

Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025)

*Entwurf Kantonsratsbeschluss
über die Kenntnisnahme*

Zusammenfassung

Der Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) zeigt auf, wie die Situation der Gleichstellung im Kanton Luzern ist, welches daraus folgend die fokussierten Handlungsfelder der Gleichstellungspolitik für die nächsten Jahre sein sollen und welche Massnahmen es in welchen Handlungsfeldern braucht, um die Gleichstellung wirkungsvoll voranzubringen.

Mittels Motion namens der Kommission Gesundheit, Arbeit und soziale Sicherheit vom 2. Dezember 2019 ([M 141](#)) wurde unser Rat beauftragt, «einen wissenschaftlichen Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern in Auftrag zu geben und diesen in Form eines besonderen Rechenschaftsberichts dem Kantonsrat zu unterbreiten». Hierzu erstellte die mandatierte Hochschule Luzern in einem ersten Schritt einen wissenschaftlichen [Grundlagenbericht](#). Der Ende 2020 veröffentlichte Bericht zeigt den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von LGBTI-Personen im Kanton Luzern auf. Der Grundlagenbericht verdeutlicht, dass Optimierungspotenzial bei der Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen besteht.

Eine zentrale Empfehlung des Berichts ist die strategische Ausrichtung der kantonalen Gleichstellungspolitik über mehrere Jahre. Mit dem vorliegenden Planungsbericht zur Förderung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) zeigt der Kanton Luzern jene Massnahmen auf, die er im Rahmen seiner Rollen als Dienstleister, Arbeitgeber und Auftraggeber treffen kann. Der Planungsbericht fokussiert auf Themen und Massnahmen, mit denen die wirtschaftliche Autonomie, die soziale Sicherheit und ein gewaltfreies Leben in einem diskriminierungsfreien Umfeld gefördert werden. Diese Fokussierung deckt sich mit den Themenschwerpunkten der im Jahr 2021 veröffentlichten nationalen [Gleichstellungsstrategie 2030](#).

Ausgehend von diesen Themen wurden die folgenden übergeordneten Leitsätze respektive Ziele formuliert:

- *Förderung der wirtschaftlichen Autonomie* durch faire Arbeitsbedingungen, gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben, Lohngleichheit und Stärkung der beruflichen und sozialen Situation der Luzerner Bevölkerung.
- *Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben* durch bedarfsgerechte Kinderbetreuungsstrukturen.
- *Vielfältigere Ausbildungs- und Berufsverläufe* der Luzerner Bevölkerung durch die Sensibilisierung und Information von Fach- und Beratungspersonen.
- *Signalwirkung des Kantons als Arbeitgeber* durch die Förderung der Chancengleichheit aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und als Dienstleister durch die Anerkennung der Vielfalt der Luzerner Bevölkerung in seiner Kommunikation und Dienstleistungskultur.
- *Verbesserung der Sicherheit der Luzerner Bevölkerung* durch koordiniertes Vorgehen gegen geschlechtsspezifische Gewalt sowie leichten Zugang zu Anlaufstellen für Betroffene.

Der Planungsbericht und der darin enthaltene Massnahmenplan hat in der im Frühsommer bis Herbst 2021 durchgeführten Vernehmlassung grossmehrheitlich Zustimmung erhalten. Die zahlreichen Vernehmlassungsantworten betonen die Bedeutung einer koordinierten und mit den relevanten Stakeholdern abgestimmten Gleich-

stellungspolitik, um eine wirkungsvolle und nachhaltige Umsetzung zu gewährleisten. Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe. Die Departemente sind für die Ausarbeitung und Umsetzung der Massnahmen innerhalb ihrer Zuständigkeiten verantwortlich. Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft begleitet die Departemente fachlich. Sie koordiniert und berichtet über die Umsetzung der Massnahmen. Neue Massnahmen im Jahr 2022 und die bereits bestehenden Aufgaben der Verwaltung werden im Rahmen der vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen geplant beziehungsweise umgesetzt. Für die Umsetzung neuer Massnahmen ab 2023 werden jährlich 150'000 Franken eingestellt.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1 Einleitung | 5 |
| 2 Grundlagen der Gleichstellungspolitik 2022–2025..... | 6 |
| 2.1 Wissenschaftliche Erkenntnisse als Basis | 6 |
| 2.2 Vier Handlungsfelder für den Kanton im Fokus | 7 |
| 2.2.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie | 8 |
| 2.2.2 Sensibilisierung und Information | 10 |
| 2.2.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung..... | 12 |
| 2.2.4 Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt | 13 |
| 3 Massnahmenplan..... | 13 |
| Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie..... | 14 |
| Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information..... | 15 |
| Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung | 18 |
| Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt.. | 20 |
| 4 Ergebnisse der Vernehmlassung | 21 |
| 4.1 Rückmeldungen der Parteien und weiterer Stakeholder..... | 21 |
| 4.1.1 Rückmeldungen der Parteien..... | 21 |
| 4.1.2 Rückmeldungen weiterer Stakeholder..... | 23 |
| 4.2 Gesamtwürdigung und identifizierter Handlungsbedarf | 23 |
| 4.3 Anpassung des Massnahmenplans..... | 26 |
| 5 Umsetzung der Gleichstellungspolitik | 27 |
| 5.1 Organisation | 28 |
| 5.2 Finanzierung | 28 |
| 6 Antrag..... | 29 |
| Entwurf..... | 30 |

Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Kantonsrat

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen unseren Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) zur Kenntnisnahme.

1 Einleitung

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist im Kanton Luzern seit 1994 gesetzlich verankert (Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann; [SRL Nr. 24](#)). Dieser Auftrag unterstreicht, dass die Vielfalt der Menschen im Kanton als Chance gesehen wird und alle Einwohnerinnen und Einwohner grundsätzlich die gleichen Chancen haben sollen, ihr Leben zu gestalten. Auch gestützt auf das [Legislativprogramm 2019–2023](#) setzt sich der Kanton in seiner Personalpolitik für die Chancengerechtigkeit von Frau und Mann ein.

Am 12. Juli 2019 hat das «Frauen*Streik-Komitee Luzern» eine [Petition](#) bei Ihrem Rat eingereicht, in welcher dieser gebeten wird, «einen ausführlichen Planungsbericht über die kantonale Gleichstellungspolitik vorzulegen». Damit verbunden ist das Anliegen, dass «die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern gezielt und koordiniert vorangebracht wird». Ausgehend von dieser Petition hat die zuständige Kommission Gesundheit, Arbeit und soziale Sicherheit (GASK) Ihres Rates nach Prüfung und Berichterstattung dem Anliegen zugestimmt und ergänzt, dass neben der Gleichstellung von Frau und Mann auch die Gleichstellung von Personen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten (LGBTI-Personen)¹ miteinbezogen werden soll. Unser Rat wurde infolgedessen mittels [Kommissionsmotion](#) vom 2. Dezember 2019 (M 141) beauftragt, einen wissenschaftlichen Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern in Auftrag zu geben.

Unser Rat hat die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (Disg) beauftragt, das Mandat für einen Grundlagenbericht auszuschreiben. Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (HSLU) wurde mit dem Verfassen des Berichts beauftragt. Der [«Wissenschaftliche Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern \(Gleichstellungsbericht LU\)»](#) liegt seit dem 27. November 2020 vor.

Eine der zentralen Empfehlungen des Berichts ist die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton mittels eines mehrjährigen «Aktionsplanes Gleichstellung». Aktionspläne sind ein Instrument, um verbindliche und überprüfbare Ziele und Massnahmen für eine bestimmte Zeitspanne festzulegen. Im Bereich der Gleichstellung wird unter anderem in den Städten Bern und Zürich sowie in den Kantonen Graubünden und Freiburg mit Aktionsplänen gearbeitet oder diese sind in Planung. Auch der Bund verfolgt mit seiner am 7. Dezember 2021 veröffentlichten

¹ Die Abkürzung LGBTI steht für lesbian (lesbisch), gay (schwul), bisexual (bisexuell), trans* (transident, transgender), intersex (intergeschlechtlich). Bisexuelle Menschen können sich emotional und/oder sexuell zu mehr als einem Geschlecht hingezogen fühlen. Trans*personen fühlen sich nicht demjenigen Geschlecht zugehörig, das ihnen aufgrund ihrer biologischen Merkmale bei der Geburt zugewiesen wurde. Intergeschlechtliche Menschen haben körperliche Geschlechtsmerkmale, die sich nicht nur als männlich oder weiblich einordnen lassen.

[Gleichstellungsstrategie 2030](#) mit einem Massnahmenplan konkrete Ziele zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auf der Grundlage des wissenschaftlichen Grundlagenberichts über die Gleichstellung im Kanton Luzern wurde der vorliegende Planungsbericht erstellt. Er greift die wichtigsten Erkenntnisse auf, definiert daraus vier Handlungsschwerpunkte für die kommenden Jahre und konkretisiert einen Massnahmenplan für die Jahre 2022 bis 2025.

2 Grundlagen der Gleichstellungspolitik 2022–2025

2.1 Wissenschaftliche Erkenntnisse als Basis

Der wissenschaftliche [Grundlagenbericht](#) der Hochschule Luzern zeigt den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von LGBTI²-Personen im Kanton Luzern vor dem Hintergrund geltender kantonaler, nationaler und internationaler Rahmenbedingungen auf. Er liefert wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus Wissenschaft und Forschung sowie die aus Sicht der Zivilgesellschaft wahrgenommenen Lücken und den Handlungsbedarf im Kanton.

Verständnis von Geschlecht und Diskriminierung

Im Bericht wird Geschlecht als Kategorie verstanden, die historisch gewachsen ist. Denn Vorstellungen davon, welche Eigenschaften Männer und Frauen «haben» oder «haben sollten», haben sich im Laufe der Zeit verfestigt und wurden in der Gesellschaft weitergegeben.

Zudem wird davon ausgegangen, dass Geschlecht sowie Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung mit anderen Merkmalen von Ungleichheit wie sozialer Herkunft, Alter, Religion oder Behinderung verwoben ist beziehungsweise sein kann. Das bedeutet, dass eine Person beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts (z.B. Frau) und ihrer Religion (z.B. Muslima) Diskriminierungen erfahren kann und diese sich kumulieren. Schliesslich betont der Bericht, dass Diskriminierung sowohl auf individueller (d.h. auf eine Person bezogen), auf institutioneller (z.B. durch Prozesse in der Verwaltung) und auf struktureller Ebene (z.B. gesellschaftliche Hierarchien) wirken kann.

