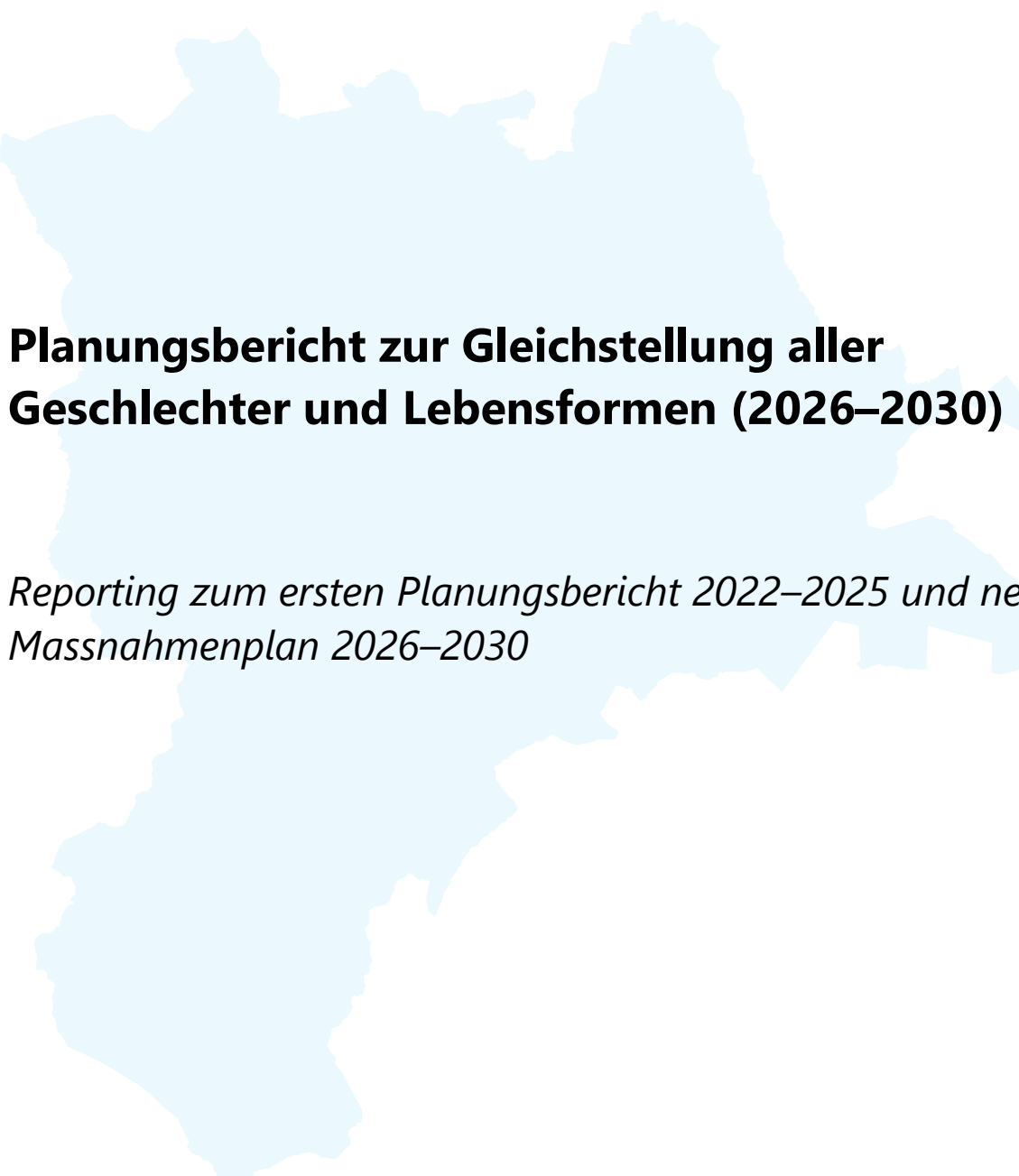


Planungsbericht des Regierungsrates an den Kantonsrat
17. März 2026

B 92



Planungsbericht zur Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030)

*Reporting zum ersten Planungsbericht 2022–2025 und neuer
Massnahmenplan 2026–2030*

Zusammenfassung

Der Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) zeigt auf, wie die Gleichstellungspolitik des Kantons Luzern in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden soll. Der zweite Planungsbericht baut auf den vier bisherigen Handlungsfeldern auf, die sich an die Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes anlehnen.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist im Kanton Luzern seit 1994 gesetzlich verankert. Grundlage bildet das Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann. Im ersten Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) (B 133) wurde aufgezeigt, welche Massnahmen es in welchen Handlungsfeldern seitens des Kantons in seinen Rollen als Dienstleister, Arbeitgeber und Auftraggeber braucht, um die Gleichstellung wirkungsvoll voranzubringen.

Der nun vorliegende zweite Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) baut auf dem ersten Planungsbericht auf. Er enthält das Reporting der beteiligten Departemente und Dienststellen über die umgesetzten Massnahmen und zeigt auf, welche Erkenntnisse, Entwicklungen und Herausforderungen in die Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik des Kantons Luzern in den Jahren 2026 bis 2030 einfließen. Die vier an die Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes angelehnten Handlungsfelder Förderung der wirtschaftlichen Autonomie, Sensibilisierung und Information, Signalwirkung der kantonalen Verwaltung sowie Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt aus dem ersten Planungsbericht werden beibehalten und durch einen neuen, weiterentwickelten Massnahmenplan konkretisiert. Der Planungsbericht und das darin enthaltene Reporting sowie der neue Massnahmenplan haben in der zwischen Oktober 2025 und Januar 2026 durchgeführten Vernehmlassung grossmehrheitlich Zustimmung erhalten. Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (Disg) koordiniert weiterhin die Umsetzung des Massnahmenplans, begleitet die verantwortlichen Stellen fachlich und fördert den Austausch zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren. Die Finanzierung über ein Drei-Säulen-Modell – Mittel der Regelstrukturen, Mittel für die Projektförderung und für die Information und Koordination durch die Disg – hat sich bewährt und soll in den kommenden Jahren weitergeführt werden.

Die Massnahmen des Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) dienen den folgenden Zielen und Inhalten gemäss der Kantonsstrategie und dem Legislaturprogramm:

Kantonsstrategie:

- Globalisierung: Luzern steht für Offenheit.
- Gesellschaftlicher Wandel: Luzern steht für Zusammenhalt,

Legislaturprogramm:

- Wir verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Wir entwickeln Förder- und Unterstützungsangebote weiter.
- Wir intensivieren die Prävention und verstärken die Bekämpfung von Gewaltdelikten und organisierter Kriminalität.

Inhalt

1 Einleitung	4
2 Grundlagen der Gleichstellungspolitik: Gleichstellungsindikatoren und Entwicklungen im Überblick	5
3 Vier Handlungsfelder des Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025 und 2026–2030)	6
3.1 Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	7
3.2 Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information	12
3.3 Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	14
3.4 Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt	15
4 Reporting erster Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025)	18
5 Massnahmenplan zweiter Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030)	20
5.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	20
5.2 Sensibilisierung und Information	23
5.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	32
5.4 Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt	35
6 Ergebnisse der Vernehmlassung	38
6.1 Rückmeldungen der Fraktionen und weiterer Stakeholder	38
6.2 Würdigung der Massnahmen	40
6.3 Anpassungen des Massnahmenplans	50
7 Organisation und Finanzierung	51
7.1 Organisation	51
7.2 Finanzierung	52
8 Antrag	56
Anhang	57

Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Kantonsrat

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Botschaft den Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030).

1 Einleitung

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist im Kanton Luzern seit 1994 im Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann verankert (SRL Nr. [24](#)).

Ausgehend von einer Petition des Frauen*streik-Komitees Luzern, die einen ausführlichen Planungsbericht zur Gleichstellung forderte, hat Ihr Rat im Dezember 2019 unseren Rat damit beauftragt, einen wissenschaftlichen Grundlagenbericht in Auftrag zu geben. Der «Wissenschaftliche Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern (2020)» empfiehlt die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit des Kantons. Am 20. März 2023 hat Ihr Rat den ersten Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) ([B 133](#) vom 30. August 2022) zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Bericht umfasst sowohl in den Regelstrukturen verankerte Massnahmen als auch neue, von den zuständigen Departementen und Dienststellen identifizierte und fachlich geprüfte Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Der zweite Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) baut auf dem ersten Planungsbericht sowie dem wissenschaftlichen Grundlagenbericht auf. Er enthält das Reporting der beteiligten Departemente und Dienststellen über die umgesetzten Massnahmen und zeigt auf, welche Erkenntnisse, Entwicklungen und Herausforderungen in die Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik des Kantons Luzern in den Jahren 2026 bis 2030 einfließen. Die vier an die Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes angelehnten Handlungsschwerpunkte aus dem ersten Planungsbericht werden beibehalten und durch einen neuen, weiterentwickelten Massnahmenplan konkretisiert. Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (Disg) koordiniert die Umsetzung des Massnahmenplans, begleitet die verantwortlichen Stellen fachlich und fördert den Austausch zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren. Die Finanzierung erfolgt weiterhin über ein Dreisäulen-Modell: Mittel der Regelstrukturen, der Projektförderung und der Disg für Information und Koordination.

Der Planungsbericht fand in der Vernehmlassung grossmehrheitlich Zustimmung; die Antwortenden unterstützen die Stossrichtung, haben aber unterschiedliche Erwartungen, worauf der Fokus liegen soll. Einerseits wurde eine bessere Einbindung von Gemeinden und der Wirtschaft sowie die Stärkung der bestehenden Strukturen gefordert. Andererseits wurde ein zusätzliches und verbindliches Engagement in den Bereichen Lohngleichheit und Armutsprävention sowie eine regelmässige Berichterstattung zur Zielerreichung gefordert. Der Massnahmenplan 2026–2030 findet eine Balance der unterschiedlichen Anliegen und erlaubt eine ausgewogene Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen im Kanton Luzern.

2 Grundlagen der Gleichstellungspolitik: Gleichstellungsindikatoren und Entwicklungen im Überblick

Die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter ist ein zentrales gesellschaftliches Querschnittsziel. Zur Standortbestimmung im Kanton Luzern werden relevante Gleichstellungsindikatoren vorgestellt, basierend auf dem Grundlagenbericht und aktuellen Daten der Lustat Statistik Luzern (Lustat). Sie zeigen Fortschritte und Handlungsbedarf auf.

Indikatoren sind ein Messinstrument, um gesellschaftliche Entwicklungen quantitativ zu ermitteln und im zeitlichen Verlauf zu beobachten. Damit unterstützen sie eine evidenzbasierte Gesellschafts- und Gleichstellungspolitik. Sie machen Entwicklungen sichtbar, messen Fortschritte und zeigen Handlungsbedarf auf. Ihre Aussagekraft hängt jedoch von verfügbaren Daten ab. Viele gesellschaftlich relevante Aspekte, wie Diskriminierung im Alltag, intersektionale Benachteiligungen oder unterschiedliche Lebensrealitäten, sind langfristig angelegt und von einer Vielzahl von Einflussfaktoren bestimmt. Damit sind sie statistisch schwer abbildbar. So fehlen bisher beispielsweise systematisch erhobene Daten für LGBTIQ+-Personen¹. Der wissenschaftliche Grundlagenbericht verweist auf strukturelle Benachteiligungen etwa im Zugang zu Gesundheitsleistungen, im Bildungsbereich sowie im Schutz vor Diskriminierung und Gewalt, insbesondere gegenüber trans, intergeschlechtlichen und nicht-binären Personen. Offizielle Statistiken und nationale Erhebungen erfassen auch sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität kaum. Damit bleiben zentrale Aspekte wie Diskriminierungserfahrungen, psychische Gesundheit, Bildungs- und Erwerbsverläufe oder Armutsrisiken für LGBTIQ+-Personen statistisch weitgehend unsichtbar.

Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, bestehende quantitative Datenerhebungen fortlaufend weiterzuentwickeln und um qualitative Erhebungen zu ergänzen. Nur so kann ein umfassendes und differenziertes Bild der Gleichstellungslage im Kanton Luzern gewährleistet werden. Im Sozialindikatorensystem wie auch im Jahresbericht des Kantons Luzern sind erste Indikatoren enthalten, die zukünftig weiterentwickelt werden können.

¹ LGBTIQ+ steht für lesbisch, schwul (gay), bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und queer. Das + macht deutlich, dass die Aufzählung offen ist und weitere vielfältige Identitäten und Lebensweisen einschliesst.

3 Vier Handlungsfelder des Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025 und 2026–2030)

Auf Grundlage des wissenschaftlichen Grundlagenberichts sowie unter Berücksichtigung der wechselseitigen Abhängigkeiten der Themenfelder wurden im ersten Planungsbericht prioritäre Handlungsfelder und Zielsetzungen definiert. Diese orientieren sich inhaltlich an der nationalen Gleichstellungsstrategie 2030. Angesichts der langfristigen und mehrjährigen Ausrichtung der Handlungsfelder und ihrer Zielsetzungen werden diese im zweiten Planungsbericht in unveränderter Form weitergeführt.

Vier Handlungsfelder des zweiten Planungsberichts Gleichstellung (2026–2030)

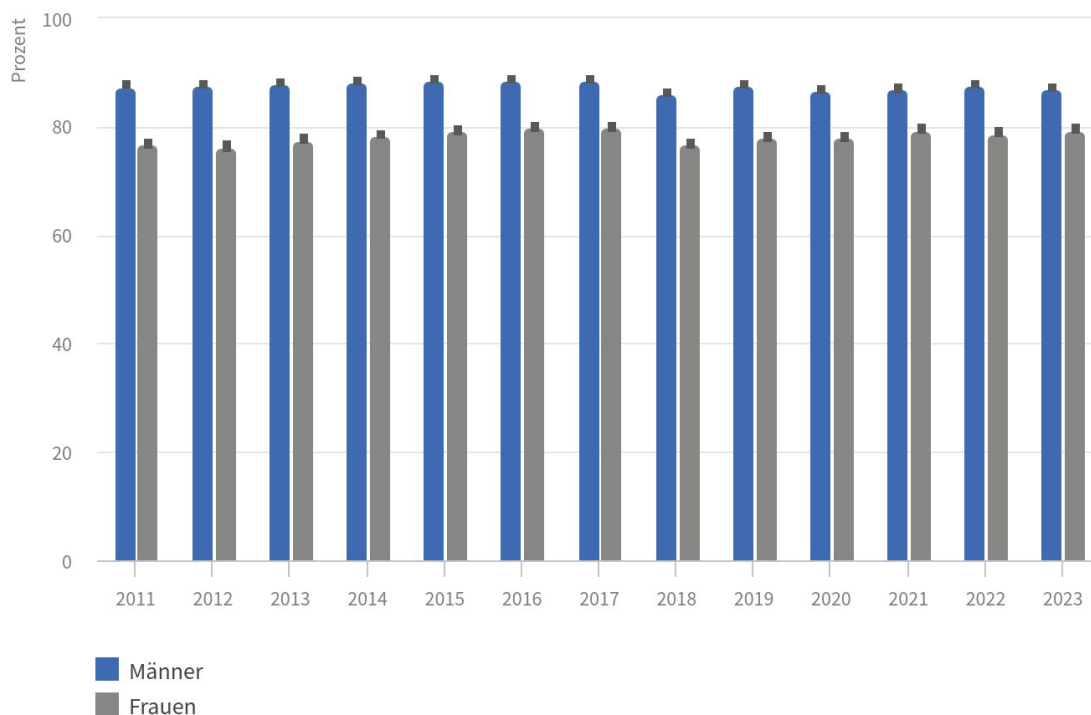


Abb. 1: Die vier Handlungsfelder des Planungsberichts

3.1 Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

Der Arbeitsmarkt verbindet wirtschaftliche Prozesse und gesellschaftliche Entwicklungen. Die Erwerbsquote zeigt, wie erfolgreich unterschiedliche Bevölkerungsgruppen in das Erwerbsleben eingebunden werden, und weist auf bestehende Zugangshürden für bestimmte Personengruppen hin.²

Erwerbsquote nach Geschlecht seit 2011 im Kanton Luzern



Die ausgewiesenen 95%-Vertrauensintervalle verdeutlichen die stichprobenbedingte Unsicherheit.
Ab 2018: Veränderte Erhebungsmethode. Daten nur eingeschränkt mit früheren Jahren vergleichbar.

Abb. 2: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: BFS – Strukturerhebung

Erwerbsbeteiligung

Gemäss der Lustat lag die Erwerbsquote von erwerbsfähigen Personen (15 bis 64 Jahre) im Kanton Luzern im Jahr 2023 bei 79 Prozent³ für Frauen und bei 87 Prozent⁴ für Männer. Im Vergleich zu 2013 (Frauen: 78 %⁵, Männer: 88 %⁶) zeigt sich bei beiden Geschlechtern ein leichter Rückgang. In Paarhaushalten mit Personen zwischen 25 und 65 Jahren überwiegen traditionelle Rollenmodelle:

- In der Hälfte der Haushalte (50 %) arbeitet der Mann Vollzeit, die Frau Teilzeit.
- In 27 Prozent der Haushalte arbeiten beide Vollzeit.
- In zwölf Prozent der Haushalte arbeiten beide Teilzeit.

² Lustat (2025). [Erwerbsbeteiligung](#).

