geprüft. Selbstverständlich achtet der Kanton Solothurn darauf, dass die eigene Werbung keine sexistischen Elemente enthält.

9. Chancengleichheit für Migrantinnen

Im Kanton Solothurn erfolgt die Integrationsarbeit in den Regelstrukturen. Weiter arbeitet der Kanton Solothurn statusunabhängig, insbesondere im Integrationsbereich. Das heisst: Integrationsprogramme/Massnahmen wie Berufs- und Bildungsförderung sollen von den Regelstrukturen für alle Personen angeboten werden, die Bedarf haben.

Die Themen der beruflichen Förderung/Integration und der Bildung sind im Integrationsmodell des Kantons Solothurn (IIM) verortet. Massnahmen werden von den Regelstrukturen der Bildung (DBK) und Arbeit (VWD) geplant und umgesetzt. Die Planung von Massnahmen passiert aktuell in Arbeitsgruppen. Die Massnahmen werden für alle Ausländerinnen und Ausländer mit und ohne Sozialhilfe sowie für Schweizerinnen und Schweizer mit Sozialhilfe konzipiert.

Die Arbeitsgruppen sollen für die Thematik sensibilisiert werden und prüfen, ob die Chancengleichheit für Migrantinnen, neben einem gleichwertigen Zugang für alle anderen Personen, gewährleistet wird.

Neben der Sensibilisierung der Regelstrukturen durch Verankerung der Thematik in der Integrationsagenda betrifft das Thema v.a. die Regelstrukturen der Sozialhilfe und des Stipendienwesens. Hier muss die Finanzierung von Ausbildungen und/oder Weiterbildungen geklärt werden. Ein weiteres Thema ist hier die Gewährleistung von flexibler Kinderbetreuung (Kosten und genügend flexible Plätze).

10. Verhinderung von häuslicher und sexueller Gewalt

Zur Verhinderung häuslicher und sexueller Gewalt leistet der Kanton Solothurn in vielerlei Hinsicht Pionierarbeit: Bereits 2007 wurde das Gesetz über die Kantonspolizei (KapoG) mit den nötigen sicherheitspolizeilichen Bestimmungen für Wegweisung und Rückkehrverbot bei häuslicher Gewalt ergänzt. Alle Korpsangehörigen wurden u.a. durch die bereits früher geschaffene Fachstelle Häusliche Gewalt der Polizei Kanton Solothurn im Hinblick auf den zu vollziehenden Paradigmenwechsel geschult. Sieben Jahre später wurden - wiederum als einer der ersten Kantone - die Rechtsgrundlagen zur Schaffung der Fachstelle Kantonales Bedrohungsmanagement (KBM) der Polizei Kanton Solothurn geschaffen, 2019 wurde die Fachstelle KBM mit einem fachverantwortlichen Brückenbauer ergänzt. Vor 13 Jahren hat der neu gebildete Dienst Jugendpolizei ihre präventiven und repressiven Tätigkeiten aufgenommen. Dank der amtsübergreifenden Tätigkeiten der genannten Fachstellen sowie der sicherheitspolizeilichen Instrumente gestützt auf das KapoG werden schwere Gewalttaten frühzeitig erkannt und konsequent Massnahmen angeord-

net, welche einen wesentlichen Beitrag zur Verhinderung einer Eskalation sowie häuslicher und sexueller Gewalt leisten.

Die Reduktion von häuslicher Gewalt ist auch gegenwärtig ein Legislaturziel der Solothurner Regierung (2017 - 2021) und der Kanton Solothurn verfügt über ein Gewaltpräventionsprogramm mit Schwerpunkt Häusliche Gewalt. Das Ausüben oder Androhen von Gewalt in bestehenden

oder aufgelösten familiären, ehelichen oder partnerschaftlichen Beziehungen hat besonders negative Folgen und führt meist zu belasteten, sozioökonomischen Lebensumständen. Besonders häufig sind die Opfer Frauen, Kinder und gebrechliche Personen. Im Rahmen der kantonalen Gewaltprävention wird der Bekämpfung häuslicher Gewalt deshalb besondere Aufmerksamkeit geschenkt und die Massnahmen sind entsprechend ausgerichtet.