Der Bericht fokussiert auf folgende Themenbereiche:

| | |
|----------------|--|
| Verankerung | • Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen in Staat und Zivilgesellschaft |
| Gesellschaft | • Armut, Migration und Rassismus, Bildung, Gesundheit, geschlechtsspezifische Gewalt |
| Familie | • Familienformen, Arbeitsteilung, Kinderbetreuung, Regenbogenfamilien |
| Wirtschaft | • Gleichstellungsgesetz, Erwerbsarbeit, Lohngleichheit, Karriere, Kanton Luzern als Arbeitgeber |
| Öffentlichkeit | • Kultur, öffentliche Kommunikation, Medien, Politik |

Abb. 1: Identifizierte Themenfelder im Grundlagenbericht der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit

² Die Abkürzung LGBTI (vgl. Kommissionssmotion M 141 vom 12. Dezember 2019) wird nachfolgend analog zu anderen Abkürzungen wie LGBTIQ oder LGBTIQ+ verwendet, wie sie auch in Stellungnahmen im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens verwendet wurden.

Vorgehensweise und Methoden

Für die Erarbeitung des Berichts wurden unter anderem Literaturrecherchen, Datenauswertungen, Interviews und Gruppengespräche gemacht. Die relevanten Themen und der Stand der Gleichstellung werden zusätzlich aus der Sicht von Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft dargelegt. Die Kombination der Vorgehensweise und Methoden ermöglicht umfassende Perspektiven auf die einzelnen Themen:

- Jeder Themenbereich wird im Bericht anhand der rechtlichen Grundlagen sowie aktueller Daten und Zahlen beleuchtet.
- Durch Interviews mit Fachpersonen von öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Stellen zum Thema Armut und Geschlecht sowie mit betroffenen Eltern zu den Herausforderungen von Regenbogenfamilien konnten in diesen Bereichen neue Erkenntnisse gewonnen werden.
- In sogenannten Fokusgesprächen mit Teilnehmenden aus Gemeindeverwaltungen, Parteien, Berufsverbänden, Gewerkschaften, Kirchen, Frauen- und Männervereinen, Migrations- und Bildungsinstitutionen und dem Gesundheitswesen konnten unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden. Bei den Gesprächen wurde zudem darauf geachtet, Akteurinnen und Akteure aus städtischen und ländlichen Regionen einzubeziehen.

Der wissenschaftliche Grundlagenbericht zeigt, basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen zum Stand der Gleichstellung im Kanton, Lücken auf und gibt Handlungsempfehlungen ab. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie LGBTI-Personen wirkungsvoll voranzubringen, sollen konkrete Massnahmen umgesetzt werden. In einem Planungsbericht können Ziele der kantonalen Gleichstellungspolitik bezeichnet, die darauf abgestimmten Massnahmen gebündelt und die geplante Umsetzung abgebildet werden. Durch einen breit angelegten Massnahmenplan kann dem Zusammenwirken der Massnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern Rechnung getragen und damit auch Synergien genutzt werden. Dies bestätigen die langjährigen Erfahrungen aus anderen Kantonen und von Städten mit Aktionsplänen, wie auch der Grundlagenbericht betont.

Der Kanton Luzern kann im Rahmen seiner Möglichkeiten dazu beitragen, die Gleichstellung zu fördern und voranzubringen – in seiner Rolle als Dienstleister für die Luzerner Bevölkerung, als Arbeitgeber für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und als Auftraggeber für Unternehmen und Organisationen, mit denen er zusammenarbeitet.

2.2 Vier Handlungsfelder für den Kanton im Fokus

Der wissenschaftliche Grundlagenbericht bestätigt, dass Gleichstellung ein Thema mit einem starken Querschnittscharakter ist. Die Thematik betrifft alle Geschlechter und alle Lebensbereiche. Entsprechend gross ist die thematische Breite des wissenschaftlichen Grundlagenberichts. Deutlich wird auch, dass die Handlungsfelder stark miteinander zusammenhängen. Insgesamt stellt der Bericht fest, dass die tatsächliche Gleichstellung in vielen Lebensbereichen trotz rechtlicher Gleichheit noch nicht erreicht ist.

Eine im Rahmen des Grundlagenberichts durchgeführte Umfrage bei wichtigen Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Gleichstellung im Kanton Luzern hat gezeigt, dass unter anderem im Bereich der Wirtschaft (u.a. Erwerbsarbeit, Lohngleichheit, Karriere, soziale Absicherung und Vereinbarkeit) grosser Handlungsbedarf gesehen

wird. In Anlehnung an diese Umfrage sowie unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens verschiedener Handlungsfelder werden im vorliegenden ersten Planungsbericht die nachfolgenden Schwerpunkte gesetzt, damit sich alle Geschlechter gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben beteiligen können, sie die gleiche soziale Sicherheit geniessen und in einem diskriminierungs- und gewaltfreien Umfeld ihr Leben gestalten können. Diese Fokussierung deckt sich inhaltlich mit den Themenschwerpunkten der im Jahr 2021 veröffentlichten nationalen [Gleichstellungsstrategie 2030](#).

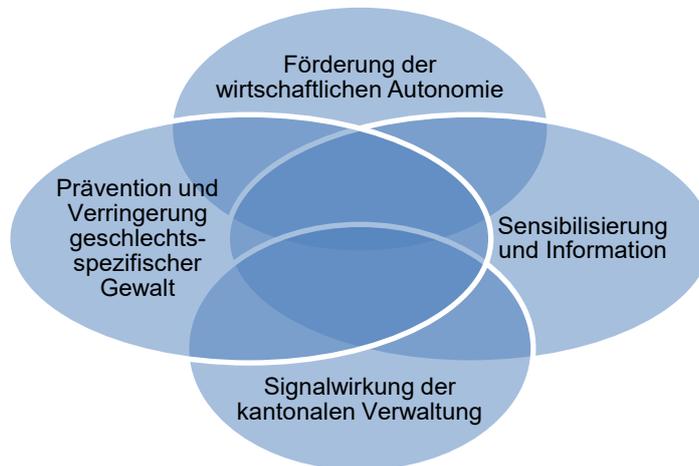


Abb. 2: Die vier Handlungsfelder für den Kanton

Für jedes der vier Handlungsfelder wurden ausgehend von den Erkenntnissen des wissenschaftlichen Grundlagenberichts Ziele formuliert.

2.2.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

Im Handlungsfeld «Förderung der wirtschaftlichen Autonomie» verfolgen wir die folgenden Ziele:

⇒ Die wirtschaftliche Autonomie aller Menschen im Kanton Luzern wird während ihres ganzen Lebens gestärkt. Ihnen wird unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ermöglicht. Lohngleichheit sowie faire Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter sind gewährleistet.

⇒ Ausreichende, auf die Bedürfnisse der Familien ausgerichtete Kinderbetreuungsstrukturen tragen dazu bei, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, und begünstigen eine geschlechtsunabhängige und ausgeglichene Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Familien- und Hausarbeit.

⇒ Die berufliche und soziale Situation aller Menschen im Kanton wird gestärkt, um so die Armutsrisiken zu reduzieren.

Die Förderung der wirtschaftlichen Autonomie ist ein wesentlicher Bestandteil zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Es gibt verschiedene Faktoren, die dazu beitragen können, diese zu erreichen.

Erwerbsleben

Bei der Verteilung der Erwerbsarbeit zeigt sich, dass Frauen nach wie vor häufiger in Teilzeit erwerbstätig sind als Männer. Männer arbeiten häufiger Vollzeit, obwohl in den letzten Jahren eine Zunahme der Teilzeitarbeit bei Männern zu beobachten ist. Daher braucht es nach wie vor Rahmenbedingungen und Akzeptanz für Männer, die Teilzeitarbeit leisten möchten.

Frauen sind in Führungsfunktionen weiterhin untervertreten – ihr Anteil in leitenden Funktionen stagniert seit Jahren. Zudem ist auch das Wirtschaftsleben stark nach Geschlecht getrennt. Männer sind in der Industrie- und Baubranche übervertreten, Frauen hingegen im Sozial- und Gesundheitswesen. Auch ist der Frauenanteil im Niedriglohnssektor überdurchschnittlich. Und Luzernerinnen arbeiten deutlich häufiger als Luzerner in atypischen Beschäftigungsformen, wie zum Beispiel Schichtarbeit, und sind deutlich häufiger unterbeschäftigt. Flexible Arbeitsmodelle, wie zum Beispiel Gleitzeit, können zu einer ausgewogeneren Geschlechterdurchmischung auf allen Verantwortungsebenen und in allen Berufsgruppen beitragen.

Lohnungleichheit

Die Stärkung der wirtschaftlichen Autonomie ist auch wesentlich vom gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und damit der Zielerreichung der Lohnungleichheit abhängig. Unterschiede in der Entlohnung zu Ungunsten von Frauen sind nach wie vor deutlich sichtbar. Je höher die berufliche Stellung ist, desto höher sind die Lohndiskriminierungen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Faktor für eine chancengerechte Ausgestaltung der Lebensentwürfe; insbesondere für die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Familien- und Hausarbeit. Der wissenschaftliche Grundlagenbericht zeigt auf, dass momentan im Kanton die Nachfrage nach familienergänzender Kinderbetreuung die Kapazitäten vieler Einrichtungen übersteigt. Fehlende Betreuungsstrukturen, namentlich im ländlichen Raum, sind besonders im Vorschulbereich, in der schulfreien Zeit oder während Krisensituationen wie der Covid-19-Pandemie feststellbar. Flexible Betreuungsplätze wären vor allem auch für Eltern mit unregelmässigen Arbeitszeiten notwendig, wie beispielsweise Personen, die im Gesundheitswesen tätig sind.

Eine flächendeckende, bezahlbare, qualitativ gute und den Bedürfnissen der Familien angepasste Kinderbetreuung kann einen wesentlichen Anteil zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Ist ein solches Angebot vorhanden, können Eltern die Wahl des Familienmodells losgelöst von strukturellen Rahmenbedingungen treffen. Dies kann wiederum dazu beitragen, dass Frauen vermehrt bezahlter Arbeit nachgehen und ihren Beschäftigungsgrad erhöhen können. Hier können familienfreundliche Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit leisten.