³ Lustat (2025). *Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Frauen)*. https://www.lustat.ch/files ftp/daten/kt/0003/w032_024t kt0003 ss_d 2023_010.html

⁴ Lustat (2025). *Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Männer)*. https://www.lustat.ch/files ftp/daten/kt/0003/w032_024t kt0003 ss_d 2023_009.html

⁵ Lustat (2025). *Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2013 im Kanton Luzern (Frauen)*. https://www.lustat.ch/files ftp/daten/kt/0003/w032_024t kt0003 ss_d 2013_010.html

⁶ Lustat (2025). *Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2013 im Kanton Luzern (Männer)*. https://www.lustat.ch/files ftp/daten/kt/0003/w032_024t kt0003 ss_d 2013_009.html

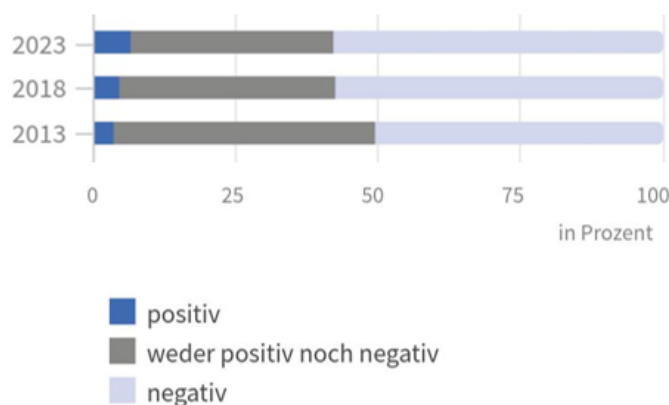
- In elf Prozent der Haushalte arbeitet der Mann Vollzeit, während die Frau keiner Erwerbsarbeit nachgeht.⁷

Teilzeitarbeit ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt: 2023 arbeiteten 53 Prozent der erwerbstätigen Frauen in einem Teilzeitpensum⁸, bei den Männern lag dieser Anteil bei 13 Prozent.⁹ Insgesamt zeigen sich keine markanten Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter, es bestehen jedoch weiterhin deutliche Unterschiede in der Aufteilung von Erwerbsarbeit innerhalb der Haushalte.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen nennen hauptsächlich Kinderbetreuung (34,2 %) als Grund für Teilzeitarbeit, Männer hingegen Aus- und Weiterbildung (18,7 %).¹⁰ 2023 rechneten 58 Prozent der Luzerner Bevölkerung nach der Geburt eines Kindes mit negativen Auswirkungen auf die Berufsaussichten, wie nachfolgende Darstellung verdeutlicht.

Auswirkungen der Geburt eines (weiteren) Kindes auf die Berufsaussichten – seit 2013 im Kanton Luzern



Hochrechnung auf Basis einer Stichprobe
 2023 andere Erhebungsmethode, Daten nur eingeschränkt mit früheren Jahren vergleichbar.
 Basis: Personen im Alter von 20 bis 39 Jahren

Abb. 3: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: BFS – Familien und Generationen

Frauen gehen häufiger von negativen Folgen auf die Berufsaussichten aus als Männer (69 % zu 44 %).¹¹ 60 Prozent der Frauen und Männer gaben an, dass Arbeitsbedingungen einen starken oder sehr starken Einfluss auf ihre Familienplanung hatten (2013: 38 %). Im Jahr 2023 gaben 54 Prozent der Frauen an, dass die Aufteilung der Kinderbetreuung einen massgeblichen Einfluss auf ihre Familienplanung ausübe. Im Gegensatz dazu gaben 49 Prozent der Männer an, dass dieser Faktor ihre Familienplanung wenig bis gar nicht beeinflusste.¹²

⁷ Lustat (2023). Familien und Generationen – Erwerbsarbeit und finanzielle Situation. <https://www.lustat.ch/analysen/bevoelkerung/2023/familien-und-generationen/erwerbsarbeit-und-finanzielle-situation>

⁸ Lustat (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Frauen). https://www.lustat.ch/filesftp/daten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2023_010.html

⁹ Lustat (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Männer). https://www.lustat.ch/filesftp/daten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2023_009.html

¹⁰ BFS (2023). Auch Männer entscheiden sich zunehmend für Teilzeit. <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/aktuell/news/2023/auch-maenner-entscheiden-sich-zunehmend-fuer-teilzeit.html>

¹¹ Lustat (2025). Familien und Generationen 2023 – Familiengründung. <https://www.lustat.ch/analysen/bevoelkerung/2023/familien-und-generationen/familiengruendungen>

¹² Lustat (2018). Erhebung zu Familien und Generationen 2018. <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=164&unterbereich=358>

Atypische Beschäftigung

2023 waren 43 Prozent der Erwerbstätigen im Kanton Luzern in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Dazu zählen Teilzeitarbeit, befristete Verträge, Arbeit auf Abruf sowie Schicht-, Abend- oder Nachtarbeit. Dabei sind Frauen deutlich stärker betroffen (63,9 %) als Männer (23,7 %).¹³ Diese Beschäftigungsformen sind häufig mit geringerer sozialer Absicherung und eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten verbunden.

Atypische Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht seit 2015 im Kanton Luzern

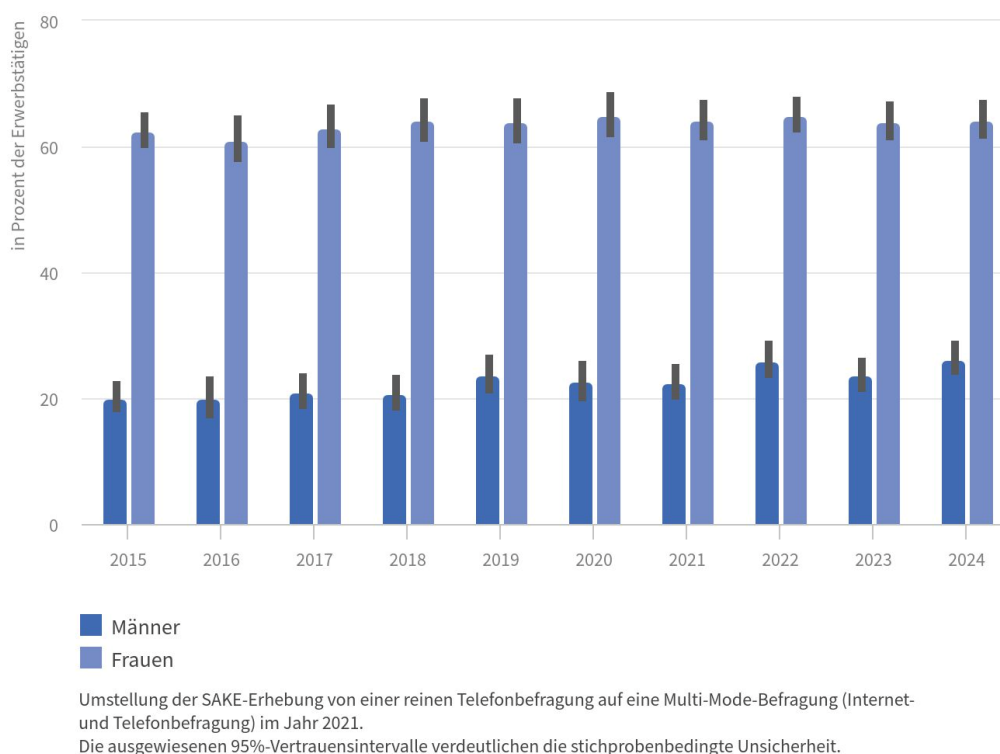


Abb. 4: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Branchenverteilung nach Geschlecht

Die Geschlechterverteilung nach Branche zeigt klare Muster: Frauen sind in folgenden Branchen stark vertreten:

- Gesundheits- und Sozialwesen (2023¹⁴: 78 %; 2013¹⁵: 79 %) und
- Bildungsbereich (2023: 71 %; 2013: 64 %).

Männer dominieren hingegen in folgenden Bereichen:

- Land- und Forstwirtschaft (2023: 69 %; 2013: 60 %),
- Baugewerbe (2023: 89 %; 2013: 87 %),
- Verkehr (2023: 73 %; 2013: 72 %) und
- Informatik (2023: 74 %; 2013: 75 %).

¹³ Lustat (2024). Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis. <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/kontextindikatoren/abweichung-vom-normalarbeitsverhaeltnis>

¹⁴ Lustat (2025). Erwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Ausbildungsniveau und Wirtschaftsabschnitte 2023 im Kanton Luzern. https://www.lustat.ch/filesftp/daten/kt/0003/w032_032t_kt0003_ss_d_2023_002.html

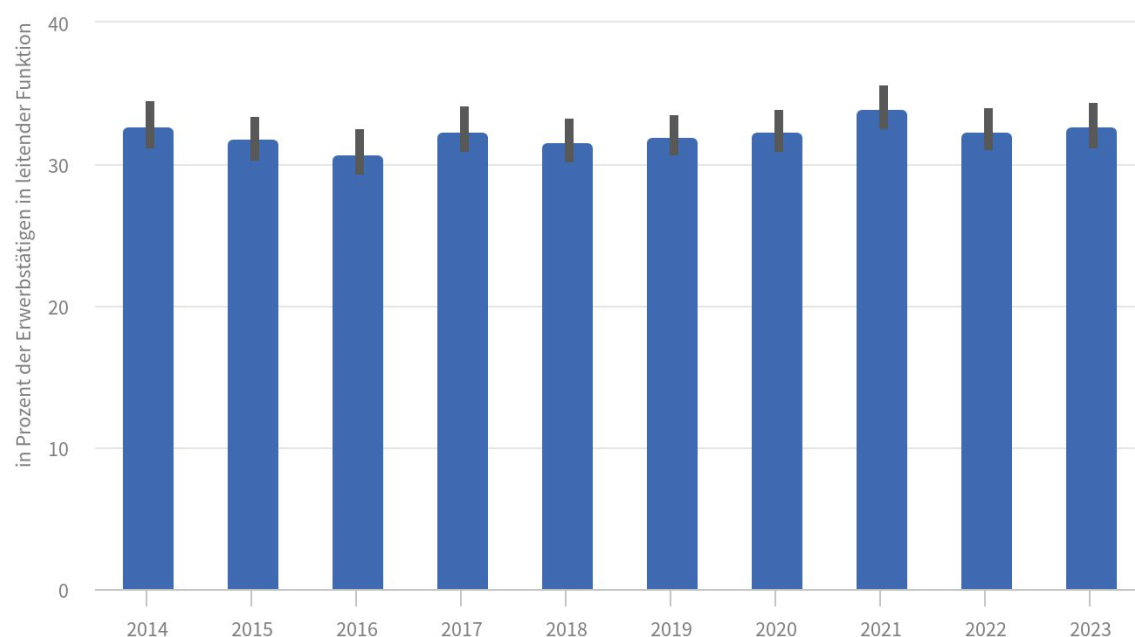
¹⁵ Lustat (2025). Erwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Ausbildungsniveau und Wirtschaftsabschnitte 2013 im Kanton Luzern. https://www.lustat.ch/filesftp/daten/kt/0003/w032_032t_kt0003_ss_d_2013_002.html

Diese Muster haben sich gegenüber 2013 kaum verändert. In Dienstleistungsbranchen wie Handel oder Gastgewerbe gibt es leichte Annäherungen, aber es bestehen weiterhin erkennbare Unterschiede in der Verteilung nach Geschlecht.

Frauen in Führungspositionen

Der Anteil Frauen mit Vorgesetztenfunktion lag im Jahr 2023 bei 37 Prozent und im Jahr 2013 bei 34,6 Prozent.¹⁶ Damit ist der Frauenanteil in Führungspositionen auf nationaler Ebene leicht gestiegen, liegt jedoch immer noch deutlich unter jenem der Männer. Im Jahr 2023 sind im Kanton Luzern 33 Prozent aller Erwerbstätigen in leitenden Funktionen Frauen. Gegenüber dem Jahr 2014 zeigt sich keine erkennbare Entwicklung.¹⁷

Frauen in leitender Funktion seit 2014 im Kanton Luzern



Die ausgewiesenen 95%-Vertrauensintervalle verdeutlichen die stichprobenbedingte Unsicherheit.
Ab 2018: Veränderte Erhebungsmethode. Daten nur eingeschränkt mit früheren Jahren vergleichbar.

Abb. 5: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: BFS – Strukturerhebung

Lohnungleichheit

2022 verdienten Frauen im Kanton Luzern bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation durchschnittlich 6,9 Prozent weniger als Männer. Dies entspricht einem monatlichen Einkommensunterschied von rund 459 Franken. Gegenüber 2012 (–9,1 %) und 2018 (–12,2 %) ist der Unterschied gesunken.¹⁸

¹⁶ BFS (2025). *Frauen in Führungspositionen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.33708851.html>

¹⁷ Lustat (2025). *Chancengerechtigkeit*. <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/bildung-arbeit/chancengerechtigkeit>

¹⁸ Lustat (2024). *Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau (potenzielle Lohndiskriminierung)*. <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/finanzielle-situation/lohnunterschiede-zwischen-mann-und-frau-potenzielle-lohndiskriminierung>

Potenzielle Lohndiskriminierung seit 2012 im Kanton Luzern

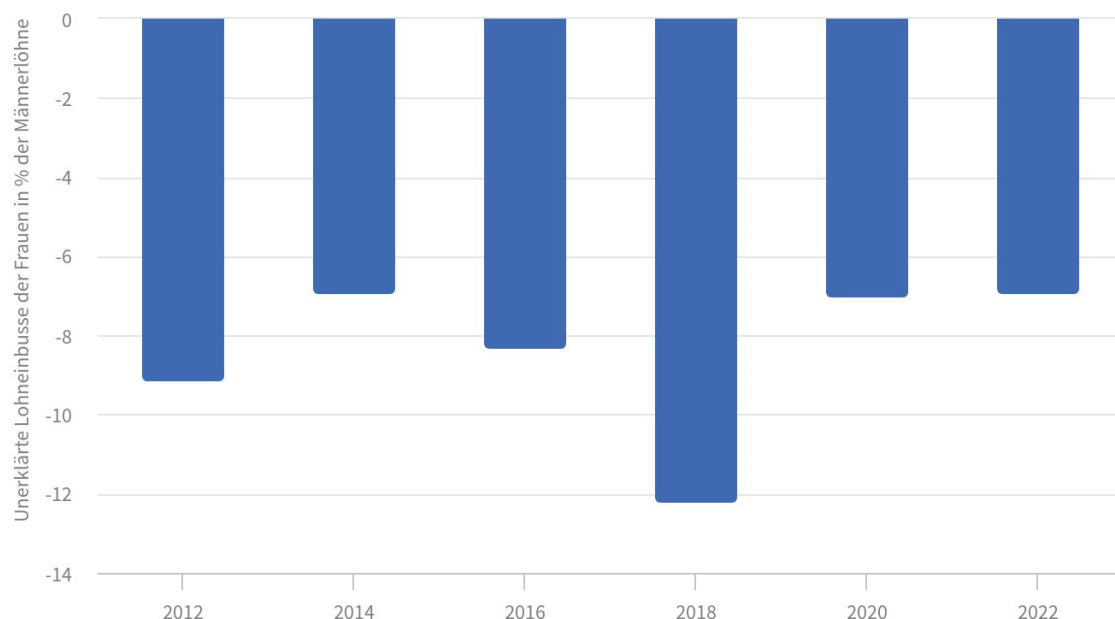


Abb. 6: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: BFS – Lohnstrukturerhebung

Armutsgefährdung

Die wirtschaftliche Abhängigkeit wirkt sich langfristig auf die Altersvorsorge aus. Frauen sind im Alter überdurchschnittlich häufig armutsgefährdet – bedingt durch unbezahlte Care-Arbeit, häufiger Beschäftigung in Tieflohnbranchen, Teilzeitarbeit, längerer Erwerbsunterbrüche sowie geschlechtsspezifischer Erwerbsverläufe.^{19,20} 2023 lag die durchschnittliche Altersrente von Frauen bei rund 1574 Franken und damit deutlich unter jener der Männer (2047 Franken).²¹ Zudem ist der Anteil der Ergänzungsleistungsbezüge zur Altersversicherung bei den Frauen mit 16,9 Prozent fast doppelt so hoch wie bei den Männern mit 9,1 Prozent (Pension-Gap).¹⁹

¹⁹ Abbas et al. (2020). Gleichstellungsbericht LU – Wissenschaftlicher Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern. https://disg.lu.ch/-/media/DISG/Dokumente/Themen/Gleichstellung/Gleichstellungsbericht/Forschungsbericht_Gleichstellung_HSLU.pdf

²⁰ Lustat (2025). Frauen werden im Alter fast doppelt so häufig mit EL unterstützt wie Männer. <https://www.lustat.ch/analysen/soziale-sicherheit/2022/finanzielle-situation-der-haushalte/ergaenzungsleistungen>

²¹ EDI (2023). Jahresbericht: AHV-Statistik 2023. https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/ahv/statistiken/ahv_stat_2023_d.pdf.download.pdf/AHV-Statistik%202023.pdf.

Privathaushalte mit Ergänzungsleistungen zur AHV nach Geschlecht seit 2010 im Kanton Luzern

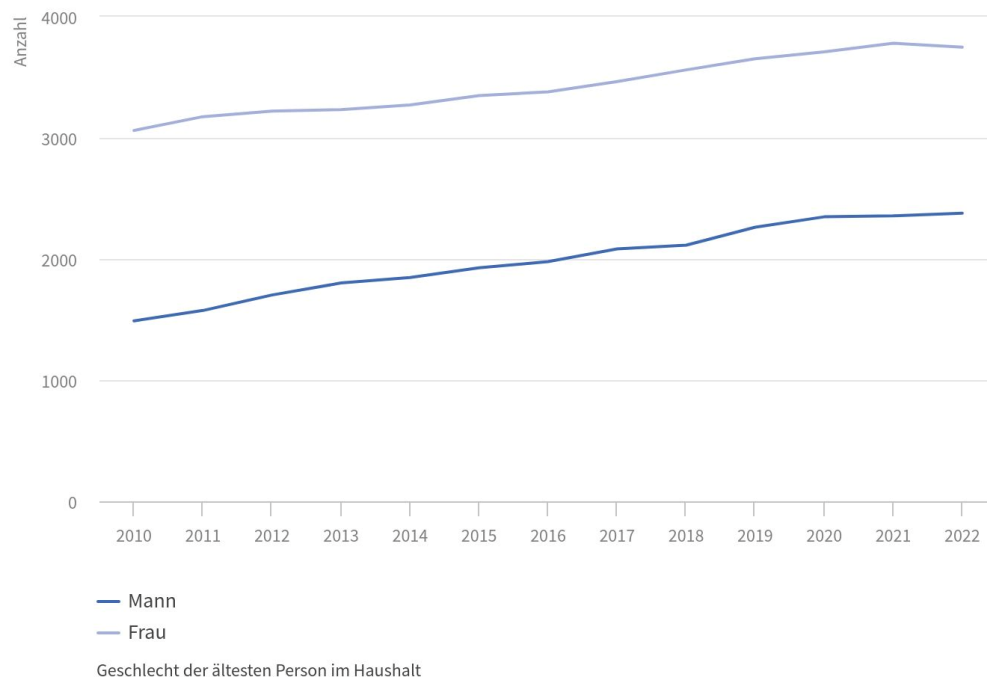


Abb. 7: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: Lustat – Statistik zur finanziellen Situation der Haushalte

3.2 Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

Information und Sensibilisierung wirken nicht über Zahlen messbare Outputs, sondern entfalten sich langfristig durch Veränderungen in Einstellungen, Wahrnehmung und Verhalten. Sie sind die Grundlage dafür, dass Gleichstellung verstanden, akzeptiert und im Alltag gelebt wird. Klassische Indikatoren – etwa Schulungszahlen oder vorhandene Leitfäden – greifen hier oft zu kurz, da Denk- und Verhaltensänderungen schwer quantifizierbar und meist zeitverzögert spürbar sind. Sensibilisierung zeigt sich vielmehr durch veränderte Diskurse, die Förderung von Reflexion und Offenheit sowie durch die Schaffung von Situationen, in denen sich Menschen jenseits stereotypischer Rollenbilder wiedererkennen.