Die Massnahmen des Gewaltpräventionsprogramms des Kantons Solothurn orientieren sich mehrheitlich an den Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz gegen Häusliche Gewalt (SKHG) an die Kantone zur Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Folgende Massnahmen setzt der Kanton Solothurn im Gewaltpräventionsprogramm um:

- Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung: Sensibilisierung der Bevölkerung zu Häuslicher Gewalt mittels Kampagnen sowie Vernetzung und Koordination von Fachpersonen.
- Notfallbroschüre „Halt Gewalt“ in acht Sprachen mit den wichtigsten Anlaufstellen zur Häuslichen Gewalt im Kanton Solothurn. Zusätzlich enthält sie eine abtrennbare Notfallkarte mit den wichtigsten Nummern in Visitenkarten-Grösse. Sie spricht sowohl Gefährdeter/-innen und Opfer sowie auch Zeugen und Fachpersonen der Häuslichen Gewalt an.
- seit 01.10.2019: Beratungsstelle Gewalt für Menschen, welche Gewalt anwenden oder befürchten, dies zu tun. Die Stelle richtet sich an Menschen jeden Alters und Geschlechts, womit sie eine Lücke im aktuellen Beratungsangebot des Kantons schliesst. Die Beratung konzentriert sich nicht auf häusliche Gewalt, sondern schliesst andere Gewaltformen wie Hooliganismus oder sexuell motivierte Gewalt mit ein.
- seit Oktober 2019: Broschüre für Gesundheitsfachpersonen zur Erkennung, Dokumentation und Behandlung von Häuslicher Gewalt.
- Informationsveranstaltungen in Spitälern zu Häuslicher Gewalt, Zwangsheirat, Menschenhandel, Weiblicher Genitalverstümmelung (ab 2020).
- seit August 2019: 24h-Eltern-Notruf, an den sich Eltern in familiären Belastungssituationen wenden können. Der Elternnotruf unterstützt Eltern und andere an der Erziehung beteiligte Personen bei Erziehungsfragen, in Überforderungssituationen und auch in Krisen. Eltern können rund um die Uhr beim Elternnotruf anrufen (0848 35 45 55) und erhalten dort von professionellen Beraterinnen und Beratern die notwendige Unterstützung. Die Beratung erfolgt vertraulich, anonym und kostenlos (Festnetzтарif).
- bis Ende 2019: Schnittstellenklärung bei Vorfällen von Häuslicher Gewalt mit dem Ziel, alle kantonalen Angebote miteinander zu vernetzen und die Abläufe zu koordinieren.
- Massnahmenplan Weibliche Genitalverstümmelung: Sensibilisierung Fachpersonen und Institutionen (Spitäler, Gynäkologen/-innen, Asylzentren etc.), Klärung Vorgehen bei Verdachtsfällen, Erarbeitung zielgruppenspezifischer Merkblätter mit Angaben zu gefährdeten Personengruppen und zum Vorgehen bei Verdachtsfällen sowie Aufklärung von Betroffenen.
- Diverse Gewaltpräventionsprojekte an Schulen.

Die Stiftung Frauenhaus Aargau-Solothurn leistet im Rahmen der sogenannten Postvention die ambulante Nachbetreuung in Form einer opferhilferechtlichen Sozialberatung. Das Angebot der Postvention steht für Frauen, welche sich stationär im Frauenhaus Aargau-Solothurn aufgehalten haben, während sechs Monaten nach dem Austritt zur Verfügung. Ziel der Postvention durch das Frauenhaus Aargau-Solothurn ist der Aufbau von Schutzfaktoren der Klientinnen sowie die Prävention von weiteren Straftaten, indem die angestrebte Stabilität und die Erreichung der im

Rahmen der psychosozialen Beratung selbst gesetzte Ziele ermöglicht, die Entscheidung für ein selbständiges Leben ohne Gewalt gestärkt und neue Perspektiven erarbeitet werden. Die während des Aufenthalts erfolgte Problemanalyse und die darauf basierende strategische Planung der weiteren Schritte soll geprüft und die Frauen bestärkt werden.

Für Personen, welche sich nicht stationär im Frauenhaus Aargau-Solothurn aufgehalten haben, steht die Beratungsstelle Opferhilfe Aargau Solothurn offen. Sie berät Personen, welche Gewalt erfahren haben, vermittelt ihnen bei Bedarf psychotherapeutische oder juristische Hilfe, vernetzt sie und vermittelt sie an andere Fach- und Beratungsstellen.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Istanbul-Konvention prüft der Kanton Solothurn aktuell Massnahmen zur Optimierung der Abläufe. Dabei wird festgestellt, dass im Kanton Solothurn grundsätzlich genügend Angebote zur Verfügung stehen, sie könnten jedoch noch besser und systematisch koordiniert und vernetzt werden. Für die Nennung konkreter Massnahmen ist es im Moment noch zu früh.

Zusammenfassend betrachtet, kann festgehalten werden, dass der Kanton Solothurn auf vielen Ebenen aktiv ist, um die Lebensqualität von Frauen und der Menschen insgesamt zu verbessern und eine Gesellschaft zu schaffen, in der alle Menschen gleichgestellt sind. Diese Bestrebungen werden wir weiterverfolgen - auch wenn wir heute nicht alle Ihre Forderungen in der von Ihnen gewünschten Art und Weise erfüllen, bleiben wir in der Zielverfolgung ein für Gleichstellungsfragen konstruktiver Partner.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

sig. Brigit Wyss
Frau Landammann

sig. Andreas Eng
Staatsschreiber