Mutterschafts- beziehungsweise Vaterschafts- und Elternurlaub

Die Gewährung von Mutterschafts- beziehungsweise Vaterschafts- und Elternurlaub kann die Ungleichheiten hinsichtlich der Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern und Vätern stark beeinflussen. Gleiche Möglichkeiten für Mütter und Väter können einen langfristigen Einfluss auf die ausgewogenere Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit haben.

Care-Arbeit

Ein Grossteil unbezahlter Care-Arbeit und der Hausarbeit wird immer noch von Frauen übernommen, auch bei Paaren ohne Kinder. Während des Lockdowns wegen Covid-19 haben Frauen ihr Arbeitspensum ebenfalls stärker reduziert als Männer und einen Grossteil der Care-Arbeit geleistet. Dieses geringere Erwerbsspensum bedeutet auch geringeren Lohn, was wiederum Auswirkungen auf die wirtschaftliche Autonomie, zum Beispiel durch geringere Renten, hat. Eine ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern im Alltag kann auch dazu beitragen, dass die Aufteilung in Krisensituationen ausgewogener ist.

Armutgefährdung

Fehlen bezahlbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten, so kann dieser strukturelle Mangel zur Armut beitragen, insbesondere bei alleinerziehenden Frauen und deren Kindern. Angesichts teurer und nicht immer verfügbarer Betreuungsangebote leisten Alleinerziehende den Grossteil der Kinderbetreuung allein und arbeiten oft Teilzeit. Das verunmöglicht es ihnen häufig, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Mit einem geringen Einkommen sind auch geringere Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen verbunden. Die Förderung der wirtschaftlichen Autonomie im erwerbsfähigen Alter kann somit auch dazu beitragen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Altersrenten und der Altersvorsorge zu verringern und die soziale Sicherheit für Eltern und betreuende Angehörige zu erhöhen. Die überdurchschnittliche Armutsquote von älteren Frauen ist ebenfalls auf die geschlechterspezifische Arbeitsteilung und den damit verbundenen geringen Erwerbsumfang sowie Erwerbsunterbrüche infolge (unbezahlter) Care-Arbeit zurückzuführen.

Auch Transpersonen sowie non-binäre Menschen, das heisst Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, sind überproportional von Erwerbslosigkeit und damit verbunden von Armut betroffen.

2.2.2 Sensibilisierung und Information

Im Handlungsfeld «Sensibilisierung und Information» verfolgen wir die folgenden Ziele:

⇒ Die Luzerner Bevölkerung gestaltet ihr Leben unabhängig von Geschlechterstereotypen und Diskriminierung.

⇒ Den Menschen im Kanton Luzern werden Ausbildungs- und Berufsverläufe ermöglicht, die ihren Kompetenzen und Interessen entsprechen und unabhängig von ihrem Geschlecht sind. Sie können ihr Potenzial entfalten und nutzen. Aus- und Weiterbildungsinstitutionen vermitteln Wissen, das frei ist von Geschlechterstereotypen und Rollenbildern.

⇒ Die Dienstleistungen für die Bevölkerung werden für alle ohne Stereotype erbracht.

Einen zentralen Beitrag zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung kann auch die Sensibilisierung und Information zu Gleichstellungsthemen, insbesondere als Bildungs- und Befähigungsthematik, leisten.

Stereotype Ausbildungs- und Berufswahl

Geschlechterstereotype und Rollenbilder kommen in allen Lebensbereichen vor und prägen die Entscheidungen von Menschen und bestehen häufig ein Leben lang. Bestehende Vorstellungen von Rollen können Frauen und Männer in der Gesellschaft einschränken. Davon geprägt sind auch Ausbildungs- und Berufsverläufe. Sie verlaufen immer noch ausgeprägt entlang geschlechtsstereotyper Bahnen. Bereits die Berufs- und Studienwahl ist stark nach Geschlechtern getrennt, was sich letztlich auch in der Verteilung der Geschlechter in den Wirtschaftssektoren niederschlägt. Frauen entscheiden sich vorwiegend für sozial-pflegerische Berufe, und sie wählen aus einem kleineren Berufsspektrum aus als Männer. Das Berufswahlspektrum der Männer ist zwar grösser, jedoch grösstenteils auf technisch-handwerkliche Berufe fokussiert. Auch Vorstellungen von Lebensformen, Familienplanung und Rollenverteilung beeinflussen die Berufswahl.

Eine geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl, bei der Interessen und Kompetenzen an erster Stelle stehen, kann dazu beitragen, die vorhandene Segregation zu minimieren.

Dienstleistungen für die Bevölkerung

Stereotype Vorstellungen und Zuschreibungen gegenüber Frauen, Männern und LGBTI-Personen führen bei Dienstleistungen für die Bevölkerung, beispielsweise in der Schule, in Beratungssettings, im Gesundheitssektor, der bei Polizei und an anderen Orten des Kontakts zwischen Menschen zu Ungleichbehandlungen. Diese sind nicht zwangsläufig bewusst, doch wirken sie sich in der Lebensrealität der betroffenen Menschen aus. Bestehende Routinen im Alltag, die unbewusste Vorstellungen von Geschlecht beinhalten, führen dazu, dass die Umsetzung in der Praxis letztlich von ebendiesen Geschlechtervorstellungen geleitet werden. Diese Ungleichbehandlung kann Nachteile mit sich bringen.

Herrschen beispielsweise in einer Familie traditionelle Vorstellungen vor, kann das einen Einfluss darauf haben, welcher Elternteil bei Themen rund um die Betreuung von Kindern angesprochen wird. Oftmals werden die Mütter angesprochen, wenn es um die Sorgearbeit geht. Auch fehlendes Wissen zu LGBTI-Personen in medizinischen und pflegerischen Institutionen kann zur Stigmatisierung der Betroffenen führen.

Damit unbewusste Stereotype und Rollenbilder erkannt, hinterfragt und aufgebrochen und Diskriminierungen und Sexismus abgebaut werden können, muss bereits in der Ausbildung von Fachpersonen angesetzt werden. Die Information und Sensibilisierung von Fachpersonen sowie die Verankerung von Gleichstellungsthemen in Aus- und Weiterbildungen können zur Reflexion im Alltag beitragen.

Vielfältigere Familienformen

Der wissenschaftliche Grundlagenbericht weist daraufhin, dass bei Regenbogenfamilien die Familiengründung häufig nach vorsichtiger Abklärung erfolgt, da gleichgeschlechtliche Paaren nur eingeschränkte Möglichkeiten zur Adoption und Reproduktion haben. Der Abbau von strukturellen Hürden, zum Beispiel im Verfahren der Stiefkindadoption, kann dazu beitragen, die Familiengründung für Regenbogenfamilien zu erleichtern. Um die Lebensrealität von Regenbogenfamilien abzubilden, müssen diese auch in offiziellen Dokumenten berücksichtigt werden können. Denn wenn beispielsweise Formulare oder Verfügungen lediglich Bezeichnungen wie «Mann –

Frau» oder «Vater – Mutter» zulassen, entspricht das nicht dem Lebensentwurf von Regenbogenfamilien.

2.2.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Im Handlungsfeld «Signalwirkung der kantonalen Verwaltung» verfolgen wir die folgenden Ziele:

⇒ Die kantonale Verwaltung hat Signalwirkung bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und LGBTI-Personen.

⇒ Die Vielfalt der Luzerner Bevölkerung wird von der Luzerner Verwaltung geschätzt. Dies drückt sich in einer sachlichen und auf die Bedürfnisse der Personen ausgerichteten Kommunikation und Dienstleistungskultur aus.

⇒ Als Arbeitgeber setzt sich der Kanton Luzern für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und für gleiche Chancen aller Mitarbeitenden ein.

In der kantonalen Verwaltung werden bereits einige Massnahmen umgesetzt, die dazu beitragen, die Gleichstellung der Mitarbeitenden sowie der Luzerner Bevölkerung zu fördern.

Kommunikation mit der Bevölkerung

Der wissenschaftliche Gleichstellungsbericht zeigt, dass die Kommunikation des Kantons mit der Bevölkerung (meist unbewusst) von stereotypen Darstellungen geprägt ist. Eine geschlechtergerechte öffentliche Kommunikation in Bild und Sprache kann dazu beitragen, Werte wie Gleichstellung und Vielfalt zu transportieren.

Der Kanton als Arbeitgeber

Obwohl beim Kanton in etwa gleich viele Frauen wie Männer arbeiten, sind Frauen in Führungsfunktionen untervertreten. Frauen sind zudem häufiger in Teilzeitarbeit angestellt als Männer. Flexiblere Beschäftigungsformen, wie zum Beispiel Jobsharing in Führungspositionen, können zu einer chancengerechteren Ausgestaltung von Führungsfunktionen und zu einer besseren Durchmischung der Geschlechter auf allen Verantwortungsebenen beitragen.

Auch Rahmenbedingungen, die zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beitragen, sind bereits vorhanden, zum Beispiel eine Geburts- und Adoptionszulage oder bezahlter kurzfristiger Urlaub zur Betreuung von kranken Familienmitgliedern. Es bestehen jedoch auch Rahmenbedingungen, bei denen die Geschlechter ungleich behandelt werden, wie beispielsweise bei der Dauer des unbezahlten Urlaubs, der nach der Geburt eines Kindes bezogen werden kann.

Die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin vieler Mitarbeitender hat eine Signalwirkung bei der Förderung und der Umsetzung beruflicher Gleichstellung für den gesamten Kanton. Zur Stärkung dieser Signalwirkung können Empfehlungen für den Umgang mit Vielfalt im Kontakt mit der Bevölkerung, Weiterbildungen der Mitarbeitenden und ein systematisches Diversity-Management im Kanton beitragen.

2.2.4 Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt

Im Handlungsfeld «Prävention und Verringerung und geschlechtsspezifischer Gewalt» verfolgen wir die folgenden Ziele:

⇒ Mit Gewaltprävention, Opferschutz und Strafverfolgung wird koordiniert Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt verhütet und bekämpft.

⇒ Von Gewalt betroffene Personen haben jederzeit Zugang zu Anlaufstellen. Niederschwellige Fachangebote fördern die Gewaltprävention.

⇒ Die persönliche Sicherheit der Luzerner Bevölkerung verbessert sich.