Für den Kanton Luzern fehlen zurzeit Fallzahlen zu diskriminierenden Erfahrungen, Analysen zu Leitlinien sowie eine systematische Erhebung zur Selbsteinschätzung von Fachpersonen hinsichtlich LGBTIQ+-Sensibilität. Dennoch können gezielte Daten Hinweise auf Muster und strukturelle Ungleichheiten liefern, wie beispielsweise Erkenntnisse zur Berufswahl, zu stereotypen Erfahrungen im Dienstleistungsbereich oder zur Vielfalt von Familienformen.

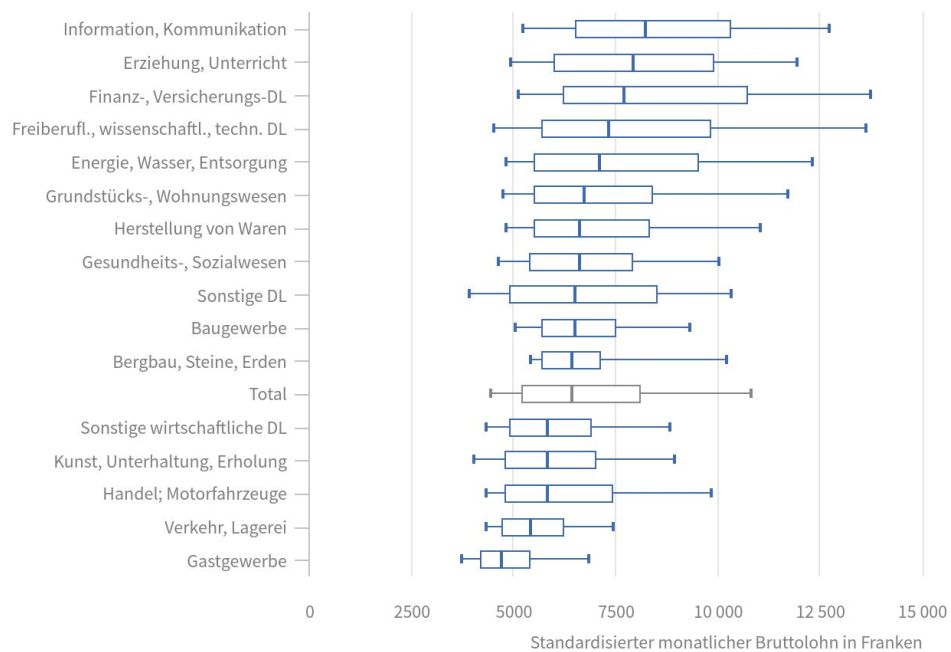
Geschlechtsstereotype bei Ausbildungs- und Berufswahl

Die Berufswahl junger Menschen in der Schweiz ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. So haben im Kanton Luzern in den letzten 20 Jahren lediglich zwei Mädchen eine Lehre als Baumaschinenmechanikerin begonnen, während im Jahr 2024 kein einziger Junge eine Lehrstelle als Florist EFZ gewählt hat.²² Auch im

²² BFS (2024). Eintritte nach Beruf, Lehrbetriebskanton, Geschlecht und Jahr. https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1502020100_101/px-x-1502020100_101/px-x-1502020100_101.px/table/tableViewLayout2/

Arbeitsmarkt (vgl. S. 8, Abschnitt «Branchenverteilung nach Geschlecht»²³ sowie in der Studienwahl spiegelt sich diese Segregation wider. Männer wählen häufiger technische Berufe, Frauen eher Ausbildungswege im Gesundheits- und Sozialwesen. In den letzten 20 Jahren ist eine leichte Öffnung erkennbar: Frauen entscheiden sich vermehrt für MINT-Fächer, Männer etwas häufiger für soziale Berufe²⁴. Die geschlechtsspezifische Berufswahl hat weitreichende Folgen für die Gleichstellung. Sie beeinflusst Lebensgestaltung, wirtschaftliche Unabhängigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Männerdominierte Berufe sind meist besser bezahlt als typische Frauenberufe im sozialen oder gesundheitlichen Bereich, was zu einem strukturellen Lohngefälle führt.

Verteilung des standardisierten monatlichen Bruttolohns im privaten Sektor nach Wirtschaftsabschnitten 2022 im Kanton Luzern



Hochrechnungen auf Basis einer Stichprobe, gerundete Werte

Abb. 8: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: BFS – Lohnstrukturerhebung

Berufswahl ist somit nicht nur eine Frage der Interessen, sondern auch der ökonomischen Chancen. Eine geschlechtergerechte Berufswahl hilft, stereotype Rollenbilder und Lohnungleichheit abzubauen und stärkt die Chancengerechtigkeit sowie die Vielfalt in allen Branchen.

Stereotype in öffentlichen Dienstleistungen

Unbewusste Zuschreibungen führen in verschiedenen Bereichen wie Schule, Beratung oder Gesundheitsversorgung zu Benachteiligungen. Mütter werden oftmals häufiger in Sorgefragen adressiert, LGBTIQ+-Personen erleben Stigmatisierung durch fehlende Sensibilisierung in medizinischen und pflegerischen Institutionen. Die Information und die Sensibilisierung von Fachpersonen sowie die Verankerung von

²³ Lustat (2023). *Erwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Ausbildungsniveau und Wirtschaftsabschnitten 2023*. https://www.lustat.ch/files_ftp/daten/kt/0003/w032_032t_kt0003_ss_d_2023_002.html

²⁴ BFS (2024). *Berufs- und Studienfachwahl*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/berufs-studienfachwahl.html>

Gleichstellungsthemen in Aus- und Weiterbildung können zur Reflexion im Alltag beitragen.²⁵

Vielfalt von Familienformen

Regenbogenfamilien begegnen weiterhin Hürden in rechtlichen und administrativen Abläufen. Anpassungen in Verfahren und Formularen fördern ihre gleichberechtigte Anerkennung und tragen zur Gleichstellung bei.²⁵

3.3 Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Beim Kanton Luzern sind im Jahr 2024 die Geschlechter annähernd paritätisch vertreten. Trotz ausgeglichener Geschlechterverteilung sind Frauen in Führungsfunktionen in der kantonalen Verwaltung unterrepräsentiert. Eine gendersensible Ausgestaltung des Rekrutierungsprozesses und Modelle wie Job- und Topsharing können hier chancengerechte Strukturen fördern. Bestehende Angebote zur Vereinbarkeit leisten einen Beitrag, enthalten jedoch in der Schweiz geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Dies zeigt sich beispielsweise beim unbezahlten Urlaub nach der Geburt eines Kindes.

Geschlechterverteilung in % in der kantonalen Verwaltung

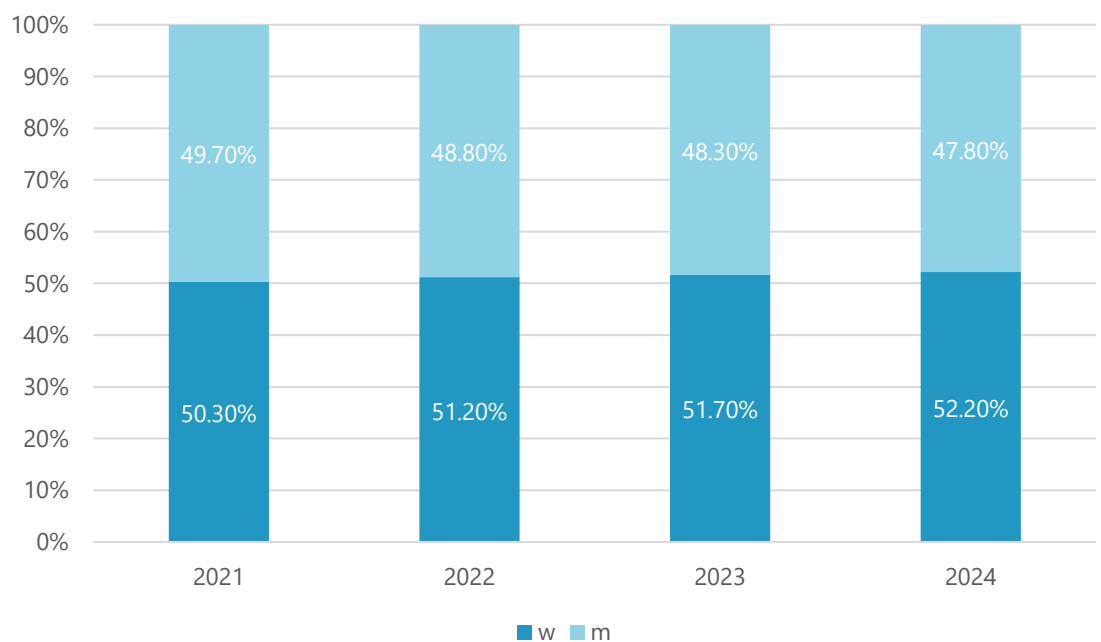


Abb. 9: Geschlechterverteilung in % in der kantonalen Verwaltung. Datenquelle: HR-Report 2024

²⁵ Abbas et al. (2020). Gleichstellungsbericht LU – Wissenschaftlicher Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern. https://disg.lu.ch/-/media/DISG/Dokumente/Themen/Gleichstellung/Gleichstellungsbericht/Forschungsbericht_Gleichstellung_HSLU.pdf

Geschlechterverteilung Kader in %

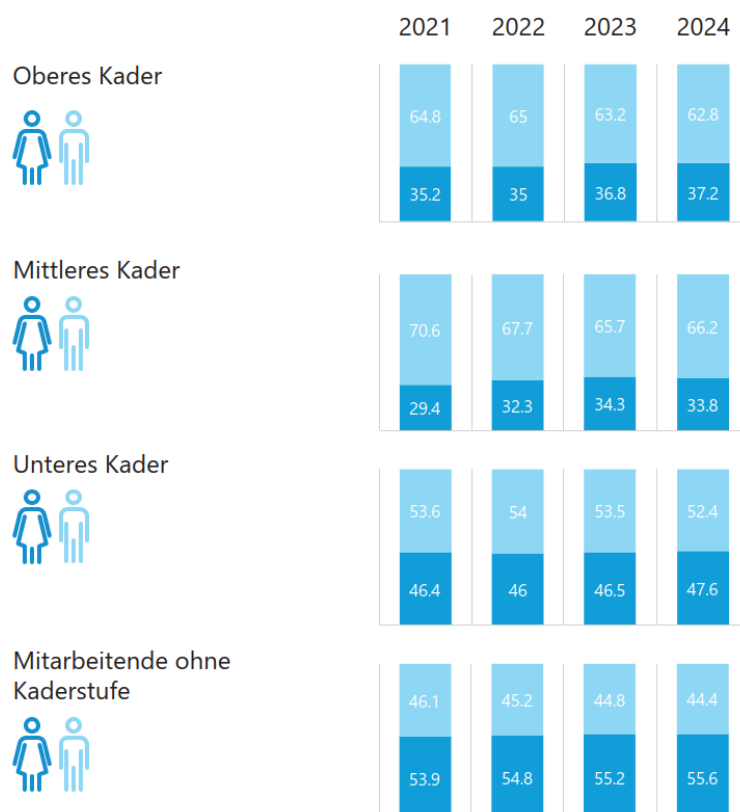


Abb. 10: Geschlechterverteilung Kader in %. Datenquelle: HR-Report 2024

Als grosse Arbeitgeberin hat die kantonale Verwaltung eine Vorbildfunktion. Diese kann durch Empfehlungen zum Umgang mit Vielfalt, gezielte Weiterbildungen und ein systematisches Diversity-Management weiter gestärkt werden.

Öffentliche Kommunikation

Eine gendersensible Bild- und Sprachgestaltung kann dazu beitragen, Gleichstellung und Vielfalt sichtbar zu machen.²⁶

3.4 Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt

Sicherheit und gesundheitlicher Schutz zählen zu den grundlegenden menschlichen Bedürfnissen. Die Entwicklung von Gewaltdelikten lässt Rückschlüsse darauf zu, in welchem Ausmass diese Bedürfnisse erfüllt werden. Seit 2014 nehmen Gewaltdelikte im Verhältnis zur Einwohnerzahl insgesamt ab (2014: 267 Straftaten pro 100'000 Einwohner/innen; 2023: 257 Straftaten pro 100'000 Einwohner/innen).²⁷ Im Bereich der häuslichen Gewalt weist das Jahr 2024 die höchste Fallzahl seit 2014 auf (2014: 474; 2024: 481).²⁸

²⁶ Abbas et al. (2020). Gleichstellungsbericht LU – Wissenschaftlicher Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern. https://disg.lu.ch/-/media/DISG/Dokumente/Themen/Gleichstellung/Gleichstellungsbericht/Forschungsbericht_Gleichstellung_HSLU.pdf

²⁷ Lustat (2025). Gewaltdelikte. <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/sicherheit/gewaltdelikte>

²⁸ Luzerner Polizei (2014-2024). Polizeiliche Kriminalstatistik des Kantons Luzern (2014-2024). https://polizei.lu.ch/dienstleistungen/downloads/downloads_statistiken

Fälle häuslicher Gewalt seit 2014 im Kanton Luzern

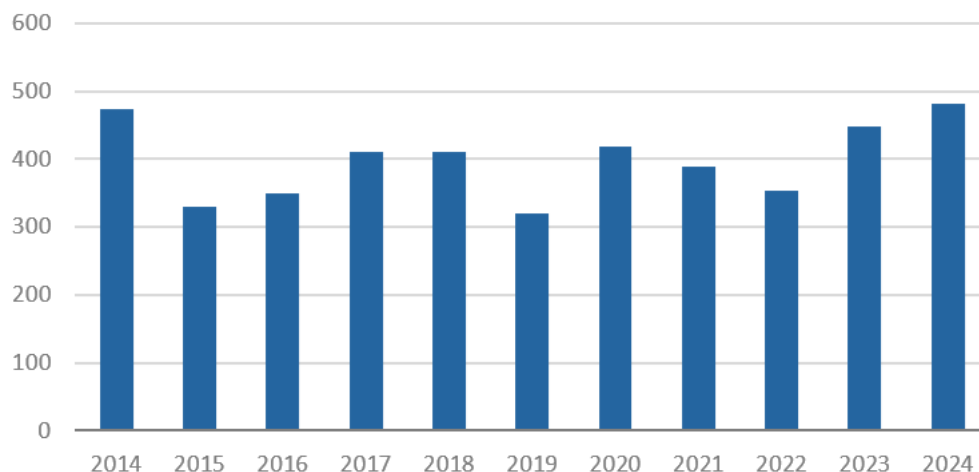


Abb. 11: Eigene Darstellung. Datenquelle: Polizeiliche Kriminalstatistik des Kantons Luzern 2014–2024.

Frauen sind stärker von häuslicher Gewalt betroffen (70 %) als Männer (30 %).²⁹ Die Gewalt findet mehrheitlich im familiären bzw. partnerschaftlichen Kontext statt. Ein Anstieg kann dabei auf gesellschaftliche oder kulturelle Spannungen und Ausschlussprozesse hinweisen. Häusliche Gewalt, also Gewalthandlungen innerhalb von Partnerschaft, Ehe oder Familie, hat langfristige Auswirkungen auf die Betroffenen. Ein weiterer relevanter Indikator zur Einschätzung des Ausmasses ist die Zahl jener Personen, die aufgrund häuslicher Gewalt Beratungsangebote nutzen. Der durchschnittliche Beratungsumfang in den Jahren 2021 bis 2023 liegt deutlich über demjenigen der Vergleichsperiode (Startpunkt der Datenreihe) 2014 bis 2016.