Für die Verminderung geschlechtsspezifischer, vor allem auch häuslicher, Gewalt, ist die tatsächliche Gleichstellung ein wichtiger Faktor. Frauen sind häufiger als Männer Opfer von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie von Sexualstraftaten. In den meisten Fällen findet die häusliche Gewalt in (ehemaligen) Paarbeziehungen und Partnerschaften statt. Männer dagegen sind grundsätzlich am häufigsten Opfer oder Täter bei Gewalttaten. Sie treten sowohl als Beschuldigte als auch als Geschädigte häufiger polizeilich in Erscheinung als Frauen. Gewaltprävention und die Verringerung von geschlechtsspezifischer Gewalt trägt dazu bei, ein Hindernis für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu beseitigen. Positive Auswirkungen sind auf das Erwerbsleben der Frauen zu erwarten, zum Beispiel indem längerfristige Auswirkungen infolge häuslicher Gewalt wie Leistungseinbussen oder Arbeitsunfähigkeit vermindert werden können. Damit können die berufliche Integration respektive das berufliche Fortkommen der betroffenen Frauen gefördert werden.

Schliesslich muss der Gewalt, von der LGBTI-Personen betroffen sind, mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. LGBTI-Personen sind häufig von sogenannter «hate crime» betroffen. So werden Straftaten bezeichnet, die aus von Vorurteilen gegenüber einer gesellschaftlichen Gruppe ausgeübt werden. Die Opfer von «hate crime» sind aus Sicht der Gewalt ausübenden Person Teil dieser vorurteilsbehafteten Gruppe. Besonders Personen mit einer männlichen Geschlechtsidentität werden oft Opfer von «hate crime»-Angriffen.

3 Massnahmenplan

Ausgehend vom wissenschaftlichen Grundlagenbericht wurden in den identifizierten Handlungsfeldern Massnahmen formuliert, welche umgesetzt werden sollen, um die Gleichstellung im Kanton Luzern koordiniert und wirkungsvoll voranzubringen. Der Massnahmenplan gibt eine Übersicht über alle Massnahmen sowie die Zuständigkeiten bei deren Umsetzung. Die Ergebnisse der Vernehmlassung (vgl. Kap. 4) sind in den nachfolgenden Massnahmenplan eingeflossen.

Folgende einleitenden Bemerkungen sind wichtig:

Verständnis von Gleichstellung: Die Massnahmen beziehen sich auf die Gleichstellung von Frau, Mann und LGBTI-Personen. Wenn nachfolgend von Gleichstellung die Rede ist, ist von diesem Verständnis auszugehen.

Querschnittcharakter: Gleichstellungspolitik weist einen grossen Querschnittcharakter auf. Mit den unterschiedlichen Zuständigkeiten der Departemente und Dienststellen wird dies im Massnahmenplan explizit zum Ausdruck gebracht.

Intersektionalität: Bei der Umsetzung der Massnahmen werden, wo möglich und sinnvoll, neben dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität auch weitere soziale Kategorien berücksichtigt, die zu Ungleichheiten führen können (z.B. Alter, Herkunft, Religion, Behinderung); sogenannter intersektionaler Ansatz.

Einbezug von Stakeholdern: Bei der Umsetzung einzelner Massnahmen sollen, wo sinnvoll und möglich, jeweils entsprechende Fachorganisationen beziehungsweise -personen miteinbezogen werden.

Reihenfolge der Handlungsfelder und Massnahmen: Die Nummerierung der Handlungsfelder und Massnahmen ist nicht als Priorisierung zu verstehen.

Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

⇒ Die wirtschaftliche Autonomie aller Menschen im Kanton Luzern wird während ihres ganzen Lebens gestärkt. Ihnen wird unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ermöglicht. Lohngleichheit sowie faire Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter sind gewährleistet.

⇒ Ausreichende, auf die Bedürfnisse der Familien ausgerichtete Kinderbetreuungsstrukturen tragen dazu bei, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, und begünstigen eine geschlechtsunabhängige und ausgeglichene Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Familien- und Hausarbeit.

⇒ Die berufliche und soziale Situation aller Menschen im Kanton wird gestärkt, um so die Armutsrisiken zu reduzieren.

| Massnahmen | | Federführung | |
|------------|---|--------------|--------------|
| Nr. | neu (N), laufend (L) | Departement | Dienststelle |
| 1.1 (N) | Der Kanton intensiviert den <i>Austausch mit der Wirtschaft</i> . Hierzu werden in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung geeignete Gefässe geschaffen, damit der Austausch regelmässig stattfinden kann. Der Kanton stellt weiterhin Informationen zu Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Themen im Arbeitsalltag zur Verfügung. | BUWD GSD | |
| 1.2 (N) | Zur Stärkung der familienergänzenden <i>Kinderbetreuung</i> erstellt der Kanton einen Grundlagenbericht zur Weiterentwicklung der familienergänzenden Kinderbetreuung im Kanton Luzern. In Erfüllung der überwiesenen Vorstösse (P 301 , P 334 , M 438) soll damit eine Entscheidungsgrundlage vorliegen, um zukünftig eine Stärkung und Vereinheitlichung in den Bereichen der Subventionierung von Elterntarifen durch die öffentliche Hand und der Qualitätssicherung (Bewilligung und Aufsicht) zu erreichen. | GSD | Disg |

| | | | |
|-----------|---|-------------------|------|
| | Die Plattform www.kinderbetreuung.lu.ch mit Informationen zu Betreuungsangeboten wird laufend aktualisiert und erweitert. | | |
| 1.3 (N) | Der Kanton weitet die bestehenden Massnahmen (Selbstdeklaration) zur Kontrolle der <i>Lohngleichheit</i> im Beschaffungswesen, bei subventionierten Einheiten sowie bei Leistungsvereinbarungen aus. Die Einhaltung der Lohngleichheit sowie die Pflicht zum Nachweis der Lohngleichheit werden als Bestandteile von Verträgen mit externen Partnern eingeführt. Die Durchführung von Stichproben zur Einhaltung der Lohngleichheit wird geprüft. Hierzu werden bestehende Informationen und Tools des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann genutzt. Ergänzend dazu stellt der Kanton weiterhin Informationsmaterial zur Lohngleichheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende zur Verfügung. | FD BUWD GSD | |
| 1.4 (L) | <i>Informationen</i> zur (kostenlosen) Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen beziehungsweise Rechtsauskunft insbesondere zu Fragen, die das Gleichstellungsgesetz betreffen, zum Beispiel Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder bei sexueller Belästigung, werden einfach verfügbar und barrierefrei publiziert. | GSD | Disg |
| 1.5 (L/N) | Die <i>berufliche und soziale Situation der Menschen im Kanton</i> wird gestärkt, um Armutsrisiken zu reduzieren. Dies umfasst insbesondere eine verstärkte interinstitutionelle Zusammenarbeit sowie eine vermehrte Kooperation zwischen den zuständigen kantonalen und kommunalen Gremien. | GSD | Disg |

Tab. 1: Massnahmen zum Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

⇒ Die Luzerner Bevölkerung gestaltet ihr Leben unabhängig von Geschlechterstereotypen und Diskriminierung.

⇒ Den Menschen im Kanton Luzern werden Ausbildungs- und Berufsverläufe ermöglicht, die ihren Kompetenzen und Interessen entsprechen und unabhängig von ihrem Geschlecht sind. Sie können ihr Potenzial entfalten und nutzen. Aus- und Weiterbildungsinstitutionen vermitteln Wissen, das frei ist von Geschlechterstereotypen und Rollenbildern.

⇒ Die Dienstleistungen für die Bevölkerung werden für alle ohne Stereotype erbracht.

| Massnahmen | | Federführung | |
|------------|---|-------------------|--------------------|
| Nr. | neu (N), laufend (L) | Departement | Dienststelle |
| 2.1 (N) | Zur Förderung der Vielfalt koordinieren die Departemente, wo sinnvoll, ihre Aktivitäten. Die <i>projektbezogene Zusammenarbeit</i> zu Gleichstellungsthemen | alle Departemente | alle Dienststellen |

| | | | |
|-----------|---|------------|-------------|
| | wird verstärkt. Bei der Beantwortung gleichstellungsrelevanter parlamentarischer Geschäfte wird die Disg regelmässig fachlich miteinbezogen. | | |
| 2.2 (N) | <p>Für <i>Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung</i>, insbesondere jene mit personenbezogenen Dienstleistungen und Publikumskontakt (z.B. Beratungsangebote), werden Kurse zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen angeboten. Damit sollen sie für einen diskriminierungsfreien Umgang mit der Luzerner Bevölkerung und eine chancengerechte Ausgestaltung ihrer Dienstleistungen sensibilisiert werden. Die Kurse tragen zu einem gleichstellungsfördernden Geschlechterverständnis sowie dazu bei, Stereotype abzubauen und Rollenbilder aufzubrechen. Sie finden unter Einbezug entsprechender Fachorganisationen statt. Eine Zusammenarbeit mit der Weiterbildung Zentralschweiz wird geprüft.</p> <p>Beispiele für Themen sind: Diversität der Luzerner Bevölkerung, Situation von Transpersonen, verschiedene Familienformen und -modelle usw.</p> <p>Die Kurse dienen den Mitarbeitenden beziehungsweise entsprechenden Dienststellen/Departementen als Grundlage für die Überarbeitung oder Weiterentwicklung ihrer Leitlinien hinsichtlich Diversitätsaspekten und Geschlechtersensibilität. Sie initiieren bei Bedarf entsprechende Lösungsansätze. Beispiel: Bestehende Leitlinien werden ergänzt.</p> | FD | DPE |
| 2.3 (L) | In der <i>Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen</i> , beispielsweise Lehrpersonen, Betreuungspersonal zum Beispiel in Kindertagesstätten und anderen Institutionen, Sozialarbeitenden sowie medizinischem Fachpersonal, werden die Themen Diversität, Gleichstellung und Genderkompetenz gefördert und in das Curriculum integriert. Der Austausch mit den entsprechenden Institutionen (z.B. Hochschulen) findet statt. | BKD GSD | |
| 2.4 (N) | <p>Die Koordination und Umsetzung von <i>Gleichstellungsthemen im Schulalltag</i> wird verstärkt.</p> <p>Bei der Anschaffung neuer Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien wird darauf geachtet, dass diese in Wort und Bild gleichstellungsorientiert sind. Bestehende Lehrmittel mit stereotypen Geschlechterrollen werden durch weiterführende Materialien ergänzt beziehungsweise zum Anlass genommen, über Stereotype zu diskutieren.</p> <p>Lehrpersonen werden bei der Umsetzung des Kompetenzbereichs Rollenbilder/Gleichstellung im Rahmen des Lehrplans 21 unterstützt. Informationen, Hinweise und Materialien werden zur Verfügung gestellt.</p> | BKD | DVS DGym |
| 2.5 (L/N) | Das Thema Gleichstellung wird in der <i>Berufsbildung</i> gestärkt. | BKD | DBW |