Opferberatungen mit familiärer Täter-Opfer-Beziehung seit 2014 Kanton Luzern

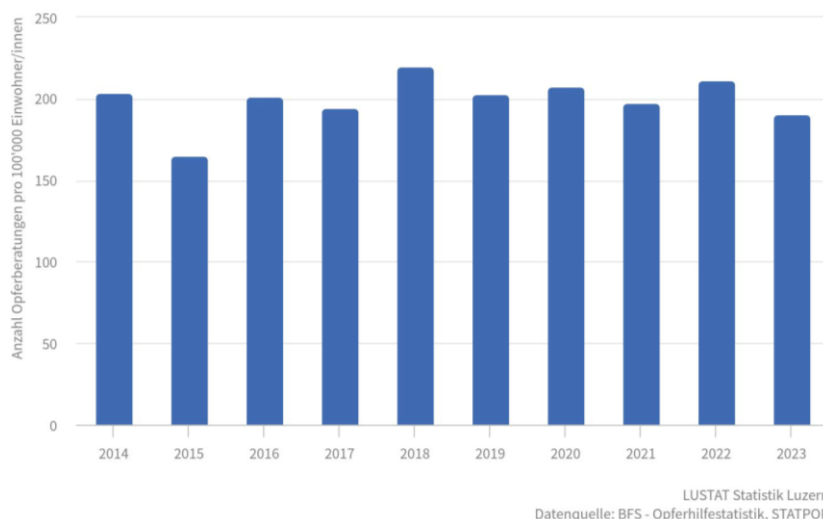


Abb. 12: Lustat Statistik Luzern. Datenquelle: BFS – Opferhilfestatistik, STATPOP

²⁹ BFS (2025). Häusliche Gewalt: Geschädigte Personen nach Alter und Geschlecht. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/polizei/haeusliche-gewalt.assetdetail.34387325.html>

Gewaltbetroffenheit von Männern

Männer treten häufiger als Täter oder Opfer allgemeiner Gewaltdelikte polizeilich in Erscheinung als Frauen. So waren 2023 schweizweit 23'772 der gewaltausübenden Personen Männer (im Vergleich zu 5962 Frauen) und 21'599 der geschädigten Personen Männer (im Vergleich zu 16'489 Frauen).³⁰

Gewalt gegen LGBTQ+-Personen (Hate Crimes)

Im Jahr 2024 wurden der LGBTQ+-Helpline 309 Fälle von LGBTQ+-feindlicher Gewalt und Diskriminierung gemeldet. LGBTQ+-Personen sind überdurchschnittlich häufig Ziel sogenannter Hate Crimes, also Gewalttaten aus Vorurteilen gegenüber bestimmten Gruppen. Besonders betroffen sind nicht binäre (Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen) und trans Personen (Menschen, bei denen die Geschlechtsidentität nicht oder nicht vollständig mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt). Die meistgenannten Beweggründe für Hate Crimes sind die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität.³¹

Einfluss auf wirtschaftliche Teilhabe

Gewaltprävention unterstützt die wirtschaftliche Unabhängigkeit betroffener Personen, etwa durch die Vermeidung von Leistungsbeeinträchtigung, Erwerbsausfällen oder Langzeitfolgen.³²

³⁰ BFS (2024). *Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS)*. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/34847183/master>

³¹ LGBTQ+-Helpline (2025). *Hate Crime Bericht 2025 – Bericht über das Monitoring LGBTQ+-feindlicher Diskriminierung und Gewalt in der Schweiz 2024*. <https://pinkcross.ch/unser-einsatz/politik/hate-crime/hate-crime-bericht-2025.pdf>

³² EBG (2023). *Häusliche Gewalt*. <https://www.ebg.admin.ch/de/hausliche-gewalt>

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

Die Massnahmen des ersten Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) wurden von den Massnahmen-verantwortlichen aus den Departementen und Dienststellen und unter Koordination der Disg evaluiert. Das Reporting erlaubt einen Überblick über den Umsetzungsstand der insgesamt 29 Massnahmen des ersten Planungsberichts in den vier Handlungsfeldern «Förderung der wirtschaftlichen Autonomie», «Sensibilisierung und Information», «Signalwirkung der kantonalen Verwaltung» und «Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt». Im Ampelsystem auf Grün sind 18 Massnahmen. Das heisst, diese wurden oder werden noch immer erfolgreich umgesetzt. Der Status von 11 Massnahmen ist auf Orange, das heisst, dass die Umsetzung dieser Massnahmen nicht wie geplant oder unter erschwerten Bedingungen erfolgt ist. Keine Massnahme ist auf Rot, wurde also entweder nicht umgesetzt oder abgebrochen.

Handlungsfeld	Status Ampelsystem		
	Grün	Orange	Rot
1. Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	1.2 (N) Stärkung der familienergänzenden Kinderbetreuung 1.4 (L) Überarbeitung der Disg-Webseite 1.5 (L/N) Kooperation diverser Gremien zur Armutsreduktion	1.1 (N) Austausch mit der Wirtschaft 1.3 (N) Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen	
2. Sensibilisierung und Information	2.2 (N) Kurse für Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung 2.3 (L) Integration von Gleichstellungsthemen in der Aus- und Weiterbildung 2.5 (L/N) Gleichstellung in der Berufsbildung 2.6 (L) Gleichstellungsorientierte Berufs- und Laufbahnberatung 2.7 (L) Kanton fördert geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl 2.8 (L) Strategie «Chancengleichheit von Mädchen und Buben fördern» (2020-2023)	2.1 (N) Projektbezogene Zusammenarbeit zu Gleichstellungsthemen 2.4 (N) Koordination und Umsetzung von Gleichstellungsthemen im Schulalltag 2.10 (N) Anerkennung von Regenbogenfamilien 2.11 (N) Öffentliche Veranstaltungen 2.12 (N) Datenlage	

	2.9 (L/N) Gleichstellungsrelevante Stakeholder im Kanton Luzern		
3. Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	3.2 (L) Geschlechtergerechte Kommunikation in Wort und Bild	3.1 (L/N) Diversity-Leitbild 3.3 (N) Revision des kantonalen Gleichstellungsgesetzes 3.4 (N) Austausch mit den Gemeinden	
4. Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt	4.1 (N) Themenschwerpunkte und Massnahmen werden in Anlehnung an die Roadmap Häusliche Gewalt verfolgt und umgesetzt 4.2 (L) Vernetzung verschiedener Stakeholder 4.3 (L) Beratungsangebote und Fachstellen 4.4 (N) Unterstützung von Gewaltpräventions- und -schutzprojekten 4.5 (L) Präventionsmassnahmen 4.6 (N) Schulungs- und Bildungsangebote 4.7 (L) Geschlechterstereotype zu Gewalt in Bildungsinstitutionen vermitteln	4.8 (N) Monitoring geschlechtsspezifische Gewalt	

Legende: Rot / orange / grün hinterlegte Zellen: Ampelfarbe zeigt Stand der Umsetzung. Daueraufgaben werden mit (D), neue Massnahmen mit (N) und laufende Massnahmen mit (L) gekennzeichnet. Das detaillierte Reporting findet sich im Anhang.

5 Massnahmenplan zweiter Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030)

Der vorliegende Planungsbericht umfasst Massnahmen, die im Verlauf der letzten Umsetzungsperiode geprüft, weiterentwickelt und differenziert wurden: Bestehende Massnahmen wurden entweder erfolgreich als Daueraufgabe (D) in bestehende Regelstrukturen überführt oder in neue Massnahmen (N) weiterentwickelt. Zusätzlich wurden neue Massnahmen (N) und Daueraufgaben (D) formuliert, um aktuelle Entwicklungen und fachliche Erkenntnisse adäquat abzubilden. Daueraufgaben sind Bestandteil der jeweiligen Regelstrukturen in den Departementen und Dienststellen. Neue Massnahmen hingegen sind neue Aktivitäten und Projekte, die mit dem Ziel initiiert werden, langfristig in Daueraufgaben überführt und somit in die Regelstrukturen der Dienststellen und Departemente integriert zu werden. Die während der Berichtsperiode von Ihrem Rat (teilweise) erheblich erklärten gleichstellungsrelevanten politischen Vorstösse sind im jeweiligen Aufgaben- und Finanzplan durch die zuständigen Departemente einzustellen. Die Beschreibung der Massnahmen und Leistungsziele erfolgt detaillierter und konkreter als im ersten Planungsbericht, was das Monitoring und die Evaluation unterstützen soll.

5.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

Im Handlungsfeld 1 «Förderung der wirtschaftlichen Autonomie» werden die folgenden Wirkungsziele verfolgt:

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.

Massnahmenbeschrieb	Leistungsziele	Federführung	Involvierte Stellen	Ressourcen & Finanzierung	Massnahme (2022–2025) / Vorstoss
1.1 (D) Austausch mit der Wirtschaft Der Kanton pflegt den Austausch mit der Wirtschaft. Hierzu unterhält das BUWD in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung geeignete Gefässe, damit der Austausch regelmässig stattfinden kann. Daneben verbreitet das BUWD die	Jedes zweite Jahr findet ein Austausch-Anlass mit rund 20 Teilnehmenden (Unternehmensvertretungen) statt.	BUWDDS (BUWD)	Stiftung Wirtschaftsförderung Luzern	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	1.1 (N)

kantonale Informationsangebote zu Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Themen periodisch – insbesondere über die Verbände und Organisationen der Wirtschaft.					
1.2 (D) Kinderbetreuungsgesetz Zur Stärkung der familienergänzenden Kinderbetreuung wurde auf Basis eines Grundlagenberichts ein Gegenentwurf zur Volksinitiative «Bezahlbare Kitas für alle» erarbeitet. Der Gegenentwurf tritt in Form eines Kinderbetreuungsgesetzes ab 2026 in Kraft. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung zu erleichtern, ein bedarfsgerechtes, bezahlbares und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot sicherzustellen sowie die Chancengerechtigkeit der Kinder zu verbessern und ihre Entwicklung gezielt zu fördern.	– Die Nutzung von Angeboten der familienergänzenden Kinderbetreuung (Kita, Tagesfamilien) ist gesteigert. – Im Rahmen des Wirkungsberichts Existenzsicherung 2027 findet das Monitoring statt, welches Aufschluss über die Wirkung der Betreuungsgutscheine gibt. – Die Qualität und die Weiterentwicklung der familienergänzenden Kinderbetreuung ist sichergestellt.	Disg (GSD)	– Gemeinden des Kantons Luzern – DVS (BKD)	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	1.2 (N)
1.3 (N) Lohnungleichheit im Beschaffungswesen Der Kanton Luzern prüft, ob die Einhaltung der Lohnungleichheit im Beschaffungsverfahren noch mit weiteren Massnahmen als der Selbstdeklaration überprüft werden soll. Es wird insbesondere die Einführung von Stichkontrollen geprüft, welche auch im Zusammenhang mit dem Postulat P 2 von Laura Spring vom 20. Juni 2023 über die Umsetzung der Lohnungleichheit steht. Vor einer allfälligen Einführung von Stichkontrollen sind die personellen, organisatorischen und finanziellen Auswirkungen für den Kanton Luzern und für die Unternehmen zu klären. Bei einer allfälligen Einführung von Stichproben sind die damit verbundenen notwendigen Arbeiten (z. B. Ergänzung der kantonalen Ausführungsbestimmungen zur Interkantonalen Vereinbarung über das Beschaffungswesen [IVöB], Anpassung der Mustervorlagen auf dem SharePoint des überdepartementalen Gremiums für das Beschaffungswesen usw.) vorzunehmen.	Der Entscheid, dass Stichkontrollen für die Einhaltung der Lohnungleichheit im Beschaffungsverfahren eingeführt werden, liegt vor. Bei einem positiven Entscheid ist die Umsetzung von Stichkontrollen anzugehen.	– BUWDDS (BUWD) – Disg (GSD)	FDDS (FD)	– Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente – Weitere Ressourcen für Planung, Initiierung, Durchführung und Evaluation: in Abhängigkeit Entscheid Kantonsrat	1.3 (N) – P 2 (teilweise erheblich erklärt)
1.4 (N) Überarbeitung der Unterlagen zu «Gemeinsam Regie führen» Das Projekt will in der ursprünglichen Trägerschaft (Kantone Bern, Zürich und Luzern sowie Fachstelle UND) die	– Die Unterlagen werden systematisch überarbeitet, wobei der Fokus auf den drei Checklisten liegt.	– Disg (GSD)	– Kanton Bern – Kanton Zürich	– Im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	1.4 (L) – 2.8 (L)

Unterlagen zu «Gemeinsam Regie führen» aktualisieren, bestehend aus den Broschüren «Zusammen wohnen, zusammenleben», «Eine Familie gründen» und «So klappt's im Alltag». Der Textumfang soll gegenüber der 1. Auflage deutlich reduziert und die bisherige «Filmsprache» entfernt werden. Im Zentrum stehen die Checklisten, aus denen aktuelles und zeitgemässes Sensibilisierungsmaterial entsteht, das Paare bei gleichberechtigter Rollenteilung und/oder bei der finanziellen Absicherung unbezahlter Care-Arbeit unterstützt.	– Die Informationen werden in geeigneter Form (noch zu bestimmen, z. B. Webseite, PDF-Dokumente, Broschüren) für Fachstellen und die Öffentlichkeit zugänglich gemacht.	– Fachstelle UND	– Finanzbeiträge des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
1.5 (D) Armutsrisiken reduzieren Die Disg ist weiterhin in verschiedenen Gremien vertreten (IIZ/Optima, FINA, KAIM und ZiSG). Zudem engagiert sich die Disg in der Begleitgruppe des nationalen Armutsmonitorings und prüft zusammen mit den Gemeinden die Umsetzung neuer Massnahmen zur Verhinderung und Verminderung von Armut (Beispiele: Bekämpfung der Altersarmut, bessere Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte und Frauen, existenzsichernde Löhne, Unterstützung für Alleinerziehende und Familienergänzungsleistungen). Der Wirkungsbericht Existenzsicherung 2027 legt einen Schwerpunkt auf die Familienarmut.	– Die Disg nimmt jährlich aktiv an Sitzungen der relevanten Gremien teil, um den fachlichen Austausch und die Koordination zu stärken. – Im Wirkungsbericht Existenzsicherung 2027 werden bei Bedarf Massnahmen zur Reduktion der Familienarmut abgeleitet.	Disg (GSD) keine	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente 1.5 (L/N)

5.2 Sensibilisierung und Information

Im Handlungsfeld 2 «Sensibilisierung und Information» werden die folgenden Wirkungsziele verfolgt:

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.

Massnahmenbeschrieb	Leistungsziele	Federführung	Involvierte Stellen	Ressourcen & Finanzierung	Massnahme (2022–2025) / Vorstoss
2.1 (N/D) Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote des Kantons Luzern Der Kanton Luzern fördert Information und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Themen gegenüber der breiten Öffentlichkeit sowie gegenüber Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung. Zu diesem Zweck organisiert er jährlich mindestens eine niederschwellige und öffentlich zugängliche Veranstaltung zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Equal Care, Rollen- und Männlichkeitsbildern, Diversity oder Gewaltprävention. Dabei werden themenspezifische Aktionstage (z. B. Internationaler Frauentag, 16 Tage gegen Gewalt an Frauen, Pride, Equal Care Day, Equal Pay Day) berücksichtigt. Ergänzend bietet die Dienststelle Personal in Zusammenarbeit mit «Weiterbildung Zentralschweiz» seit 2024 zweistündige Online-Kurzimpulse zum Thema «Diversity – mehr als nur ein Genderstern» an, die sich an Mitarbeitende der kantonalen und kommunalen Verwaltungen sowie an weitere interessierte Personen richten. Nach der Durchführung der Kurzimpulse 2024 und 2025 werden die Ergebnisse evaluiert und auf dieser Grundlage eine Weiterführung oder inhaltliche Weiterentwicklung des Angebots geprüft.	– Jährlich wird mindestens eine öffentliche Veranstaltung durchgeführt. – Die Veranstaltungen werden jeweils in Zusammenarbeit mit mindestens einer Kooperationspartnerin bzw. einem Kooperationspartner organisiert. – Die Kurzimpulse «Diversity – mehr als nur ein Genderstern» der Jahre 2024 und 2025 werden evaluiert. – Die Anzahl Teilnehmende an den Weiterbildungsangeboten, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sensibilisiert werden, wird erfasst. – Alle Departemente der kantonalen Verwaltung evaluieren unter Einbezug ihrer Dienststellen geeignete Veranstaltungen als Plattform für gleichstellungsrelevante Themen.	– Disg (GSD) – GSDDS (GSD), DPE (FD)	Weitere Stellen und Dienststellen (auf Anfrage)	– Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: ab 2027 jährlich 10'000 Franken – Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	– P 410 – 2.2 (N) – 2.11 (N)

Darüber hinaus greifen Departemente, Dienststellen sowie kantonale Beteiligungen (z. B. LUKS, Lups, WAS) in eigenen Veranstaltungen gleichstellungsrelevante Themen auf oder nehmen an entsprechenden Veranstaltungen teil. Sie verantworten in ihrem Zuständigkeitsbereich die Auswahl geeigneter Formate und leisten damit einen Beitrag zur Umsetzung der Massnahme. Das interne Netzwerk Gleichstellung informiert und koordiniert die Beteiligungen. Bei der Konzeption und inhaltlichen Vorbereitung steht die fachverantwortliche Person der Disg beratend zur Verfügung. Im Zuge dessen können im Rahmen einer Pilotphase auch Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz gemäss [Postulat P 410](#) von Maria Pilotto vom 24. März 2025 über die regelmässige Durchführung von Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz ein- bis zweimal während der Laufzeit des Planungsberichts durchgeführt werden – in Abstimmung mit weiteren Departementen und Dienststellen sowie unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel.

- Pro Departement werden mindestens drei Veranstaltungen zur Aufnahme gleichstellungsrelevanter Themen genutzt.

2.2 (N/D) Unterstützungsangebote für Schulen zur Förderung der Gleichstellung

Schulen sollen beim Umgang mit der Thematik der Gleichstellung der Geschlechter und Lebensformen gezielt unterstützt werden. An den Gymnasien wird der Bedarf mittels einer Umfrage erhoben. Zudem wird recherchiert, welche Materialien zu Gleichstellungsthemen (z. B. Sexualität, Diskriminierung, Gewaltprävention usw.) bereits vorhanden sind. Auf Grundlage der Ergebnisse aus Umfragen und Recherchen werden geeignete Massnahmen entwickelt.

Mögliche Massnahmen sind:

- Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen (z. B. im Rahmen von schulinternen Lehrpersonenfortbildungen),
- Subventionierung von unterrichtsergänzenden Angeboten,
- Erstellung ergänzender Informationsmaterialien (z. B. Broschüren oder Flyer),
- Zusammenstellung von Listen mit Anlauf-, Fach- und Beratungsstellen für Lehrpersonen sowie Schülerinnen und Schüler.

- Bei allen kantonalen Gymnasien wird eine Bedarfsanalyse mittels einer Umfrage durchgeführt.
- Eine systematische Recherche und Auswertung bestehender Materialien und Unterstützungsangebote werden durchgeführt, ausgewertet und entsprechende Massnahmen formuliert und umgesetzt.
- Im Jahr 2026 wird die halbtägige Weiterbildungsveranstaltung in Kooperation mit der PH Luzern durchgeführt.
- Es werden Anlauf-, Fach- und Beratungsstellen für Lehrpersonen und Schülerinnen und Schüler zusammengestellt und veröffentlicht.

DVS (BKD)

- DGym (BKD)
- PH Luzern
- Disg (GSD)

- Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 10'000 Franken
- Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente

- 2.4 (N)
- 4.6 (N)

Für Lehr- und Fachpersonen der Sekundarstufen I und II ist eine halbtägige Weiterbildungsveranstaltung zum Thema «sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Schulsetting» in Zusammenarbeit mit der PH Luzern geplant (analog den Veranstaltungen der PH Zürich und PH Bern). Diese umfasst drei Teile: einen Fachinput mit sachlichem Grundlagenwissen, Workshops und Vorstellung von relevanten Organisationen.

2.3 (N/D) Gleichstellung in der Berufsbildung stärken

Für die Sensibilisierung und Information der Berufsbildungsverantwortlichen (Berufsbildenden) sollen bestehende Kurs-, Informations- und Zusammenarbeitsgefässe genutzt und mit dem Thema Gleichstellung ergänzt werden.