| | | | |
|-----------|--|-----------|-------------|
| | In Kursen zur Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen werden gleichstellungsrelevante Themen mit Fokus auf den Lehrbetrieb (z.B. Prävention von sexueller Belästigung) aktiv diskutiert. In der Berufsbildung der Lernenden wird das Thema Gleichstellung, insbesondere Stereotype und Rollenbilder und deren Auswirkungen, sowie das Gleichstellungsgesetz verankert. Lernende sind auf gleichstellungsrelevante Themen sensibilisiert und kennen ihre Rechte und entsprechende Anlaufstellen (z.B. in Bezug auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz). | | |
| 2.6 (L) | Der Kanton bietet eine offene und gleichstellungsorientierte <i>Berufsberatung</i> und Laufbahnorientierung an. Interessen und Kompetenzen der Jugendlichen stehen bei der Berufs- und Studienwahl im Vordergrund. Konzepte der Berufsberatung werden auf gleichstellungsrelevante Themen geprüft und bei Bedarf ergänzt. | BKD | DBW |
| 2.7 (L) | Der Kanton fördert die <i>geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl</i> . Die bestehenden Massnahmen zur Sensibilisierung von Jugendlichen und deren Eltern an der Zentralschweizer Bildungsmesse (Zebi) werden weitergeführt. Informationen zum Nationalen Zukunftstag für Schulen, Betriebe und Gemeinden werden aktualisiert und weitergeführt. Die Departemente der kantonalen Verwaltung beteiligten sich aktiv am Nationalen Zukunftstag (z.B. Angebot von Spezialprogrammen). Sie ermöglichen damit, dass Mädchen und Buben einen Einblick in Berufsbereiche bekommen, in denen ihr Geschlecht untervertreten ist. | GSD FD | Disg DPE |
| 2.8 (L) | Die <i>Gleichstellungsstrategie 2020–2023</i> «Chancengerechtigkeit von Mädchen und Buben fördern – Stereotype abbauen und Rollenbilder aufbrechen» mit den bestehenden Massnahmen (u.a. Ideen-Plattform «Maria kickt und Martin tanzt», Factsheets, interdepartementaler Koordinationsgruppe) wird weitergeführt und evaluiert. Die Überführung des Projekts in die Regelstrukturen wird von der interdepartementalen Koordinationsgruppe geprüft. | GSD | Disg |
| 2.9 (L/N) | Stakeholder, die im Kanton Luzern im Bereich Gleichstellung aktiv sind, werden gestärkt. Hierzu wird ein Gefäss zur <i>Vernetzung</i> geschaffen, um den Austausch zu fördern. Die finanzielle Unterstützung spezifischer Projekte von gleichstellungsrelevanten Stakeholdern wird geprüft. | GSD | Disg |
| 2.10 (N) | Der Kanton tritt in den <i>Dialog mit relevanten Stakeholdern der LGBTI-Community</i> und prüft, welche Massnahmen zur verstärkten rechtlichen und gesellschaftlichen Anerkennung von Regenbogenfamilien | JSD | |

| | | | |
|-------------|---|-------------------|--------------------|
| | geeignet sind (z.B. Überarbeitung des Prozesses der Stiefkindadoption). | | |
| 2.11 (N) | Öffentliche Veranstaltungen des Kantons greifen aktuelle gleichstellungsrelevante Themen auf und fördern den Dialog mit der Luzerner Bevölkerung. | GSD | Disg |
| 2.12 (N) | Die <i>Datenlage</i> wird, wo notwendig, verbessert. Bei Bedarf werden Forschungen zu spezifischen Themen in Auftrag gegeben, um Forschungslücken zu schliessen und Statistiken weiterzuentwickeln. Verbesserte Daten- und Forschungslagen können als Grundlage für weitere Massnahmen dienen. Die Zusammenarbeit zwischen der Lustat und den je nach Thema betroffenen Departementen findet statt. | alle Departemente | alle Dienststellen |

Tab. 2: Massnahmen zum Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

⇒ Die kantonale Verwaltung hat Signalwirkung bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und LGBTI-Personen.

⇒ Die Vielfalt der Luzerner Bevölkerung wird von der Luzerner Verwaltung geschätzt. Dies drückt sich in einer sachlichen und auf die Bedürfnisse der Personen ausgerichteten Kommunikation und Dienstleistungskultur aus.

⇒ Als Arbeitgeber setzt sich der Kanton Luzern für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und für gleiche Chancen aller Mitarbeitenden ein.

| Massnahmen | | Federführung | |
|--------------|--|--------------|--------------|
| Nr. | neu (N), laufend (L) | Departement | Dienststelle |
| 3.1 (L/N) | <p>Bisherige und neue Massnahmen zur Förderung der <i>Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung</i> werden geprüft und systematisch in einem Diversity-Leitbild erfasst. Zudem soll das bestehende HR-Controlling um Diversity-Kennzahlen erweitert werden. Dies umfasst unter anderem folgende Massnahmen:</p> <p>a) Die bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen der kantonalen Verwaltung, insbesondere jene für Führungspersonen, werden überprüft und wo notwendig ergänzt hinsichtlich Gleichstellungsthemen (z.B. Rekrutierung, Förderung der Vielfalt, Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz sowie zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz). Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung werden dadurch im Umgang mit der Vielfalt im Kontakt mit Arbeitskolleginnen und -kollegen geschult und unterstützt.</p> <p>b) Die bestehende Personalbefragung des Kantons wird bezüglich Diversity auf mögliche Ergänzungen überprüft. Aufgrund der Umfrageergebnisse werden gezielt Massnahmen geprüft.</p> | FD | DPE |

| | | | |
|---------|---|---------------|------|
| | <p>c) Diversity-bedingte rechtliche Anpassungen des Personalgesetzes, zusätzlich zu der bestehenden im Personalgesetz verankerten Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und diskriminierungsfreien Entscheidungsfindung, werden laufend geprüft.</p> <p>d) Das bestehende Beratungsangebot (Informationstage für neue Mitarbeitende, Wegleitungen zu Prozessen wie z. B. Rekrutierung, BFG u.a.) wird überprüft und allenfalls ergänzt. Die Mitarbeitenden werden bei Neueinstellungen auf das Angebot hingewiesen.</p> <p>e) Der Kanton bietet weiterhin familienfreundliche Arbeitsbedingungen an. Er ist bestrebt, Diversity-Überlegungen einzubeziehen und neue Ideen laufend zu überprüfen. Dies betrifft insbesondere eine familienfreundliche Gestaltung von Stellen im oberen Kader (z. B. Führungsfunktionen in Teilzeitpensum, Förderung von Jobsharing).</p> <p>f) Diskriminierungsfreie Rekrutierungsprozesse werden weiterhin konsequent umgesetzt. Führungskräfte werden weiterhin mit systematischen Rekrutierungsverfahren begleitet und in Bezug auf Diskriminierungsmerkmale sensibilisiert.</p> <p>g) Bei der Umsetzung der Work-Smart-Charta wird auch die Diversity-Thematik berücksichtigt. Ein Augenmerk soll auch daraufgelegt werden, dass durch die Flexibilisierung der Arbeitsformen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nicht verstärkt werden.</p> <p>h) Die Prävention zu sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz wird weitergeführt. Mitarbeitende und Führungspersonen werden über ihre Rechte und Pflichten sowie über die Anlaufstellen (z. B. Beratung über die Sozialberatung der DPE) informiert.</p> <p>i) Führungskräfte werden weiterhin auf die Thematik der Lohngleichheit sensibilisiert, insbesondere vor Neueinstellungen sowie Mitarbeitendengesprächen. Bei Lohneinstufungen und Rekrutierung werden aus unbezahlter Care-Arbeit erworbene Kompetenzen und Qualifikationen berücksichtigt.</p> | | |
| 3.2 (L) | Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung verwenden eine <i>geschlechtergerechte Kommunikation</i> in Wort und Bild. Bei der öffentlichen Kommunikation wird darauf geachtet, dass alle Geschlechter ausgeglichen dargestellt und genannt werden. Ein Sprachleitfaden dient der Unterstützung bei der Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache. | Staatskanzlei | |
| 3.3 (N) | <i>Gesetzliche Grundlagen:</i> Eine Revision des kantonalen Gleichstellungsgesetzes wird geprüft, dies umfasst auch die Prüfung einer Ausweitung des Geltungsbereichs (vgl. parlamentarische Anfrage A 704). | GSD | Disg |

| | | | |
|---------|---|-------------------|--------------------|
| | Ebenfalls wird die Revision anderer Gesetzesbestimmungen geprüft, die in einem Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen stehen (bspw. gesetzliche Grundlagen in Bezug auf Kinderbetreuung; vgl. Handlungsfeld 1, Massnahme 1.2). | | |
| 3.4 (N) | Der Kanton verstärkt den <i>Austausch mit den Gemeinden</i> . Schnittstellen zur Kommunalpolitik sollen vermehrt genutzt werden. Projektbezogen wird geprüft, ob Synergien genutzt werden können (z.B. bei Themen wie Kinderbetreuung, Lohngleichheit). Die Zuständigkeit liegt je nach Thema bei den entsprechenden Departementen und Dienststellen. | alle Departemente | alle Dienststellen |

Tab. 3: Massnahmen zum Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt

⇒ Mit Gewaltprävention, Opferschutz und Strafverfolgung wird koordiniert Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt verhütet und bekämpft.

⇒ Von Gewalt betroffene Personen haben jederzeit Zugang zu Anlaufstellen. Niederschwellige Fachangebote fördern die Gewaltprävention.