Berufsbildende

Bestehende Bildungsangebote werden um das Thema Gleichstellung ergänzt, wobei Inhalte zielgruppenspezifisch gestaltet werden. Unterrichtsmaterialien aus dem Workshop mit den Dozierenden der Berufsbildendenkurse aus dem ersten Planungsbericht (2022–2025) werden ab Herbst 2025 ins Curriculum integriert und im zweiten Planungsbericht (2026–2030) evaluiert.

Berufsbildende werden je nach Status der Kurse für Berufsbildende (KBB) adressiert:

- Für jene, die den Kurs bereits absolviert haben, werden Sensibilisierungsmassnahmen per Newsletter sowie im Rahmen der Treffen/Bildungsangebote für Berufsbildende des Kantons Luzern geprüft.
- Für Berufsfachschulen werden weiterhin Schulungen und Gleichstellungsthemen in GL-Sitzungen geprüft, weitergeführt und evaluiert.

Sensibilisierung der Lehrbetriebe

Neu sollen auch Lehrbetriebe zum Thema Gleichstellung informiert und sensibilisiert werden. Dies kann beispielsweise durch Newsletters (verschiedene Fachberichte, aufgreifen von Herausforderungen mit konkreten Lösungsvorschlägen usw.) oder durch Workshops an einem Berufsbil-

- Schulungen und Workshops: Durchführung von mindestens zwei Schulungen für Berufsbildende und Lehrbetriebe zu Gleichstellungsthemen.
- Kommunikation und Sensibilisierung: Versand von zwei Newslettern mit relevanten Fachartikeln und Praxisbeispielen.
- Curriculumsintegration: Gleichstellungsmodule ab Herbst 2025 verpflichtend im Berufsbildendenkurs verankert.
- Laufende Evaluation und Weiterentwicklung der Unterrichtsmaterialien und Inhalte zum Thema Gleichstellung in den Berufsbildendenkurse.

DBW (BKD)

Disg (GSD)

- Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 3000 Franken
- Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente

2.5 (N)

denenanlass realisiert werden. Zudem werden Ausbil-
dungsberatende mithilfe eines Leitfadens sensibilisiert. Im
Konzept Weiterbildungs- und Unterstützungsangebot für
Berufsbildende sollen Gleichstellungsthemen (bspw. zu ge-
schlechtlicher und sexueller Vielfalt, Stereotypen, Rollenbil-
der usw.) angeboten werden.

2.4 (D) Chancengerechte und gleichgestellte Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Gleichstellung ist ein zentraler Bestandteil einer modernen,
chancengerechten Berufs-, Studien und Laufbahnberatung.
Mit gezielten Massnahmen stärkt das BIZ seine Rolle als
chancengerechtes und offenes Dienstleistungszentrum für
alle Ratsuchenden. Die folgenden Massnahmen tragen
dazu bei, gendersensible Themen sichtbar zu machen, Be-
ratungskompetenzen zu fördern und Gleichstellung im All-
tag zu verankern:

- An der Infosäule im Informationszentrum werden Besu-
cherinnen und Besucher neu jeweils auf ein ausgewähl-
tes Thema aufmerksam gemacht. Die Themen wechseln
5–6-mal pro Jahr. Mögliche Beispiele:
 - Fokus auf ein spezifisches Berufsfeld, einen Beruf
 - Berufswahl- oder Laufbahnbeispiele von
Frauen/Männern in geschlechtsuntypischen Berufen
 - Elternzeit und Job,
- Plakate und Signale im IZ für ein gendersensibles/diver-
sity-kompetentes BIZ,
- Förderung der Beratungskompetenz im Umgang mit
gendersensiblen Themen,
- Veranstaltungsformate werden genutzt, um im Kontext
der beruflichen Integration gleichstellungsrelevante
Themen zu vermitteln (bspw. Vereinbarkeit Familie/Be-
ruf, Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger u. a.).

Weiterhin: Alle aktuellen Unterlagen des BIZ sind in gleich-
stellungskonformer Sprache verfasst, und es werden diver-
sity-konforme Bilder verwendet, die die Chancengerechtig-
keit aller Geschlechter berücksichtigen.

- Anzahl umgesetzte Massnahmen
- Anzahl daraus entstandene Neue-
rungen und Projekte

BIZ (DBW)

keine

Bestehende Ressourcen
im Rahmen des Global-
budgets der Dienststel-
len / Departemente

2.6 (L)

2.5 (D) Geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl Die bestehenden Massnahmen zur Sensibilisierung von Jugendlichen und ihren Eltern an der Zentralschweizer Bildungsmesse (Zebi) werden weitergeführt. Auch die Informationen zum Nationalen Zukunftstag für Schulen, Betriebe und Gemeinden werden laufend aktualisiert und weitervermittelt. Die Departemente der kantonalen Verwaltung beteiligen sich aktiv am Zukunftstag, etwa durch die Organisation von Spezialprogrammen. Dadurch erhalten Mädchen und Jungen Einblicke in Berufsfelder, in denen ihr Geschlecht untervertreten ist. Das MINT-Frauen Netzwerk der Kantone Luzern, Aargau, Zug und Zürich konnte in der Projektphase 2019–2023 über 2500 Kantonsschülerinnen mit entsprechenden Angeboten erreichen. Geplant sind nun weitere Veranstaltungen mit Workshops und Vorträgen, die sowohl Mädchen als auch Jungen dazu anregen sollen, ihre Berufs- und Ausbildungswahl frei von Stereotypen zu treffen. Die verstärkte Einbindung von Schülerinnen und Schülern entspricht zudem dem Bedürfnis der beteiligten Schulen.	– Jährliche Teilnahme an der Zentralschweizer Bildungsmesse (Zebi) mit der AudioLounge zur chancengerechten und gleichgestellten Berufs- und Studienwahl. – Koordination und Durchführung von mindestens fünf Spezialprogrammen innerhalb der kantonalen Verwaltung. – Etablierung einer jährlichen Koordinationssitzung zwischen den zuständigen Stellen der Departemente zur Planung und Beteiligung am Zukunftstag und zur Qualitätssicherung der Inhalte. – 95 Prozent der Schülerinnen und Schüler der beteiligten Schulen, welche sich im Maturajahr (und allenfalls auch im Vormaturajahr) befinden, nehmen an der halbtägigen Veranstaltung teil.	– Disg (GSD) – DGym (BKD)	DPE (FD), alle Departemente (für Planung und Durchführung Spezialprogramme im Rahmen der Aktivitäten des Nationalen Zukunftstags)	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	– 2.7 (L) – 2.4 (N)
2.6 (N/D) Verwaltungsexternes Netzwerk Gleichstellung Das Netzwerk Gleichstellung setzt sich aus Stakeholdern mit kantonalen und nationaler Bedeutung für die Gleichstellung zusammen. Die Netzwerktreffen werden weitergeführt, das Netzwerk kontinuierlich weiterentwickelt, eine digitale Austauschplattform aufgebaut und gemeinsame Projekte realisiert. Zudem erfolgt – wo inhaltlich und projektbezogen sinnvoll – eine punktuelle Verknüpfung mit dem verwaltungsinternen Netzwerk.	– Durchführung von mindestens zwei Treffen pro Jahr mit dem Netzwerk Gleichstellung. – Entwicklung und Inbetriebnahme einer digitalen Plattform für den thematischen Austausch. – Initiierung und Durchführung von mindestens einem Kooperationsprojekt innerhalb des Netzwerks.	Disg (GSD)	keine	– Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 5000 Franken – Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	– 2.9 (N) – 4.2 (L)
2.7 (N) Anerkennung von Regenbogenfamilien Der Kanton organisiert einen runden Tisch zum Austausch mit relevanten Stakeholdern der LGBTIQ+-Community. Es wird geprüft, welche Massnahmen zur verstärkten gesellschaftlichen Anerkennung von Regenbogenfamilien geeignet sind, und entsprechende Massnahmen werden wo möglich umgesetzt. Allfällige Projektunterstützungen von	– Mindestens ein Austausch mit der LGBTIQ+-Community hat stattgefunden. – Erstellen von Umsetzungshilfen (z. B. durch Merkblätter, Broschüren usw.) für Stellen und Personen im	Disg (GSD)	JSDDS (JSD)	– Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: ab 2027 jährlich 5000 Franken	2.10 (N)

ähnlichen externen Projekten sind im Sinne der Massnahme.	Kontakt mit (werdenden) Regenbogenfamilien.			– Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	
2.8 (N) Verbesserung der Datenlage Ziel der Massnahme ist der systematische Ausbau und die gezielte Nutzung von Daten zur Förderung der Gleichstellung im Kanton Luzern. Um fundierte gleichstellungspolitische Entscheidungen treffen und die Wirkung des Planungsberichts beobachten zu können, sollen bestehende Indikatorensysteme (z.B. in den Bereichen Bildung, Soziales, Wirtschaft) sowie die von der Lustat regelmässig veröffentlichten statistischen Kennzahlen genutzt und weiterentwickelt werden – beispielsweise durch das geplante Sozialberichtmodul zum Thema «Gleichstellung». Ergänzend dazu sollen die qualitativen Interviews aus dem wissenschaftlichen Grundlagenbericht 2020 der HSLU zu den Themen LGBTIQ+ und Stadt-Land-Unterschiede 2026 wieder durchgeführt werden. Die Massnahme wird als Querschnittsaufgabe verstanden und – wo möglich – in andere Massnahmen integriert.	– Das Sozialberichtsmodul «Gleichstellung» der Lustat wird Ende 2028 publiziert. – Bestehende Indikatoren werden um Gleichstellungsaspekte erweitert (z. B. genderspezifische Armutsquoten).	Disg (GSD)	Alle Departemente und Dienststellen	– Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: einmalig 20'000 Franken – Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	2.12 (N)
2.9 (N) Gleichstellung in der Elternbildung Die kantonale Steuergruppe «Elternbildung LU», bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Dienststellen Volksschulbildung (DVS, Leitung), Soziales und Gesellschaft (Disg), Gesundheit und Sport (Dige) sowie Berufs- und Weiterbildung (DBW), hat folgenden Auftrag: – Öffentlichkeitsarbeit rund um die Elternbildung im Kanton Luzern, – Förderung und Ausarbeitung gezielter Angebote ergänzend zum freien Markt, – Vernetzung und Koordination der Akteurinnen und Akteure. Im Rahmen des zweiten Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) setzt die Steuergruppe das Thema Gleichstellung als einen Schwerpunkt ihres Auftrags.	– Das Thema Gleichstellung wird bei zukünftigen Elternbildungsveranstaltungen als Input und/oder Workshop aufgenommen. – Es werden Umsetzungshilfen (bspw. durch Merkblätter, Broschüren usw.) für die Eltern zur Verfügung gestellt und vorhandene Beratungsstellen aufgezeigt.	Disg & Dige (GSD), DVS & DBW (BKD)	keine	– Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 5000 Franken – Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	keine vorangehende Massnahme

2.10 (N/D) Gleichstellung in der Integrationsförderung	– Im Rahmen des aktuellen KIP 3 wird mindestens eine Massnahme daraufhin überprüft, ob ein spezifisches Gleichstellungsthema integriert werden kann (z. B. Entwicklung eines Moduls für den Info-Kompass, Ergänzung von Care-Info auf gruezi.lu.ch, Erweiterung eines Themensets für Femmes-/Männer-Tische). – Für die Erarbeitung des KIP 4 wird geprüft, wie das Thema der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen in die Planung einbezogen werden soll. – Ein Runder Tisch mit Fachpersonen der Disg findet statt, um die Erarbeitung eines gemeinsamen Projekts zu prüfen.	Disg (GSD)	Weitere Fachpersonen der Disg	– Im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente – Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: ab 2027 jährlich 5000 Franken	keine vorangehende Massnahme
Diese Massnahme besteht aus drei Komponenten. Zwei davon werden als Daueraufgaben kategorisiert (a und b), während eine als neue Massnahme definiert wird (c): a. Das aktuelle kantonale Integrationsprogramm (KIP 3, 2024–2027) enthält derzeit kein spezifisches Förderziel zur Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Geschlechterthematik bei der Initiierung und Aufrechterhaltung der Massnahmen unberücksichtigt bleibt. Mit dem zweiten Planungsbericht Gleichstellung soll geprüft werden, in welchem Rahmen ein gleichstellungsrelevanter thematischer Fokus gesetzt werden kann (z. B. M2 – Erstellung eines Moduls für den Info-Kompass, M3 – Ergänzung gleichstellungsrelevanter Projekte wie Care-Info auf gruezi.lu.ch, M6 – Erarbeitung eines Themensets mit Gleichstellungsbezug für die Femmes-/Männer-Tische usw.). b. Für die Erarbeitung des KIP 4 (voraussichtlich 2028 bis 2031) wird geprüft, wie das Thema der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen in die Planung einbezogen werden soll. Dabei soll ein Echoraum für Gleichstellung innerhalb des Prozesses geschaffen werden. c. Als neue Massnahme wird zudem definiert, dass auch ausserhalb des KIP 3 und KIP 4 gemeinsame Projekte realisiert und umgesetzt werden können, die im Sinne der Intersektionalität mehrere Gleichstellungsthemen berücksichtigen (z. B. Mehrfachdiskriminierungen im Zusammenhang mit Migration, Alter, Behinderungen usw.).	– S&X richtet mit finanzieller Unterstützung weiterer Stellen (Fachstelle Gleichstellung der Stadt Luzern, AHS) eine Beratungsstelle (10%–20%) ein, die trans und non-binäre Personen sowie deren Angehörige und Fachpersonen berät.	Disg (GSD)	S&X Sexuelle Gesundheit Zentral-schweiz	Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 9000 Franken	keine vorangehende Massnahme

für trans und non-binäre Personen, die auch soziale und psychologische Unterstützung umfassen. Informationen zu Geschlechtsidentität, sozialen, psychologischen und medizinischen Komponenten einer Transition können wesentlich dazu beitragen, die psychische Gesundheit von trans und non-binären Personen zu verbessern. S&X Sexuelle Gesundheit Zentralschweiz erstellt im Rahmen ihres Checkpoint-Angebots ein niederschwelliges, unentgeltliches und auf Wunsch anonymes Beratungsangebot für trans und non-binäre Menschen sowie deren Angehörige und Fachpersonen. Die Menschen können ihre Fragen, Ängste, Unsicherheiten und Sorgen mit einer geschulten Person ohne Vorbehalte besprechen und bekommen umfassende Informationen und weiterführende Angebote vermittelt. Ein Netzwerk von mir der Thematik vertrauten Fachpersonen in der Zentralschweiz wird erarbeitet.

Dieser Bedarf wurde vom Kanton Luzern bereits erkannt, und für den Aufbau eines entsprechenden Angebots wurden Mittel aus dem Lotteriefonds 2025 bereitgestellt. Im Rahmen der zentralen Aufgabe der Kantonsstrategie (H5 Soziale Sicherheit) sowie des zweiten Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) soll dieses Pilotprojekt auch nach 2025 während der Laufzeit des zweiten Planungsberichts finanziell unterstützt werden.

- Im Raum Zentralschweiz wird ein Netzwerk von Fachpersonen aufgebaut, die mit der Thematik vertraut sind, sodass betroffene Personen gezielt weitervermittelt und begleitet werden können.

2.12 (N/D) Projektförderungsfonds für Gleichstellungsprojekte

Viele verwaltungsexterne Stakeholder engagieren sich aktiv für die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen. Es bestehen jedoch kaum finanzielle Fördermöglichkeiten für entsprechende Projekte. Im ersten Planungsbericht wurde deshalb im Rahmen des Netzwerktreffens die Einführung eines Förderfonds geprüft und ein solcher Fonds eingerichtet. Dieser soll im zweiten Planungsbericht weitergeführt und stärker bekannt gemacht werden. Um dem breiten Spektrum an Gleichstellungsthemen Rechnung zu tragen, steht der Fonds künftig auch für

- Der Anteil von Projekteingaben aus bisher unterrepräsentierten gesellschaftlichen Gruppen soll kontinuierlich erhöht werden.
- Die Fördermöglichkeiten werden durch gezielte Kommunikation (Webseite, Netzwerk, Veranstaltungen) mindestens zwei Mal jährlich bekannt gemacht.

Disg (GSD)

keine

Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 20'000 Franken

- 2.9 (N)
- 4.4 (N)

Projekte offen, die thematisch ausserhalb der definierten Handlungsfelder des Planungsberichts liegen. Ziel ist es, innovative und intersektionale Ansätze zu fördern und die Flexibilität des Fonds zu erhöhen, um die Gleichstellungsarbeit verschiedenster Stakeholder zu unterstützen.

2.13 (D) Gleichstellung in der Sportförderung

Die Sportförderung bietet in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gleichstellung der Disg ein interdisziplinäres J+S-Modul (IM) zur Förderung von Mädchen und jungen Frauen im Sport an. Ziel des Moduls ist es, für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren und über die Förderung von Mädchen und Frauen im Sport zu informieren.

- Es findet ein Modul pro Jahr statt.
- Pro Kurs werden rund 40 Teilnehmende aus verschiedenen Sportarten für Gleichstellungsthemen sensibilisiert. Sie wirken anschliessend als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, indem sie die gewonnenen Informationen in ihre Vereine weitertragen.

Dige (GSD)

Disg (GSD)

Im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente

keine vorangehende Massnahme

5.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Im Handlungsfeld 3 «Signalwirkung der kantonalen Verwaltung» werden die folgenden Wirkungsziele verfolgt:

Die kantonale Verwaltung hat Signalwirkung bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und LGBTIQ+-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.