⇒ Die persönliche Sicherheit der Luzerner Bevölkerung verbessert sich.

| Massnahmen | | Federführung | |
|------------|--|--------------|--------------|
| Nr. | neu (N), laufend (L) | Departement | Dienststelle |
| 4.1 (N) | In Anlehnung an die Roadmap Häusliche Gewalt von Bund und Kantonen werden <i>Themenschwerpunkte</i> verfolgt und entsprechende Massnahmen umgesetzt. Diese sind: <ul style="list-style-type: none"> – Information und Sensibilisierung von Fachpersonen der Strafverfolgungsbehörden, Bildungsinstitutionen und des medizinischen Personals – Arbeit mit gewaltausübenden Personen – Bedrohungsmanagement (regelmässige Schulungen und Weiterbildungen des Kantonalen Bedrohungsmanagements). | JSD | |
| 4.2 (L) | Der bestehende <i>fachliche Austausch und die interdisziplinäre Vernetzung</i> verschiedener Stakeholder wird fortgesetzt und vorangetrieben. Durch die gezielte Vernetzungsarbeit wird das Thema weiter enttabuisiert. Die Zusammenarbeit zwischen JSD und Disg wird verstärkt und gefördert. | JSD GSD | Disg |
| 4.3 (L) | Die bestehenden <i>Beratungsangebote und Fachstellen</i> werden gestärkt und ausgebaut. Anlaufstellen und Unterstützungsangebote erhalten die notwendigen Ressourcen und werden finanziell unterstützt, um ihren Auftrag gemäss Istanbul-Konvention umsetzen zu können. Niederschwellige, jederzeit zugängliche Fachangebote für Betroffene von Gewalt | JSD GSD | |

| | | | |
|---------|--|------------|-------------|
| | sowie zeitnahe Interventionsmöglichkeiten sind vorhanden. Die Sensibilisierung und Information der Öffentlichkeit zu Beratungsangeboten und Fachstellen wird verstärkt. | | |
| 4.4 (N) | <i>Projekte</i> zur Gewaltprävention und zum Gewaltschutz werden finanziell unterstützt. Beispiel: Projekte zur Prävention und Verhinderung der Radikalisierung gegen Personengruppen, die wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit oder Lebensform diskriminiert werden (z. B. hate crime, hate speech). | GSD | |
| 4.5 (L) | Bestehende <i>Präventionsmassnahmen</i> werden weitergeführt. | JSD | |
| 4.6 (N) | <i>Schulungs- und Bildungsangebote für Fachpersonen</i> werden verstärkt. Gegen LGBTI-Personen gerichtete Gewalt ist im Curriculum verankert. | BKD | |
| 4.7 (L) | Geschlechterstereotype bezüglich Gewalt werden in <i>Bildungsinstitutionen</i> im Sinne der Information und Aufklärungsarbeit vermehrt thematisiert. Ein besonderer Fokus wird auf die Enttabuisierung von häuslicher Gewalt und Männlichkeitsvorstellungen im Zusammenhang mit Gewalt gelegt. Der Einsatz von bestehenden Präventionsprogrammen für Schulen wird weitergeführt. | BKD | DVS DGym |
| 4.8 (N) | Es wird geprüft, wie eine <i>Informationsbasis</i> zum Monitoring geschlechtsspezifischer Gewalt geschaffen werden kann, zum Beispiel über ein anonymes Online-Meldetool oder mit der Erfassung von Daten zur sexuellen Belästigung. Es wird geprüft, wo Synergien mit anderen Städten, Kantonen und dem Bund genutzt werden können. | JSD GSD | |

Tab. 4: Massnahmen zum Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt

4 Ergebnisse der Vernehmlassung

Am 14. Juni 2021 wurde die [Vernehmlassung](#) zum ersten Planungsbericht Gleichstellung (2022–2025) eröffnet. Zur Vernehmlassung wurden verwaltungsinterne und verwaltungsexterne Stakeholder eingeladen. Die Vernehmlassung dauerte bis zum 30. September 2021.

Insgesamt gingen 67 Stellungnahmen zum Planungsbericht ein: wovon 8 Parteien, der VLG und 35 Gemeinden, die Lups, 3 kirchliche Institutionen, 7 Verbände, 3 Organisationen aus dem Gleichstellungsbereich, 3 Verbände aus dem LGBTI-Bereich, 2 Bildungsinstitutionen und 1 Privatperson. Auf die Eingabe von Rückmeldungen explizit verzichtet haben das Kantonsgericht Luzern, einige Gemeinden und der Verein Frauen Luzern Politik.

4.1 Rückmeldungen der Parteien und weiterer Stakeholder

4.1.1 Rückmeldungen der Parteien

Alle im Kantonsparlament vertretenen Parteien stimmten der Stossrichtung des Planungsberichtes zu oder mehrheitlich zu.

Die *Mitte* stimmt allen Handlungsfeldern zu und brachte keine Bemerkungen an. Die *SVP* ist mit den im Planungsbericht vorgeschlagenen Massnahmen mehrheitlich einverstanden. Sie steht einem allfälligen Aufbau von zusätzlichen Stellen und einer Verbürokratisierung durch neue Gesetze und Verordnungen jedoch ablehnend gegenüber.

Die *FDP* stimmt der Stossrichtung des Planungsberichtes mehrheitlich zu und führt aus, dass eine Vielzahl berechtigter Anliegen aufgenommen werde. Im Grundsatz gehe der Planungsbericht in die richtige Richtung und könne zur Umsetzung der vier Handlungsfelder beitragen. Dabei betont die *FDP*, dass Eigenverantwortung, wo immer möglich, vor staatliche Eingriffe gestellt werden sollte. Zentral sei ebenfalls, dass kostspielige Massnahmen kritisch und regelmässig auf ihren Mehrwert überprüft werden, um die notwendige Sorgfalt im Umgang mit Steuergeldern zu wahren. Die *SP*³ begrüsst die Auswahl der Handlungsfelder und stimmt den vorgeschlagenen Massnahmen mehrheitlich zu. Jedoch dienten aus ihrer Sicht viele der aufgeführten Massnahmen der Symptombekämpfung. Es müsse daher Ziel des Planungsberichtes sein, (mittelfristig) auch strukturelle Veränderungen zu bewirken. Um eine solche Effektivität zu erreichen, müsse auch die Verbindlichkeit der Massnahmen erhöht werden. Dazu sollten die vielen Prüfaufträge in Handlungsaufträge umformuliert werden und mehr finanzielle Mittel zur Erfüllung der umfassenden Massnahmen zur Verfügung gestellt werden. Weiter werde im Bericht die Rolle des Kantons als Regulator vernachlässigt. Es brauche auch gesetzliche Anpassungen, zum Beispiel die Ergänzung des Gleichstellungsgesetzes um die Aspekte Geschlechteridentität und sexuelle Orientierung oder die Prüfung eines generellen Antidiskriminierungsgesetzes. Zudem brauche es mehr Ressourcen als bisher und eine Ansprechstelle für alle an der Umsetzung Beteiligten. Insbesondere im Bereich der LGBTI-Personen seien Fachorganisationen miteinzubeziehen und deren Arbeit seitens Kanton mit finanzieller Unterstützung zu würdigen.

Die *Grünen und Jungen Grünen* (im Folgenden *Grüne*⁴ genannt) stimmen den Massnahmen des Planungsberichtes mehrheitlich zu und erachten die vier Handlungsfelder als wichtig. Der wissenschaftliche Gleichstellungsbericht habe grossen Veränderungsbedarf aufgezeigt. Dazu müssten ausreichend Ressourcen bereitgestellt werden. Den notwendigen Ressourcen werde im Planungsbericht zu wenig Beachtung geschenkt, wenn davon ausgegangen werde, dass die Umsetzung im Rahmen der vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen erfolge könne. Der Massnahmenplan sei wenig fassbar sowie unkonkret und ziele zu wenig auf die Ursachen der Problematik. Die Ziele müssten messbar formuliert sein und Kriterien enthalten, anhand deren geprüft werden könne, ob die Ziele erreicht worden seien. Ein konkreter Zeitplan mit Hinweisen zur erwarteten Wirkung der jeweiligen Massnahmen wäre notwendig. Schliesslich fehle die Berücksichtigung des Kantons in seiner Funktion als Gesetzgeber. Der Planungsbericht sollte mit seinen Massnahmen auf die zu überarbeitenden Gesetze hinweisen, zum Beispiel das Volksschulbildungsgesetz, das Gesetz über die öffentlichen Beschaffungen und weitere mit Bezug zur Gleichstellung. Die *Grünen* sind überzeugt, dass es wieder eine eigenständige Fachstelle für Gleichstellungsfragen mit ausreichend personellen Ressourcen brauche.

Die *Grünliberale Partei* (im Folgenden *GLP*) begrüsst die geplanten Schritte für die Gleichstellung aller Menschen im Kanton und erachtet die Vorbildfunktion des Kan-

³ Die *SP* und die *SP Frauen** haben separate Stellungnahmen eingereicht. Diese enthalten grossmehrheitlich die gleichen Rückmeldungen und Forderungen und werden hier übergreifend als Stellungnahme der *SP* benannt.

⁴ Die *Grünen* und *Jungen Grünen* haben eine gemeinsame Stellungnahme eingereicht.

tons als wichtig. Sie weist darauf hin, dass diejenigen Länder den grössten Frauenanteil aufweisen, die mit Quoten oder ähnlichen Instrumenten arbeiten und dass sich des Weiteren zeige, dass geringere Vielfalt ein höheres Lohngefälle bedeute. Die GLP betont, dass es konkretere, messbare Ziele und ein wirksames Controlling brauche.

4.1.2 Rückmeldungen weiterer Stakeholder

Der Planungsbericht und die definierten Handlungsfelder und Massnahmen werden von weiteren Stakeholdern grossmehrheitlich begrüsst und als gute Grundlage dafür gesehen, um einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung zu leisten (u.a. PHLU, Caritas, Frauen*streik, LGBTI-Verbände, VLG, LGB, Ev.-ref. Kirche, röm.-kath. Kirche). Häufig wird jedoch auch kritisch erwähnt, die Massnahmen und Ziele seien zu wenig konkret formuliert und zu wenig verbindlich (u.a. LGBTI-Verbände, SAH, Frauenzentrale, LGB, Caritas, mehrere kirchliche Institutionen). Es brauche weniger Prüf- und mehr Handlungsaufträge. Praxisbezogene und bedarfsgerechte Massnahmen seien zu priorisieren und der Fokus vermehrt auf die Ursachen und nicht nur auf die Bekämpfung der Auswirkungen zu legen. Es brauche gesetzliche Grundlagen und strukturelle Veränderungen, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung. Mehrere Stakeholder merken an, dass zu wenig finanzielle und personelle Ressourcen vorgesehen seien beziehungsweise zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden müssten (u.a. Gemeinden Emmen und Luzern, Frauen*streik, LGBTI-Verbände, Frauenzentrale, LGB, Curaviva, SAH, Frauenzentrale, Caritas). In diesem Kontext wird neben zusätzlichen Mitteln für eine effiziente und wirkungsvolle Umsetzung des Planungsberichtes beispielsweise die Schaffung einer neuen Fachstelle genannt, welche die Gemeinden und die kantonale Verwaltung unterstützt.

Aus den Rückmeldungen geht weiter hervor, dass bei der Umsetzung der Massnahmen die Gemeinden, die Wirtschaft, Fachorganisationen und die Gewerkschaften, auch im Sinne einer partizipativen Beteiligung, miteinbezogen werden sollten (u.a. LGBTI-Verbände, Frauen*streik, LGB, VPOD, Gemeinden Emmen, Sursee und Luzern, VLG). Ein frühzeitiger Einbezug der Gemeinden könne unter anderem auch dazu beitragen, deren Heterogenität zu berücksichtigen und Schnittstellen zur Kommunalpolitik zu nutzen.

In manchen Rückmeldungen wird auch darauf hingewiesen, dass der Querschnittcharakter der Gleichstellungspolitik sowie die Intersektionalität bei den Massnahmen stärker berücksichtigt werden sollten (u.a. PHLU, LGBTI-Verbände, VLG, Curaviva, Frauenzentrale), beispielsweise in Bezug auf Mehrfachdiskriminierungen von Gewalt betroffenen Migrantinnen, Menschen mit Behinderungen oder älteren Menschen. Mehrfach erwähnt wurden auch die Wichtigkeit einer Evaluation und eines Controllings des Planungsberichtes (u.a. Frauen*streik, LGB, VPOD, mannebüro).

4.2 Gesamtwürdigung und identifizierter Handlungsbedarf

Die grosse Mehrheit der Rückmeldungen beurteilt die geplanten Massnahmen als geeignet oder mehrheitlich geeignet, um einen Beitrag zur Umsetzung der Massnahmen der vier Handlungsfelder zu leisten.

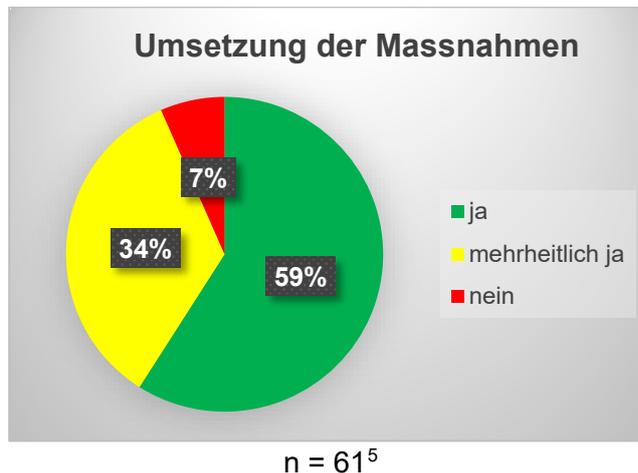


Abb. 3: Umsetzung der Massnahmen; Anteil der Antworten auf die Frage «Kann der Massnahmenplan zur Umsetzung der im Planungsbericht 2022–2025 definierten vier Handlungsfelder beitragen?»

Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass messbare Ziele und ein wirksames Controlling wichtig seien. Es seien weniger Prüf- und mehr Handlungsaufträge zu erteilen und weniger Gewicht auf die Bekämpfung von Auswirkungen und mehr auf die Beseitigung der strukturellen Ursachen zu legen.

Einigen Vernehmlassungsteilnehmenden gehen die geplanten Massnahmen zu wenig weit, und es wird befürchtet, dass sie in der Umsetzung scheitern könnten. Andere wünschen sich eine stärkere Priorisierung und Fokussierung. Von allen Beteiligten wird der Einbezug der relevanten Stakeholder als wichtig erachtet, zum Beispiel von den Gemeinden, der Wirtschaft, den Fachorganisationen und den Gewerkschaften. Mehrheitlich wird betont, dass die Umsetzung der Massnahmen nicht zu einem unverhältnismässigen Aufwand für die Verwaltung führen dürfe. Von einigen Seiten wird daraufhin gewiesen, dass bei der Umsetzung der Massnahmen und der kantonalen Gleichstellungspolitik insgesamt die Anliegen von Männern nicht vergessen gehen dürften. Die Aufnahme von Massnahmen zur Gleichstellung von LGBTI-Personen wird grossmehrheitlich befürwortet. Oft wird betont, dass der Kanton andere Aspekte der Gleichstellung beziehungsweise der Diversität neben dem Geschlecht ebenfalls beachten sollte, wie Behinderung, Alter oder Migration. Von mehreren Seiten wird ein Aufstocken der Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit gefordert, andere sprechen sich dagegen aus. Die Revision des kantonalen Gleichstellungsgesetzes sowie anderer relevanter Gesetze und Verordnungen wird als notwendig erachtet.

Die Rückmeldungen aus der Vernehmlassung zu den Massnahmen und zum identifizierten Handlungsbedarf können wie folgt zusammengefasst werden:

Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

- Zur Förderung der wirtschaftlichen Autonomie werden insbesondere ein verstärkter Austausch mit der Wirtschaft und eine stärkere Verpflichtung der Wirtschaft gefordert. Wichtig sei dabei, dass die relevanten Stakeholder regelmässig einbezogen würden, um Massnahmen zu erarbeiten, die im Einklang mit deren Interessen und Möglichkeiten stünden.

⁵ In dieser Abbildung weicht n von der Gesamtanzahl der Rückmeldungen (67) ab. Grund dafür ist, dass einige Stakeholder keine Antwort angewählt haben.

- Vielfach wird gefordert, die familienergänzende Kinderbetreuung sei zu stärken, da es mehr qualitativ gute, bezahlbare und flexible Angebote brauche, insbesondere auch im ländlichen Raum.
- Der Kanton solle die Kontrolle der Lohngleichheit im Beschaffungswesen, bei subventionierten Einheiten sowie bei Leistungsvereinbarungen ausweiten.
- Kantonale Beratungsangebote im Bereich Arbeit seien hinsichtlich Gender-Sensibilität, insbesondere auch bezüglich LGBTI-Themen, zu ergänzen.
- Die berufliche und soziale Situation der Menschen im Kanton sollte gestärkt werden, um so den Risiken der Armut und ihrer Auswirkungen zu begegnen. Die Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Armut sollten insbesondere aus der interinstitutionellen Zusammenarbeit sowie der Kooperation zwischen den zuständigen kantonalen und kommunalen Gremien hervorgehen.

Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

- Die Verstärkung der projektbezogenen Zusammenarbeit zwischen den Departementen wird als eine der wichtigsten Massnahmen im Bereich der Sensibilisierung und Information erachtet.
- Weiter sollten die Departemente ihre Dienstleistungen auf eine chancengerechte Ausgestaltung überprüfen und es solle eine Sensibilisierung beziehungsweise Weiterbildung von öffentlichen Institutionen und Fachpersonen in Gleichstellungsfragen stattfinden.
- Schliesslich solle auch die Datenlage zu Gleichstellungsthemen verbessert werden.

Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

- Grundsätzlich wird in der Vernehmlassung die Notwendigkeit einer Personalbefragung zu Gleichstellungsthemen als wichtig erachtet. Der Kanton als Arbeitgeber solle familienfreundlichere Arbeitsbedingungen, insbesondere im oberen Kader, fördern.
- Der Kanton solle in seiner Kommunikation darauf achten, dass alle Bevölkerungsgruppen im Kanton Luzern ausgeglichen dargestellt und genannt werden.
- Die Erweiterung der kantonalen Personalpolitik um Elemente einer Diversity-Strategie wird begrüsst.
- Schliesslich wird daraufhin gewiesen, dass eine Revision des kantonalen Gleichstellungsgesetzes angezeigt sei.

Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt

- Die Information und Sensibilisierung von Fachpersonen, die Arbeit mit gewaltausübenden Personen sowie das Bedrohungsmanagement werden als wertvolle Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung identifiziert. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit solle im Handlungsfeld 4 gestärkt werden.
- Es wird die finanzielle Unterstützung im Bereich der Gewaltprävention sowie für Beratungsangebote für Betroffene von Gewalt und tatauübende Personen gefordert.
- Die Zusammenhänge zwischen Geschlechterstereotypen und Gewalt sei insbesondere in Bildungsinstitutionen zu thematisieren und das Schulungs- und Bildungsangebot für Fachpersonen zu verstärken.
- Alle Massnahmen sollten auch Gewalt gegen LGBTI-Personen berücksichtigen, insbesondere sollte hier die Datenlage verbessert werden.

4.3 Anpassung des Massnahmenplans

Ausgehend von den Rückmeldungen zum Entwurf des Planungsberichtes im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens wurden verschiedene Anpassungen vorgenommen: Es wurden einzelne Massnahmen gestrichen und andere zusammengeführt, und die Nummerierung der Massnahmen wurde aktualisiert. Vereinzelt wurden auch redaktionelle Anpassungen in den Massnahmen sowie den Formulierungen der Ziele der Handlungsfelder gemacht, welche zur definitiven Form des Planungsberichtes gemäss Kapitel 3 führten. Die Nummerierung der Massnahmen ist nicht als Priorisierung zu verstehen.