Massnahmenbeschrieb	Leistungsziele	Federführung	Involvierte Stellen	Ressourcen & Finanzierung	Massnahme (2022–2025) / Vorstoss
3.1 (D/N) Diversitätsleitbild Es wird ein systematisches Diversity-Management erarbeitet. Dieses fördert den Umgang mit Vielfalt am Arbeitsplatz sowie die Zusammenarbeit und kann dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu mildern. Durch die dadurch entstehende Signalwirkung kann der Kanton Luzern als Arbeitgeber für Bewerberinnen und Bewerber attraktiver wirken. Zudem wird durch die Förderung einer inklusiven Arbeitsumgebung das Potenzial der bestehenden Mitarbeitenden besser ausgeschöpft, was die Leistungsfähigkeit und die Innovation des Unternehmens steigern. Die Ergebnisse der im Q2 2026 durchzuführenden Diversitätsbefragung «Incluscope» sollen Aufschluss darüber geben, welche Handlungsfelder und Massnahmen zur Entwicklung eines systematischen Diversitätsmanagements (Förderung der sozialen, ethnischen, kulturellen Vielfalt) auf der Grundlage wissenschaftlicher Prinzipien definiert werden sollen. Die DPE und die Disg werden die erhaltenen Resultate hinsichtlich der Dimensionen Geschlecht/Geschlechtsidentität analog zum Auftrag des Planungsberichts zur Förderung aller Geschlechter und Lebensformen gemeinsam auswerten. Die Ergebnisse werden anschliessend in noch zu prü-	– Anzahl der identifizierten Handlungsfelder für ein Diversitätsleitbild des Kantons Luzern als Arbeitgeber. – Identifikation von Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen.	DPE (FD)	Disg (GSD)	– Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: 2026: 10'000 Franken für die gleichstellungsrelevanten Aspekte des Leitbildes – Weitere Ausgaben Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	3.1 (L/N)

fender Form den Mitarbeitenden des Kantons Luzern präsentiert und Inhalte für ein Diversity-Leitbild identifiziert. Diese Erkenntnisse bilden die Grundlagen zur systematischen Erarbeitung und Umsetzung des Leitbildes (mit Fokus auf die Dimension Geschlechter und Lebensformen).						
3.2 (D) Geschlechtergerechte Kommunikation Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung kommunizieren geschlechtergerecht in Wort und Bild. Bei der öffentlichen Kommunikation achten sie darauf, dass die Geschlechter ausgeglichen dargestellt und genannt werden. Ein Sprachleitfaden unterstützt die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Im Rahmen der nächsten Überarbeitung des Sprachleitfadens wird geprüft, ob im Umgang mit queeren Personen Ausnahmen vom Sonderzeichenverbot (vgl. S. 10 im Sprachleitfaden) möglich sind.	– Anzahl auf geschlechtergerechte Sprache angepasster Gesetze im Rahmen einer materiellen Teilrevision. – Anzahl der durch die Staatskanzlei gemäss «Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter» redigierten kantonalen Mitteilungen.	Abteilungen Publikationen und Kommunikation (SK)	Alle Departemente und Dienststellen	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	3.2 (L)	
3.3 (N) Kantonales Gleichstellungsgesetz Der Kanton Luzern erarbeitet einen Grundlagenbericht zur Weiterentwicklung des kantonalen Gleichstellungsgesetzes. Ziel ist es, eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu schaffen, um die gesetzlichen Bestimmungen künftig stärker an der gelebten Realität auszurichten.	– Der Fachbericht bildet die Grundlage für die Regierung beim Entscheid, welche Gesetzesanpassungen notwendig sind. – Im Rahmen des Berichts wird eine vergleichende Analyse mit anderen kantonalen und nationalen Gleichstellungsgesetzen durchgeführt.	Disg (GSD)	keine	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	– 3.3 (N) – A 704	
3.4 (D) Institutionelle Gleichstellungsaktivitäten Daueraktivitäten, die im Rahmen dieser Massnahme bereits im Sinne der Gleichstellung umgesetzt und stetig weiterentwickelt werden, sind die Überprüfung und Ergänzung von Aus- und Weiterbildungsangeboten, die Personalbefragung, die laufende Prüfung des Personalgesetzes, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, diskriminierungsfreie Rekrutierungsprozesse, das Beratungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte, die Prävention von sexueller Belästigung und Sexismus sowie die Sensibilisierung von Führungskräften für die Lohngleichheit und Berücksichtigung von Kompetenzen aus unbezahlter Care-Arbeit.	Die bestehenden Aktivitäten werden weitergeführt, regelmässig evaluiert und bei Bedarf angepasst.	DPE (FD)	keine	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	3.1 (L/N)	

3.5 (N) Verwaltungsinternes Netzwerk Gleichstellung Im Rahmen des ersten Planungsberichts Gleichstellung wurden eine Koordinationsgruppe sowie die Gruppe der Massnahmenverantwortlichen ins Leben gerufen. Während der Umsetzung zeigte sich jedoch, dass sich die beiden Gruppen inhaltlich kaum unterscheiden. Zudem wurde deutlich, dass weitere Stellen innerhalb der kantonalen Verwaltung ebenfalls an Querschnittsthemen arbeiten, jedoch keine konkreten Möglichkeiten zur Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen haben. Daher soll ein verwaltungsinternes Netzwerk aufgebaut werden, das den fachlichen Austausch, die Umsetzung des Planungsberichts Gleichstellung sowie weitere thematische Schwerpunkte unter den drei oben aufgeführten Gruppen fördert. Die Mitglieder der ehemaligen Koordinationsgruppe (Vertretungen der Departemente) übernehmen in Zusammenarbeit mit der Disg weiterhin eine Koordinations- und Triagefunktion gegenüber den zuständigen Personen innerhalb ihrer Departemente. Die punktuelle Zusammenarbeit mit dem verwaltungsexternen Netzwerk soll dort erfolgen, wo sie als sinnvoll und zielführend erachtet wird.	– Aufbau eines verwaltungsinternen Netzwerks aus mindestens zehn relevanten Verwaltungseinheiten. – Durchführung von mindestens zwei Treffen pro Jahr mit thematischen Inputs, Koordinationsaustausch und Diskussion zur Umsetzung des Planungsberichts Gleichstellung.	Disg (GSD)	alle Dienststellen	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	– 2.1 (N) – 2.11 (N) – 2.12 (N)
3.6 (N) Öffentliche Berichterstattung Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (Disg) veröffentlicht periodisch den Fortschritt der geplanten Massnahmen auf ihrer Webseite. Ziel ist es, Transparenz über die Umsetzung des Planungsberichts zu schaffen, die Nachvollziehbarkeit für Behörden, Organisationen und die interessierte Öffentlichkeit zu erhöhen sowie Erfolge, Herausforderungen und den Handlungsbedarf deutlich zu machen. Die Berichterstattung soll Informationen zu den Massnahmen enthalten und die Wirksamkeit der Gleichstellungsaktivitäten nachvollziehbar dokumentieren.	– Periodische Veröffentlichung: Das Monitoring der Massnahmen des Planungsberichts wird mindestens jährlich aktualisiert. – Transparenz schaffen: Fortschritte, Ergebnisse und Herausforderungen der Gleichstellungsmassnahmen werden für Behörden, Organisationen und die Öffentlichkeit verständlich und nachvollziehbar dargestellt.	Disg (GSD)	alle beteiligten Departemente und Dienststellen	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente	keine vorangehende Massnahme

5.4 Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt

Im Handlungsfeld 4 «Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt» werden die folgenden Wirkungsziele verfolgt:

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.

Massnahmenbeschrieb	Leistungsziele	Federführung	Involvierte Stellen	Ressourcen & Finanzierung	Massnahme (2022–2025) / Vorstoss
4.1 (N/D) Umsetzung Aktions- und Massnahmenplan zur Bekämpfung von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt Der Aktions- und Massnahmenplan zur Bekämpfung von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt wird bei der Umsetzung unterstützt und wenn möglich ergänzt.	Leistungsziele und Finanzierung gemäss Aktions- und Massnahmenplan des Kantons Luzern zur Bekämpfung und Prävention von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt für die Jahre 2025–2030.	JSDDS (JSD)	Div. Dienststellen des JSD, BKD und GSD	– Bestehende Ressourcen im Rahmen des Aktions- und Massnahmenplans des Kantons Luzern – Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts (2026): jährlich 30'000 Franken	– 4.1 (N) – 4.2 (L) – 4.3 (L) – 4.4 (N) – 4.5 (L) – 4.6 (N)
4.2 (D) Präventionsprogramme zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt «Herzsprung» ist ein nationales Präventionsprogramm zur Förderung von Beziehungskompetenzen sowie eines respektvollen und gewaltfreien Umgangs in Partnerschaften für Jugendliche im Alter von 14 bis 18 Jahren. Die Programminhalte wurden in den Jahren 2018 bis 2020 erfolgreich evaluiert und entsprechen den Bedürfnissen und Erwartungen der Zielgruppe. Für jedes Modul sind spezifische Lernziele und Kompetenzerwartungen definiert, wobei ein direkter Bezug zum Lehrplan 21 besteht. Das Präventionsprogramm «Mein Körper gehört mir» umfasst einen interaktiven Parcours zur Prävention sexueller Übergriffe auf Kinder. Ziel ist es, das Selbstbewusstsein der Kinder zu stärken und ihnen kindgerechte Informationen	– Das Programm «Herzsprung» wird an 13 Schulgemeinden implementiert, jährlich soll eine weitere Gemeinde dazugewonnen werden und das Programm an insgesamt 52 Schulklassen durchgeführt werden. Flächendeckende Einführung der Wanderausstellung «Mein Körper gehört mir» für Schülerinnen und Schüler.	DVS (BKD)	S&X Sexuelle Gesundheit Zentral-schweiz, RADIX Schweizerische Gesundheitsstiftung	– Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente	– 4.7 (L)

zum Thema bereitzustellen. Die Wanderausstellung richtet sich an Schülerinnen und Schüler der 2. bis 4. Klasse.

4.3 (N) Meldetool

Die Konferenz der Schweizerischen Gleichstellungsbeauftragten (SKG) verfolgt in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung (EBG) und dem Schweizerischen Städteverband das Ziel, ein gesamtschweizerisches Meldetool zu realisieren. Die Idee geht auf kommunale Initiativen wie «Bern schaut hin», «Zürich schaut hin» und «Luzern schaut hin» sowie auf das zunehmende Engagement mehrerer Kantone gegen Sexismus und Queerfeindlichkeit zurück. Ziel des Vorhabens ist die Entwicklung eines niederschweligen digitalen Meldetools, das schweizweit eingesetzt, in bestehende kantonale und kommunale Kampagnen integriert und regional differenziert ausgewertet werden kann. Damit sollen auch Personen in Regionen ohne eigene Kampagne eine Möglichkeit zur Meldung erhalten. Zugleich fördert das Projekt Synergien und eine stärkere Vernetzung zwischen den beteiligten Fachstellen. Die Massnahme referenziert auch auf das teilweise erheblich erklärte [Postulat P 329](#) von Elin Elmiger vom 3. Dezember 2024 über die Ausweitung des Meldetools «Luzern schaut hin» auf den Kanton Luzern.

- Gemeinsam mit den Projektpartnerinnen und -partnern wird eine Trägerschaftsvariante für das nationale Meldetool definiert und verbindlich festgelegt.
- Das Meldetool wird so gestaltet, dass es auch Menschen in Regionen ohne kantonale oder kommunale Kampagne eine niederschwellige Nutzung ermöglicht.

Disg (GSD)

SKG

Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: 2026: 5000 Franken, ab 2027 jährlich 15'000 Franken

- 4.8 (N)
- [P 329](#) (teilweise erheblich erklärt)

4.4 (N) KMU konkret+

Das Schulungsangebot *KMU konkret+* soll bei Unternehmerinnen und Unternehmern im Kanton Luzern beworben und bekannt gemacht werden. *KMU konkret+* ist ein Angebot zur Prävention von sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es ist spezifisch auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten und richtet sich sowohl an das Kader als auch an die Mitarbeitenden. Das Präventionsangebot wird vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung des Bundes mitfinanziert und von verschiedenen Fachstellen Gleichstellung in der Deutschschweiz getragen. Der Kanton Luzern setzt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür ein, dass die aus diesem Projekt gewonnenen Erfahrungen in die Entwicklung weiterer Angebote für grössere Unternehmen einfließen.

- Mindestens drei KMU aus dem Kanton Luzern haben das Angebot *KMU konkret+* im Rahmen der Laufzeit des zweiten Planungsberichts (2026-2030) gebucht und Präventionsschulungen abgeschlossen.

Disg (GSD)

- Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich
- Trägerschaft KMU konkret+

Keine finanzielle Kostenfolgen (weder Globalbudget Dienststelle noch Projektpool Planungsbericht), da Projekt durch EBG finanziert wird

- 1.4 (L)

4.5 (N) Sexual Harassment Awareness Day am Campus Luzern: Schulung der erweiterten Ansprechpersonen Die drei Luzerner Hochschulen engagieren sich jährlich an der nationalen Kampagne gegen sexuelle Belästigung, dem Sexual Harassment Awareness Day. Zusätzlich zur bewährten Sensibilisierungsarbeit sollen an diesem Tag neu spezifische Schulungen für die erweiterten Ansprechpersonen von Personen angeboten werden, die von sexueller Belästigung betroffen sind. An den drei Hochschulen des Campus Luzern können sich Betroffene und Ratsuchende bei sexueller Belästigung kostenlos an dafür spezialisierte Vertrauenspersonen wenden. Gemäss Richtlinien und Merkblättern der Hochschulen gibt es weitere mögliche Ansprechpersonen, beispielsweise das HR und die Vorgesetzten. Diese Personen verfügen nicht unbedingt über die Kompetenzen und das Wissen, um mit Betroffenen und deren Anliegen professionell umgehen zu können. Deshalb sollen sie im Rahmen des Sexual Harassment Awareness Day eine Schulung erhalten. Das Projekt beinhaltet Planung, inhaltliche Konzeption, Administration, Werbung, studentische Hilfskraft und Durchführung von jährlich einer bis zwei Schulungen durch die Vertrauenspersonen. Die Hochschulen beantragen für die Jahre 2026 bis 2030 gemeinsam total 10'500 Franken. Sie erbringen folgende Eigenleistungen: Arbeitszeit der Mitarbeitenden für die Teilnahme, Raumkosten, Koordination und Reporting (ca. 20'000 Franken).	– Während der vier Planjahre führen die Vertrauenspersonen am jährlichen Sexual Harassment Awareness Day eine bis zwei praxisorientierte Schulungen für die erweiterten Ansprechpersonen der drei Luzerner Hochschulen durch, bei Bedarf auch mehr. An jeder Schulung nehmen jeweils 10-20 Personen teil. Die Hochschulen berichten der Fachstelle Hochschulbildung regelmässig über die Anzahl Schulungen und Teilnehmende (Reporting).	HBL (BKD)	– Universität Luzern – HSLU PH Luzern	Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 3000 Franken	– 2.3 (L)
---	---	------------------	--	---	------------------

6 Ergebnisse der Vernehmlassung

Am 22. Oktober 2025 wurde die Vernehmlassung zum zweiten Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) eröffnet. Zur Vernehmlassung wurden verwaltungsinterne und verwaltungsexterne Stakeholder eingeladen. Die Vernehmlassung dauerte bis zum 30. Januar 2026.

Insgesamt gingen 70 Stellungnahmen ein, wovon sechs Parteien, der VLG, 38 Gemeinden, zwei Kliniken (LUKS/Lups), das Sozialversicherungszentrum Wirtschaft Arbeit Soziales Luzern (WAS), zwei kirchliche Institutionen, vier Verbände, eine Fach-/Begleitkommission, vier Fachstellen, sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+ -Bereich sowie fünf weitere Stellen aus Verwaltung, Wirtschaft und Bevölkerung. Auf die Eingabe von Rückmeldungen explizit verzichtet haben der Verein Frauen Luzern Politik und zwei Gemeinden.

6.1 Rückmeldungen der Parteien und weiterer Stakeholder

6.1.1 Rückmeldungen der Parteien

Die Rückmeldungen der Parteien zum Planungsbericht Gleichstellung zeigen ein differenziertes Bild.

Die FDP, die GLP und die Mitte begrüßen die vorgeschlagene Weiterführung bestehender Ziele und den zielgerichteten Ausbau von Massnahmen und legen den Fokus auf praktische Wirksamkeit, Sensibilisierung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie wirtschaftliche Autonomie, während bürokratischer Aufwand und zusätzliche gesetzliche Verpflichtungen möglichst geringgehalten werden sollen. Die FDP und die GLP betonen eine regelmässige Prüfung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses, um die Effizienz der Massnahmen transparent zu machen. Die GLP, die Mitte, die SP und die Grünen wünschen sich zudem die verstärkte Zusammenarbeit mit externen Akteurinnen und Akteuren wie Wirtschaft und NGOs. Die Mitte hebt besonders den Einbezug der Gemeinden hervor und fordert, Synergien zwischen kantonaler und kommunaler Ebene besser zu nutzen.

Die SVP lehnt zusätzliche Interventionen ab, sieht keinen weiteren Handlungsbedarf und erkennt nur punktuelle Defizite, etwa bei der Ursachenanalyse von Gewalt.

Während die FDP, die GLP und die Mitte die pragmatische und effiziente Fortsetzung der kantonalen Gleichstellungspolitik begrüßen, kritisieren die SP und die Grünen den Bericht als zu wenig ambitioniert. Diese beiden Parteien fordern verbindliche Massnahmen und ausreichende Ressourcen. Ihr Schwerpunkt liegt auf wirtschaftlicher Autonomie und dem Schutz vor Gewalt. Die Grünen erweitern dies zusätzlich auf digitale Gewalt, unabhängige Aufsichts- und Beschwerdemechanismen sowie klare Schnittstellen zwischen den Gerichten, der KESB, der Polizei und der Opferhilfe. Beide Parteien wünschen sich, dass die Kantonsverwaltung eine Vorreiterrolle übernimmt, und sehen gesetzliche Anpassungen sowie verbindliche Standards als zentrale Instrumente, um Gleichstellung wirksam zu fördern. Sie möchten zudem auf eine konsequente Kontrolle der Wirkung der Massnahmen setzen.