Die am Entwurf des Massnahmenplans vorgenommenen Änderungen, welche zur definitiven Form des Planungsberichtes gemäss Kapitel 3 führten, sind in der nachfolgenden Tabelle zusammenfassend dargestellt.

| | |
|--|---|
| <p>Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Die Massnahmen 1.1 (Kinderbetreuung) und 1.2 (Plattform Kinderbetreuung) wurden zusammengefasst (neu 1.2 Kinderbetreuung). – Die Massnahme 1.4 (kantonale Beratungsangebote) wurde neu in die Massnahme 2.2 (Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung) integriert. – Die Massnahmen 1.5 (Kontrolle der Lohngleichheit) und 1.6 (Information zur Lohngleichheit) wurden zusammengefasst (neu 1.3 Lohngleichheit). – Die Massnahme 1.7 (Lohnverhandlungen) wurde gestrichen. – Die Massnahme 1.5 (berufliche und soziale Situation der Menschen im Kanton) ist neu dazugekommen. |
| <p>Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Die Massnahmen 2.3 (Zebi) und 2.4 (Nationaler Zukunftstag) wurden neu zur Massnahme 2.7 (geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl) zusammengeführt. – Die Massnahmen 1.4 (Überprüfung kantonalen Beratungsangebote), 2.5 (Sensibilisierung von Fachpersonen), 2.6 (Leitlinien), 2.8 (Überprüfung kantonalen Dienstleistungen) und 2.9 (Überprüfung personenbezogener Dienstleistungen) wurden zu einer Massnahme zusammengeführt (2.2 Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung). – Die Massnahmen 2.10 (Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachpersonen) und 2.11 (Aus- und Weiterbildung von medizinischen Lehrpersonen) wurden zusammengeführt (neu 2.3 Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen). – Die Massnahmen 2.12 (Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien) und 2.13 (Umsetzung Lehrplan 21 im Bereich Gleichstellung) wurden zusammengeführt (neu 2.4 Gleichstellungsthemen im Schulalltag). – Die Massnahme 2.14 (Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen) wurde gestrichen. – Die Massnahmen 2.15 (Kurse zur Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen) und 2.16 (Berufsbildung) wurden zusammengeführt (neu 2.5 Berufsbildung). – Die Massnahme 2.18 (Sensibilisierung von Oberstufenlehrpersonen) wurde gestrichen. |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> – Die Massnahme 2.19 (Verfahren für Vornamensänderung) wurde gestrichen. |
| Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung | <ul style="list-style-type: none"> – In der Massnahme 3.1 (Diversity-Leitbild) wurden neu jene Massnahmen zusammengeführt, die in die Verantwortung der Dienststelle Personal fallen. – Die Massnahme 3.2 (Nationaler Zukunftstag) wurde in die neue Massnahme 2.7 (geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl) integriert. – Die Massnahme 3.3 (Vertretung in Kaderfunktionen) wurde gestrichen. – Die Massnahme 3.11 (Mentoringprogramme) wurde gestrichen. – Die Massnahme 3.13 (Lohnbanddeklaration) wurde gestrichen. – Die Massnahme 3.16 (Lohnvergleichsanalyse) wurde gestrichen. – Die Massnahmen 3.3 (gesetzliche Grundlagen) und 3.4 (Austausch mit den Gemeinden) sind neu dazugekommen. |
| Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung ge- schlechtsspezifi- scher Gewalt | <ul style="list-style-type: none"> – Die Massnahme 4.1 (Themenschwerpunkte) ist neu dazugekommen. – Die Massnahme 4.8 (Sensibilisierung der Öffentlichkeit) wurde bei der Massnahme 4.2 (Beratungsangebote und Fachstellen) integriert. – Die Massnahme 4.7 (Daten zu Gewalttaten) wurde umformuliert (neu 4.8 Informationsbasis). |

Tab. 5: Anpassung des Massnahmenplans nach der Vernehmlassung

5 Umsetzung der Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe betrifft somit viele Handlungsfelder. Im Kanton Luzern gibt es zahlreiche Akteurinnen und Akteure, die sich für die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen einsetzen. Mit dem vorliegenden Planungsbericht kann das Engagement dieser Stakeholder gebündelt und gefördert werden. Synergien können genutzt und Erfahrungen aus bewährten Massnahmen geteilt werden. Vorhandenes Wissen kann ressourcenschonend geteilt und ausgebaut werden. Daraus resultiert langfristig eine Erhöhung der Kompetenz aller Beteiligten. Der Planungsbericht ist breit abgestützt und die Nachhaltigkeit damit gewährleistet. Eine breite Abstützung dient auch dazu, die teilweise unterschiedlichen Bedürfnisse des ländlichen und des städtischen Raums zu berücksichtigen.

Der vorliegende Planungsbericht fokussiert auf die kantonale Gleichstellungspolitik. Bei der Umsetzung der Massnahmen sollen gezielt externe Stakeholder, wie kommunale Stellen, die Wirtschaft oder (Fach-)Verbände, einbezogen werden.

Jeder vierjährige Planungsbericht beinhaltet Themenschwerpunkte (z.B. in Form von Handlungsfeldern) sowie den Massnahmenplan mit den Wirkungszielen der einzelnen Massnahmen der kantonalen Gleichstellungspolitik. Der Einbezug der verschiedenen Stakeholder stellt sicher, dass wirksame Massnahmen und realistische Ziele definiert werden. Nach spätestens vier Jahren werden die Massnahmen evaluiert. Die Erkenntnisse werden im nächsten Planungszyklus der Gleichstellungspolitik berücksichtigt. Es ist vorgesehen, dass nach vier Jahren ein neuer Planungsbericht mit einem neuen Massnahmenplan verfasst wird. Einzelne Massnahmen sollen in

bestehenden Handlungsfeldern weitergeführt werden, oder es können neue Handlungsfelder definiert werden, gestützt unter anderem auf die Evaluation oder den wissenschaftlichen Grundlagenbericht.

5.1 Organisation

Unser Rat verabschiedet jeweils den vierjährigen Planungsbericht mit dem Massnahmenplan. Die Departemente sind für die Koordination der Ausarbeitung und Umsetzung der Massnahmen innerhalb ihrer Zuständigkeiten verantwortlich. Sie benennen hierzu mindestens eine verantwortliche Person, welche für die Planung und Umsetzung der Massnahmen im eigenen Zuständigkeitsbereich zuständig ist und über entsprechende Ressourcen für diese Aufgabe verfügt.

Die Rückmeldungen zu den verschiedenen Handlungsfeldern aus der Vernehmlassung halten durchwegs fest, dass Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe ist und dass die einzelnen Themenbereiche und Massnahmen zusammenhängen und sich gegenseitig beeinflussen. Die Zusammenarbeit zwischen den Departementen und Dienststellen ist daher zentral, um eine möglichst wirkungsvolle und nachhaltige Umsetzung des Planungsberichtes und der Massnahmen gewährleisten zu können.

Die Disg begleitet die Departemente bei der Umsetzung der Massnahmen fachlich, koordiniert die Umsetzung des Planungsberichtes, informiert darüber, organisiert und leitet den Austausch zum Massnahmenplan und ist zuständig für die Koordination der Berichterstattung an unseren Rat. Die Umsetzungsplanung soll bis Ende 2022 abgeschlossen sein und die neuen Massnahmen sollen in den Jahren 2023 bis 2025 ergriffen und durchgeführt beziehungsweise bestehende Massnahmen fortgesetzt werden.

Die Ziele und Indikatoren für ein wirksames Controlling der Massnahmenumsetzung legen die zuständigen Departemente in Absprache mit der Disg fest, um eine einheitliche Stossrichtung des Controllings gewährleisten zu können. Die gewählten Ziele und Indikatoren sollen im Einklang mit der Umsetzungsplanung des [Aktionsplanes zur Gleichstellungsstrategie 2030](#) des Bundes stehen.

5.2 Finanzierung

Die Finanzierung der Umsetzung der Massnahmen aus dem Planungsbericht soll auf einem *Drei-Säulen-Modell* basieren. Für die Planung 2022–2025 wird das Finanzierungsmodell wie folgt konkretisiert:

1. *Regelstruktur*: Die Mehrheit der Massnahmen soll im Rahmen der bestehenden Budgets der Departemente umgesetzt werden, vorbehältlich der personellen Ressourcen, welche die Umsetzung der Diversity-Strategie durch die Dienststelle Personal erfordern wird.
2. *Projektförderung*: Die Departemente können aus einem jährlichen Projektpool in der Höhe von 120'000 Franken Mittel für die Konzeption und Umsetzung einzelner Massnahmen beziehen, die zusätzlich zu den ihnen direkt zugesprochenen Ressourcen genutzt werden können. Die Höhe der jeweiligen Projektbeiträge legt die Disg im Rahmen der jährlichen Umsetzungsplanung zusammen mit den Departementen respektive zuständigen Dienststellen fest. Eine bedarfsgerechte Verteilung zwischen den vier Handlungsfeldern ist dabei anzustreben, und es sind jene Massnahmen zu priorisieren, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind.

3. *Information und Koordination*: Für die Koordinations- und Informationsaufgaben der Disg bei der Umsetzung der Massnahmen mit den beteiligten Departementen werden zusätzlich 30'000 Franken eingestellt. Mit einer wirkungsvollen Förderung der Gleichstellung kann die öffentliche Hand den Aufwand (z.B. in der Armutsbekämpfung) reduzieren respektive den Ertrag erhöhen (z.B. Steuern).

Dieses Finanzierungsmodell mit drei Säulen ist zweckmässig und wirtschaftlich und trägt auch dem gesellschaftlichen Wandel und dem sich damit verändernden Bedarf Rechnung.

Von vielen Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern wurde moniert, dass die Umsetzung der Massnahmen ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen erfordere. Die Stadt Luzern ist der Ansicht, dass der geschätzte Finanzbedarf von 150'000 Franken zur Umsetzung der neuen Massnahmen in Anbetracht ihrer Vielzahl zu tief angesetzt ist. Daher ersuchte die Stadt Luzern uns in ihrer Stellungnahme, den notwendigen Mittelbedarf zu überprüfen. Diesem Ersuchen sind wir nachgekommen und haben den Massnahmenplan unter besonderer Berücksichtigung seiner Wirksamkeit bei der Zielerreichung überarbeitet.

6 Antrag

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, unseren Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) in zustimmendem Sinn zur Kenntnis zu nehmen.

Luzern, 30. August 2022

Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident: Guido Graf
Der Staatsschreiber: Vincenz Blaser

**Kantonsratsbeschluss
über den Planungsbericht zur Förderung
der Gleichstellung aller Geschlechter und
Lebensformen (2022–2025)**

vom

Der Kantonsrat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in den Bericht des Regierungsrates vom 30. August 2022,

beschliesst:

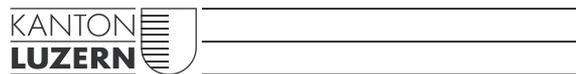
1. Vom Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) wird in zustimmendem Sinn Kenntnis genommen.
2. Der Kantonsratsbeschluss ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:



Staatskanzlei

Bahnhofstrasse 15
6002 Luzern

Telefon 041 228 50 33
staatskanzlei@lu.ch
www.lu.ch