6.1.2 Rückmeldungen des VLG und der Gemeinden

Der an den Kanton als Auftraggeber und Arbeitgeber gerichtete Planungsbericht sowie die darin definierten Handlungsfelder und Massnahmen werden vom VLG, von 37 Luzerner Gemeinden, wovon 19 die Stellungnahme des VLG übernommen haben,

sowie von der Stadt Luzern, die über eine eigene Fachstelle Gleichstellung verfügt, mehrheitlich als umfassend, gut strukturiert und als geeignete Grundlage für die Förderung der Gleichstellung anerkannt. Zwei Gemeinden lehnen den Planungsbericht ab, zwei Gemeinden verzichten auf eine Stellungnahme. Positiv hervorgehoben werden die freiwillige Mitwirkung der Gemeinden und die geschaffene Transparenz (3 grössere Agglomerationsgemeinden und 4 kleinere ländliche Gemeinden). Die Stadt Luzern hebt nebst der Transparenz des Reportings auch die Fortschritte durch den ersten Planungsbericht hervor. Von mehreren Seiten wird erwartet, dass die Massnahmen realistisch, verhältnismässig und ressourcenschonend ausgestaltet bleiben, insbesondere vor dem Hintergrund begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen (3 grössere Agglomerationsgemeinden, 5 kleinere ländliche Gemeinden). Die Stadt Luzern demgegenüber beurteilt das vorgesehene Gesamtbudget von 120'000 Franken als eher knapp. Zudem stünden nur für die Handlungsfelder 2 und 4 Mittel zur Verfügung. Es wird daher angeregt zu prüfen, ob auch die Handlungsfelder 1 und 3 finanziell gestärkt werden sollten, um einen Mehrwert zur Regelstruktur zu erzielen. Unser Rat merkt hierzu an, dass die meisten Massnahmen der Handlungsfelder 1 und 3 im Rahmen der Globalbudgets und Regelstrukturen der Dienststellen umgesetzt werden und daher nicht auf die Projektgelder aus dem Planungsbericht angewiesen sind.

Von 26 teilnehmenden Gemeinden und dem VLG wird gefordert, dass die Umsetzung praxisnah erfolgt und die Gemeinden in ihrer Autonomie und Flexibilität nicht eingeschränkt werden. Breite Zustimmung findet die Forderung, die Rolle der Gemeinden im Bericht klarer zu definieren und Synergien zwischen Kanton und Gemeinden zu nutzen (35 Gemeinden, VLG).

6.1.3 Rückmeldungen weiterer Stakeholder

Von 25 Rückmeldungen begrüssen 14 (Kommission Soziales und Gesellschaft, reformierte und römisch-katholische Landeskirchen, Kliniken, WAS, Verbände, Fachstellen und eine Verwaltungs-/Wirtschaftsstelle) die Zielrichtung und Struktur des Planungsberichts und würdigen Fortschritte sowie die Einbindung verschiedener Akteurinnen und Akteure. Acht Stakeholder (5 zivilgesellschaftliche Organisationen, 3 Verwaltungs-/Wirtschaftsstellen) machen keine Angaben und eine zivilgesellschaftliche Organisation lehnt den Planungsbericht ab. Mehrheitlich wird eine verbindliche, ressourcenstarke Umsetzung mit klaren Zielen, messbaren Indikatoren, Reflexion bisheriger Massnahmen sowie bessere Koordination und Wirkungskontrolle gefordert. Unterschiede bestehen vor allem in der Schwerpunktsetzung: Kommission und Verwaltung legen den Fokus auf Steuerung, Evidenz und Koordination, Fachstellen und zivilgesellschaftliche Organisationen rücken konkrete Unterstützungsangebote, Schutzmechanismen und die Berücksichtigung spezifischer Zielgruppen ins Zentrum. Die Gewerkschaften fordern strukturelle arbeitsmarkt- und sozialpolitische Reformen, während der KMU- und Gewerbeverband wirtschaftliche Verträglichkeit und Bürokratieabbau priorisiert. Kirchliche Institutionen betonen stärker gesellschaftliche Werte, Prävention und langfristigen kulturellen Wandel.

6.2 Würdigung der Massnahmen

Die grosse Mehrheit der Rückmeldungen beurteilt die geplanten Massnahmen als geeignet, um einen Beitrag zur Umsetzung des zweiten Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) zu leisten.

Zustimmung zu den Massnahmen des Planungsberichts

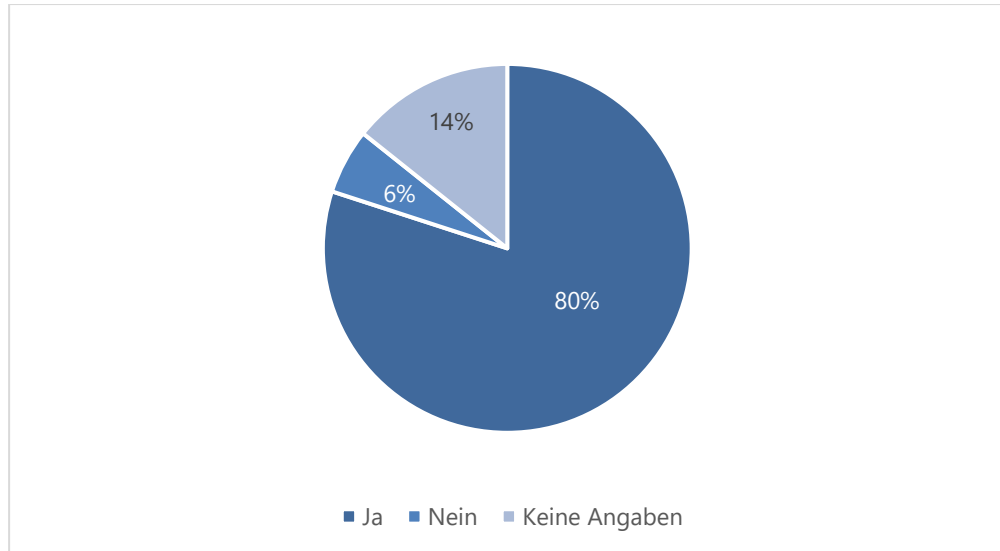


Abb. 13: Eigene Darstellung. N = 70

Im Grundsatz wird betont, dass klare, messbare Ziele sowie ein effektives Controlling entscheidend sind. Statt primär Prüfaufträge zu erteilen, solle der Fokus stärker auf konkrete Handlungsaufträge gelegt werden. Ausserdem wird empfohlen, weniger die Folgen bestehender Ungleichheiten zu bekämpfen, sondern verstärkt die strukturellen Ursachen anzugehen.

Da die überwiegende Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden den vorgeschlagenen Massnahmen zustimmt, werden diese vom Vernehmlassungsentwurf grundsätzlich unverändert in den Planungsbericht übernommen. Operative Anliegen, die den unmittelbaren Vollzug betreffen, werden direkt an die jeweils zuständigen Massnahmenverantwortlichen weitergeleitet und in der nachfolgenden Zusammenfassung nicht berücksichtigt.

Nachfolgend werden die am häufigsten genannten Anliegen und Anträge aus der Vernehmlassung zusammenfassend dargestellt, ergänzt durch die Stellungnahme unseres Rates sowie die daraus resultierenden Anpassungen im vorliegenden Planungsbericht.

6.2.1 Rahmenbedingungen und Querschnittsthemen

Antrag: Die SP, die Grünen, die Stadt Luzern, die Kommission Soziales und Gesellschaft, Verbände³³, drei Fachstellen³⁴ und zwei zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen Bereich³⁵ fordern eine verbindliche Budgetierung und eine Stärkung der zuständigen Stellen und beteiligten Dienststellen, da die vorhandenen finanziellen und personellen Mittel als unzureichend eingeschätzt werden. Sie verlangen, dass entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden. Die Stadt Luzern regt zudem an, allenfalls Mittel aus den Handlungsfeldern 2 und 4 in die Handlungsfelder 1 und 3 zu verlagern. Demgegenüber gehen die FDP, die Mitte sowie der VLG und 35 Gemeinden davon aus, dass die vorgesehenen Mittel ausreichen und keine zusätzlichen finanziellen Belastungen für die Gemeinden entstehen. Die GLP fordert eine Aufstockung des Projektförderpools, und verschiedene Gemeinden äussern den Wunsch, ebenfalls auf diesen Fonds zugreifen zu können.

Unser Rat nimmt die Forderungen nach einer verbindlichen Budgetierung sowie einer Stärkung der zuständigen Stellen und beteiligten Dienststellen zur Kenntnis. Er anerkennt, dass zusätzliche finanzielle und personelle Mittel erforderlich wären, um die Wirkung der Massnahmen zu verstärken. Im Rahmen des vorliegenden Planungsberichts konnten punktuelle Anpassungen vorgenommen werden. Eine weitreichende Umverteilung der Ressourcen zwischen den Handlungsfeldern ist jedoch nicht sachgerecht. Mit dem Projektförderfonds (Massnahme 2.12) werden ausschliesslich Projekte unterstützt, die nicht bereits in der Regelstruktur verankert sind. Die entsprechenden Kriterien und Informationen sind auf der Webseite der Disg ausführlich dokumentiert. Eine Aufstockung des Projektförderfonds würde eine Erhöhung des Gesamtbudgets des Planungsberichts voraussetzen. Die dafür notwendigen Mittel sind im aktuellen Budget nicht vorgesehen und müssten zusätzlich eingestellt werden.

Antrag: Die FDP, die Mitte, die SP, die Grünen, die GLP, der VLG, 32 Gemeinden, die Stadt Luzern, die Kommission Soziales und Gesellschaft, drei Fachstellen³⁶, zwei Verbände³⁷, sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich³⁸ fordern eine systematische Wirkungskontrolle sowie die Formulierung konkreter, überprüfbarer Ziele und Indikatoren. Einzelne Akteure bringen zusätzliche Anliegen ein: Die SP, der VPOD und Perron F fordern eine jährliche Berichterstattung. Die SP und das feministische Streikkollektiv fordern eine Verkürzung der Laufzeit des Planungsberichts auf vier Jahre. Die GLP und die Kommission Soziales und Gesellschaft regen eine Priorisierung der Massnahmen zur effizienten Nutzung der Ressourcen an. Die GLP schlägt die Streichung einzelner Massnahmen im Handlungsfeld 2 vor.

³³ VPOD, Luzerner Gewerkschaftsbund

³⁴ Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern

³⁵ Perron F, Feministisches Streikkollektiv

³⁶ Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern

³⁷ VPOD, Luzerner Gewerkschaftsbund

³⁸ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

Unser Rat misst der Wirkungskontrolle und der klaren Zieldefinition im Bereich der Gleichstellungspolitik eine hohe Bedeutung bei. Um die Zielerreichung transparenter zu machen, wurden die in Kapitel 2.2 definierten Wirkungsziele den jeweiligen Handlungsfeldern zugeordnet und in den Massnahmenplan (Kap. 5.1–5.4) integriert. Dadurch werden die Leistungsziele sichtbarer und die Verbindung zwischen strategischen Zielen und operativen Massnahmen gestärkt. Die Wirkungsziele wurden im Hinblick auf die verfügbaren Ressourcen formuliert.

Mit der neu geschaffenen Massnahme 3.6 wird dem Anliegen nach Transparenz und Sichtbarkeit Rechnung getragen. Die Disg wird künftig periodisch über den Fortschritt sämtlicher im Planungsbericht festgelegten Massnahmen auf ihrer Webseite informieren. Ziel ist es, die Umsetzung des Planungsberichts sichtbar zu machen, die Nachvollziehbarkeit für Behörden, Organisationen und die interessierte Öffentlichkeit zu erhöhen sowie Erfolge, Herausforderungen und weiteren Handlungsbedarf klar darzustellen. Für eine detailliertere Auswertung, eine häufigere Berichterstattung, etwa in Form eines jährlichen Monitorings anstelle des vorgesehenen Zwischenberichts nach zwei Jahren, oder eine breit angelegte Kommunikation der Ergebnisse über die neu eingeführte Massnahme 3.6 hinaus wären zusätzliche, im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) nicht eingestellte personelle Mittel erforderlich. Hinsichtlich der Laufzeit orientiert sich der Planungsbericht an der Gleichstellungsstrategie des Bundes, deren Geltungsdauer bis 2030 festgelegt ist. Unser Rat hält aus Gründen der Kohärenz und der strategischen Abstimmung an dieser Laufzeit fest. Im Sinne einer Priorisierung und Straffung wurden im Rahmen der Überarbeitung des Massnahmenplans bereits verschiedene Anpassungen vorgenommen. So wurden Massnahmen gestrichen (z. B. 1.4 und 2.16), zusammengeführt, wo Synergien bestanden (Massnahmen 2.1, 2.2 und 2.11 neu als Massnahme 2.1; Massnahmen 2.7 und 2.8 neu als Massnahme 2.5) oder in ein anderes Handlungsfeld verschoben (Massnahmen 2.3 und 2.18 neu im Handlungsfeld 4). Diese Optimierungen erhöhen die Übersichtlichkeit und unterstützen eine effizientere Umsetzung innerhalb des bestehenden Ressourcenrahmens.

Unser Rat ist überzeugt, dass mit diesen Anpassungen eine wirkungsorientierte Steuerung gewährleistet wird. Weitergehende Schritte im Bereich der Wirkungskontrolle oder eine Ausweitung der Berichterstattung können geprüft werden, setzen jedoch zusätzliche Mittel voraus.

Antrag: Die SP, die Grünen, die GLP, der VLG, die Stadt Luzern, 35 Gemeinden, die Kommission Soziales und Gesellschaft, zwei kirchliche Institutionen³⁹, drei Fachstellen⁴⁰, der VPOD und sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁴¹ fordern eine stärkere Vernetzung, eine systematische Einbindung relevanter Akteurinnen und Akteure sowie eine verbesserte Nutzung von Synergien. Zudem wird der Zugang zu kantonalen Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangeboten sowie zu Best-Practice-Beispielen für alle Beteiligten gewünscht. Die Kommission Soziales und Gesellschaft hebt hervor, dass eine intensivere Koordination zwischen Kanton, Gemeinden, Wirtschaft und weiteren Organisationen notwendig sei und der Kanton dabei eine aktive, dialogorientierte Rolle als Brückenbauer

³⁹ Evangelisch-reformierte Landeskirche, römisch-katholische Landeskirche

⁴⁰ Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern, S&X

⁴¹ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

einnehmen solle. Der VLG und die Mehrheit der Gemeinden wünschen sich zudem eine Beteiligung am Netzwerkgefäss der Massnahme 2.9.

Unser Rat misst der Partizipation, der Vernetzung und der Nutzung von Synergien im Bereich der Gleichstellungspolitik eine hohe Bedeutung bei. Zahlreiche Angebote aus den Massnahmen des ersten und zweiten Planungsberichts Gleichstellung stehen bereits heute sowohl internen Verwaltungsstellen als auch externen Akteurinnen und Akteuren, darunter Gemeinden, Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen, offen. Exemplarisch sind Aktivitäten aus den Massnahmen 1.4, 2.2, 2.16 oder 4.3 zu nennen (nicht abschliessend). Ergänzend sieht das kantonale [Gleichstellungsgesetz](#) (§ 5 Abs. 1a) ein Büro für Gleichstellung von Frau und Mann vor. Aktuell fungiert der Fachbereich Gleichstellung der Disg als zentrale Anlaufstelle für Behörden, Organisationen, Unternehmen und Private. Er berät, gibt Empfehlungen und unterbreitet Vorschläge, die jederzeit genutzt werden können.

Unser Rat unterstützt das Anliegen, die Vernetzung weiter zu stärken und Synergien gezielt zu nutzen. Die im Massnahmenplan vorgesehenen Gefässe, insbesondere die Massnahme 2.6, dienen dem regelmässigen Austausch und der Koordination zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren. Wir sind bereit zu prüfen, inwiefern eine Beteiligung der Gemeinden in diesem Netzwerkgefäss sinnvoll und organisatorisch umsetzbar ist, ohne die Zielgerichtetheit des Gefässes einzuschränken. Als erste Massnahme wird die Liste der Netzwerkteilnehmenden überprüft und unter anderem um die für Gleichstellung zuständige Person des VLG ergänzt.

Zudem unterstützt unser Rat das Anliegen, Best-Practice-Beispiele sowie Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote möglichst breit zugänglich zu machen. Eine weitergehende Ausweitung dieser Angebote oder eine intensivere Kommunikation über die bereits vorgesehene Massnahme 3.6 hinaus würde jedoch zusätzliche finanzielle und personelle Mittel erfordern, die im aktuellen Budget nicht vorgesehen sind und gesondert bereitgestellt werden müssten.

Die bestehenden Vernetzungs- und Koordinationsstrukturen werden im Rahmen der verfügbaren Mittel weitergeführt, und der Kanton wird seine Rolle als dialogorientierter Brückenbauer zwischen Kanton, Gemeinden, Wirtschaft und Zivilgesellschaft wahrnehmen. Weitere Formen der Vernetzung, Koordination oder Angebotsausweitung würden im Rahmen der Massnahme 2.6 zusätzliche Ressourcen erfordern.

Antrag: Die SP, die Grünen, die Stadt Luzern, die Kommission Soziales und Gesellschaft, drei Fachstellen⁴², der VPOD und sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁴³ fordern, dass Intersektionalität stärker berücksichtigt und explizite Massnahmen für LGBTIQ+-Personen, Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Behinderung sowie weitere mehrfach diskriminierte oder besonders vulnerable Gruppen aufgenommen werden.

Unser Rat anerkennt die Bedeutung dieser Anliegen und teilt die Einschätzung, dass unterschiedliche Lebenslagen und Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigt wer-

⁴² Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern, Fachstelle elbe

⁴³ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

den müssen. Die im Planungsbericht enthaltenen Massnahmen wurden bewusst unter dem Aspekt der Intersektionalität erarbeitet. Sie richten sich grundsätzlich an alle Personen und tragen den vielfältigen Diskriminierungsrisiken Rechnung, die sich aus der Überschneidung verschiedener Merkmale ergeben können. Gleichzeitig enthält der Bericht auch Massnahmen, die spezifische Gruppen adressieren, etwa die Massnahmen 2.2, 2.7, 2.10, 2.11, 3.1 und 4.2, welche unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensrealitäten ausdrücklich berücksichtigen. Mit dieser Kombination aus breiten, intersektional ausgerichteten Ansätzen und punktuell spezifischen Massnahmen stellt der Planungsbericht sicher, dass sowohl allgemeine Gleichstellungsziele verfolgt als auch besondere Schutzbedürfnisse adressiert werden. Weitere spezifische Massnahmen, etwa barrierefreie Informationen, Schulungen für Dienstleistende im Umgang mit marginalisierten Gruppen, die Zusammenarbeit mit entsprechenden Fachstellen oder die Entwicklung zusätzlicher Informationsmaterialien, Kampagnen und Workshops, wären mit einem zusätzlichen finanziellen und personellen Aufwand verbunden, der im aktuellen Projektbudget mit den aktuell eingestellten Ressourcen nicht abgedeckt werden kann.

6.2.2 Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

Antrag: Das Kinderbetreuungsgesetz wird als wichtiger Fortschritt anerkannt. Gleichzeitig werden von der SP, den Grünen, der evangelisch-reformierte Landeskirche, drei Fachstellen⁴⁴, drei Verbänden⁴⁵ und sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁴⁶ gezielte Verbesserungen gefordert. Gefordert werden bessere Arbeitsbedingungen in Kinderbetreuungseinrichtungen, flexible Angebote für Eltern mit atypischen Arbeitszeiten, stärkere Unterstützung für Alleinerziehende und Geringverdienende sowie der Verzicht auf schlecht bezahlte Vorpraktika. Zudem soll Kinderbetreuung bezahlbar, diskriminierungsfrei und für alle Familienformen zugänglich sein. Angeregt werden auch eine stärkere Verknüpfung mit Arbeitsintegrations- und Sprachkursen sowie der Ausbau von Tagesstrukturen für schulpflichtige Kinder.

Unser Rat verweist auf die bereits laufenden Massnahmen der Tripartiten Kommission Arbeitsmarkt (TKA) und die im neuen Gesetz über die familienergänzende Kinderbetreuung verankerte Zuständigkeit der Gemeinden, ein bedarfsgerechtes Angebot zur Verfügung zu stellen.

Antrag: Die SP, die Grünen, drei Verbände⁴⁷, das LUKS, drei Fachstellen⁴⁸ sowie sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁴⁹ fordern gezielte Massnahmen zur Bekämpfung von Altersarmut, eine bessere Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte und Frauen, existenzsichernde Löhne sowie zusätzliche Unterstützung für Alleinerziehende und Familienergänzungsleistungen. Zwei grössere Agglomerationsgemeinden und elf kleinere ländliche Gemeinden betonen zudem die Bedeutung der Förderung der wirtschaftlichen Autonomie im Alter.

⁴⁴ Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern, Fachstelle elbe

⁴⁵ VPOD, Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband, Luzerner Gewerkschaftsbund

⁴⁶ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

⁴⁷ VPOD, Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband, Luzerner Gewerkschaftsbund

⁴⁸ Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern, Fachstelle elbe

⁴⁹ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

Im Rahmen der Zuständigkeiten des Kantons und der verfügbaren Ressourcen sind die genannten Anliegen in die Massnahme 1.5 (D) «Armutsriskien reduzieren» enthalten. Für die Armutsprävention und -bekämpfung sind jedoch primär die Gemeinden zuständig. Im Rahmen seines Koordinationsauftrags unterstützt der Kanton die Gemeinden und die Sozialdienste mit Informationen zur Nutzung und Good Practices von niederschwellig zugänglichen und zielgerichteten Massnahmen. Ein koordiniertes Vorgehen mit bestehenden nationalen Initiativen, insbesondere der Nationalen Plattform gegen Armut des Bundes oder der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), erweist sich als wirkungsvoll und verhältnismässig.

Antrag: Die SP, die Grünen, die Stadt Luzern, zwei Verbände⁵⁰, drei Fachstellen⁵¹ sowie zwei zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen Bereich⁵² setzen sich für Stichprobenkontrollen im Beschaffungswesen und die verbindliche Umsetzung von Lohngleichheit ein. Der KMU- und Gewerbeverband äussert Vorbehalte gegenüber der Einführung von Lohngleichheitskontrollen, und die FDP, die Mitte sowie die GLP weisen auf mögliche zusätzliche Bürokratie und administrative Belastungen für Unternehmen hin. Die Stadt Luzern regt zudem an, innerhalb der kantonalen Verwaltung regelmässig die eigene Lohnpraxis zu überprüfen.

Unser Rat anerkennt die Bedeutung der Lohngleichheit als verfassungsmässiges Prinzip und als zentrales Anliegen der Gleichstellungspolitik. Wir werden in der Umsetzung des erheblich erklärten [Postulats P 2](#) von Laura Spring zur Umsetzung der Lohngleichheit die Konsequenzen für die kantonale Verwaltung und für die Unternehmen im Detail prüfen. Eine verbindliche Einführung von Stichprobenkontrollen wäre erst nach Abschluss dieses Prüfprozesses und gegebenenfalls nach Anpassung der gesetzlichen Grundlagen möglich.

Der Kanton Luzern hat als Arbeitgeber im Jahr 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und dabei einen Wert unter 5 Prozent erreicht. Damit erfüllt er die bundesrechtlichen Vorgaben zur Lohngleichheit von Frau und Mann. Gemäss dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG; SR [151.1](#)) ist der Kanton Luzern aufgrund dieses Ergebnisses derzeit nicht verpflichtet, eine weitere Lohngleichheitsanalyse durchzuführen.

Antrag: Die SP, die GLP, der VLG, 32 Gemeinden, die Kommission Soziales und Gesellschaft, das LUKS, der VPOD und Caritas Zentralschweiz begrüssen den regelmässigen Austausch mit der Wirtschaft, fordern aber eine breitere Beteiligung, jedoch keine zusätzlichen Belastungen, und eine wirtschaftlich verträgliche Umsetzung. Die SP, die evangelisch-reformierte Landeskirche, Caritas Zentralschweiz und das feministische Streikkollektiv fordern einen regelmässigeren Austausch als alle zwei Jahre. Zusätzlich betonen der VPOD und Perron F, neben den im vorherigen Satz bereits genannten Stakeholdern, die Bedeutung der Beteiligung von Gewerkschaften und NPOs.

Das Anliegen einer breiteren Beteiligung und Öffnung des Netzwerkgefässes der Wirtschaft (Massnahme 1.1) ist aus Sicht unseres Rates nachvollziehbar. Um den

⁵⁰ VPOD, Luzerner Gewerkschaftsbund

⁵¹ Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern, Fachstelle elbe

⁵² Perron F, Feministisches Streikkollektiv

ebenfalls geforderten Mehrwert zu erzielen, werden wir mögliche Umsetzungsvarianten im Hinblick auf den nächsten Planungsbericht ab 2030 prüfen.

6.2.3 Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

Antrag: Die Mitte, die FDP, die SP, die Grünen, der VLG, 31 Gemeinden, drei Verbände⁵³, drei Fachstellen⁵⁴ sowie sechs zivilgesellschaftlichen Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁵⁵ fordern öffentlich zugängliche Weiterbildungsangebote zur Sensibilisierung und Qualifikation von Führungskräften, Behördenmitgliedern und Lehrpersonen. Der VLG und 23 Gemeinden empfehlen, diese Aktivitäten eng mit Schulen sowie Sport- und Jugendvereinen abzustimmen. SP und Grüne, die Stadt Luzern, die Verbände, Fachstellen und zivilgesellschaftlichen Organisationen sprechen sich zudem für eine verpflichtende Teilnahme aus. Der KMU- und Gewerbeverband hat sich gegen die Massnahme KMU konkret+ ausgesprochen, da sie sich ausschliesslich an KMU richtet.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Angebote für Gemeindeverwaltungen bereits während der Laufzeit des ersten Planungsberichts zugänglich waren und bleiben werden. Entsprechende Angebote wurden unter anderem im Rahmen einer Weiterbildung für neu gewählte Sozialvorstehende sowie über den VLG bekannt gemacht. Es sollen daher keine neuen Angebote geschaffen und keine Verpflichtungen eingeführt werden.

Die Massnahmen 2.1 (N) «Veranstaltungsreihe Gleichstellung», 2.2 (D) «Weiterbildungsangebote zu Gleichstellungsthemen» und 2.11 (N) «Veranstaltungen des Kantons Luzern» werden zusammengeführt und in der neu geschaffenen Massnahme 2.1 (N/D) «Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote des Kantons Luzern» gebündelt. Im Zuge dessen können im Rahmen einer Pilotphase auch Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz gemäss P 410 durchgeführt werden (ein- bis zweimalige Durchführung während der Laufzeit des Planungsberichts, in Abstimmung mit weiteren Departementen und Dienststellen sowie unter Berücksichtigung weiterer Veranstaltungen und der verfügbaren Mittel). Während der Laufzeit des aktuellen Planungsberichts ist zudem zu prüfen, inwiefern insbesondere die Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz in die Regelstrukturen überführt werden können. Die Kosten für die Durchführung belaufen sich, bei Übernahme des Kurskonzepts der Kantone Bern und Basel-Stadt/Basel-Landschaft, auf rund 2000 Franken. Hinzu kommen Personalkosten innerhalb der kantonalen Verwaltung (ca. Fr. 20'000.–) sowie Sachkosten von rund 7500 Franken.

Im Bereich der Sensibilisierung und Weiterbildung bestehen zudem Angebote, die externen Akteurinnen und Akteuren offenstehen. Dazu gehört das Programm KMU konkret+, das aufgrund seiner Ausrichtung spezifisch auf kleine und mittlere Unternehmen zugeschnitten ist. Unser Rat setzt sich jedoch dafür ein, dass die aus diesem Programm gewonnenen Erfahrungen in die Weiterentwicklung weiterer Angebote einfließen, die künftig auch grösseren Unternehmen offenstehen können.

⁵³ VPOD, Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband, Luzerner Gewerkschaftsbund

⁵⁴ Caritas Zentralschweiz, Frauenzentrale Luzern, S&X

⁵⁵ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

Der Austausch mit den Sport- und Jugendvereinen ist weder in der gesetzlichen Grundlage des kantonalen Gleichstellungsgesetzes noch im Auftrag des Planungsberichts verankert. Der vorliegende Planungsbericht definiert vielmehr Massnahmen, die der Kanton Luzern im Rahmen seiner Rollen als Dienstleister, Arbeitgeber und Auftraggeber umsetzen kann. Ein expliziter Auftrag zur Koordination mit Sport- und Jugendvereinen besteht daher nicht.

Antrag: Drei Gewerkschaften^{56,45}, das Lups, die Frauenzentrale und zwei feministische Organisationen⁵⁷ fordern Sensibilisierung für Care-Berufe, insbesondere für junge Männer.

Unser Rat regt an, die bisherigen Massnahmen 2.7 (D) «Geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl» und 2.8 (N) «Jugendliche für Gleichstellung und Vielfalt im MINT-Bereich sensibilisieren» zur neuen Massnahme 2.7 (N/D) «Geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl» zusammenzuführen. Dabei sollen sämtliche Branchen mit ihren geschlechtsspezifischen Ungleichheiten berücksichtigt und der Bedarf an weiteren Massnahmen geprüft werden.

6.2.4 Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Antrag: Die SP, die Grünen, die Stadt Luzern, zwei kirchliche Institutionen⁵⁸, der VPOD, die Frauenzentrale sowie sechs zivilgesellschaftlichen Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁵⁹ fordern eine konsequente Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache sowie eine Aktualisierung des Sprachleitfadens und kritisieren das Genderstern-Verbot.

Unser Rat hält fest, dass der aktuelle Sprachleitfaden in Analogie zur Bundeskanzlei keine Sonderzeichen vorsieht. Gleichzeitig anerkennt unser Rat, dass insbesondere im Austausch mit queeren Personen ein Bedürfnis nach einer inklusiveren sprachlichen Ansprache besteht. Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der bestehenden Massnahme 3.2 geprüft, ob und in welchen Situationen im direkten Kontakt mit queeren Personen Ausnahmen vom Sonderzeichenverbot (vgl. S. 10 im Sprachleitfaden) möglich sein könnten. Diese Prüfung kann frühestens im Rahmen der nächsten Überarbeitung des Sprachleitfadens erfolgen. Bis dahin sollen Erfahrungen gesammelt und die Auswirkungen allfälliger Ausnahmeregelungen sorgfältig beurteilt werden.

Antrag: Die SP, die Grünen, die Stadt Luzern, zwei Verbände⁶⁰ sowie sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁶¹ fordern eine Modernisierung und Erweiterung des Gesetzes auf alle Geschlechter und Diskriminierungsformen. Die FDP zeigt sich gegenüber einer Überarbeitung des kantonalen Gleichstellungsgesetzes zurückhaltend, jedoch nicht grundsätzlich ablehnend. Sie möchte die Diskussionen zum Planungsbericht abwarten, bevor ein Fachbericht in Auftrag gegeben wird. Der Verband Luzerner Gemeinden (VLG) sowie 22 Gemeinden weisen darauf

⁵⁶ VPOD, Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband, Luzerner Gewerkschaftsbund

⁵⁷ Perron F, Feministisches Streikkollektiv

⁵⁸ evangelisch-reformierte Landeskirche, römisch-katholische Landeskirche

⁵⁹ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

⁶⁰ VPOD, Luzerner Gewerkschaftsbund

⁶¹ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

hin, dass die Rolle der Gemeinden im geltenden Gleichstellungsgesetz unklar ist. Sie fordern, dass diese Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im kantonalen Gleichstellungsgesetz präzisiert werden.

Unser Rat schätzt die differenzierten Rückmeldungen zur Weiterentwicklung des kantonalen Gleichstellungsgesetzes. Diese Hinweise bestätigen die Relevanz der im Planungsbericht vorgesehenen ergebnisoffenen Prüfung des Gesetzes. Dabei soll auch das Anliegen des Verbands Luzerner Gemeinden (VLG) und von 22 Gemeinden aufgenommen werden, die Rolle der kommunalen Ebene, insbesondere im Zusammenhang mit § 2, zu klären. Wir berücksichtigen dabei aber auch die bisherige Zurückhaltung zur Notwendigkeit einer Gesetzesrevision.

6.2.5 Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt

Antrag: Die SP, die Grünen, die Stadt Luzern, die Kommission Soziales und Gesellschaft, zwei kirchliche Institutionen^{62,58}, zwei Verbände⁶³, drei Fachstellen⁶⁴ sowie sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich^{65, 46f} fordern einen Ausbau, eine langfristige Finanzierung und eine breite Zugänglichkeit der Präventions- und Beratungsangebote.

Die Rückmeldungen der Vernehmlassungsteilnehmenden unterstreichen die Bedeutung der Präventions- und Beratungsangebote für die Gleichstellung und den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt. Unser Rat teilt diese Einschätzung. Zugleich sind die finanziellen Mittel im Rahmen des Planungsberichts begrenzt: Von den jährlich verfügbaren 120'000 Franken fließen jährlich 28'000 bis 38'000 Franken, also zwischen einem Viertel und über einem Drittel, in das Handlungsfeld 4, etwa in die Finanzierung der Bildungsstelle Häusliche Gewalt (Massnahme 4.1). Darüber hinaus bestehen weitere Unterstützungsleistungen im Rahmen der Regelstrukturen sowie des Aktions- und Massnahmenplans zur Bekämpfung häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt, die hier nicht ausgewiesen sind, aber wesentlich zur Stabilität und Wirksamkeit der Präventions- und Beratungslandschaft beitragen. Die eingegangenen Anliegen bestärken unseren Rat darin, die vorhandenen Ressourcen gezielt, wirkungsorientiert und in enger Zusammenarbeit mit den Fachstellen und Partnerorganisationen einzusetzen.

Antrag: Die Grünen, die SP, die Stadt Luzern, die Kommission Soziales und Gesellschaft sowie sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁶⁶ fordern verbindliche Standards, die Einrichtung von Ombudsstellen und eine konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Unser Rat anerkennt die Bedeutung dieser Anliegen und teilt die Einschätzung, dass ein wirksamer Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt zentral ist. Die im Planungsbericht vorgesehenen Massnahmen leisten bereits heute einen wichtigen Beitrag zur

⁶² evangelisch-reformierte Landeskirche, römisch-katholische Landeskirche

⁶³ VPOD, Luzerner Gewerkschaftsbund

⁶⁴ S&X, Fachstelle elbe, Caritas Zentralschweiz

⁶⁵ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

⁶⁶ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

Umsetzung der Istanbul-Konvention. Sie ergänzen den bestehenden Aktions- und Massnahmenplan zur Bekämpfung häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt, der sich wesentlich mit diesen Themen befasst. Damit wird eine kohärente Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen ermöglicht. Gleichzeitig sind die verfügbaren Ressourcen begrenzt. Die bestehenden Mittel werden gezielt eingesetzt, um zentrale Angebote zu sichern und weiterzuführen. Innerhalb dieses Rahmens wird unser Rat prüfen, wo Optimierungen möglich sind und wie die Umsetzung der Istanbul-Konvention weiter gestärkt werden kann, ohne zusätzliche finanzielle oder personelle Verpflichtungen auszulösen.

Antrag: Zwei Fachstellen⁶⁷, der VPOD und sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁶⁸ weisen auf erhebliche Lücken in der Erfassung von Gewalt hin. Insbesondere wird auf eine hohe Dunkelziffer, die unzureichende Abbildung psychischer Gewalt sowie die mangelnde Differenzierung nach besonders vulnerablen Gruppen hingewiesen.

Unser Rat hält fest, dass die kantonalen Erfassungs- und Meldesysteme in nationale Strukturen eingebettet sind und deren Weiterentwicklung nur begrenzt im kantonalen Einflussbereich liegt. Wo immer möglich werden wir die genannten Aspekte in den bestehenden Datenerhebungen berücksichtigen. Die Sensibilisierung der beteiligten Stellen für die systematische Dokumentation verschiedener Gewaltformen sowie die Prüfung, ob bestehende Meldesysteme punktuell ergänzt oder präzisiert werden können, erfordern zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen. Unser Rat wird die Entwicklungen auf nationaler Ebene aufmerksam verfolgen und sich im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür einsetzen, dass die Datengrundlagen zur geschlechtsspezifischen Gewalt weiter verbessert werden.

Antrag: Der VLG und 22 Gemeinden regen an, die Prävention und die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt vollständig im bestehenden Aktions- und Massnahmenplan zur Bekämpfung häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt zu verankern und nicht im Planungsbericht Gleichstellung zu führen. Sie begründen dies mit der Gefahr einer inhaltlichen Vermischung sowie dem Wunsch nach klaren Zuständigkeiten und Strukturen. Demgegenüber betonen die Mitte, die FDP, die GLP, die SP, die Grünen, die Kommission Soziales und Gesellschaft, die evangelisch-reformierte Landeskirche, zwei Fachstellen⁶⁹, sechs zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem feministischen und LGBTIQ+-Bereich⁷⁰ sowie zwei Verbände⁷¹ die Bedeutung einer ganzheitlichen Gleichstellungsperspektive, die geschlechtsspezifische Gewalt als strukturelles Gleichstellungsproblem sichtbar macht und im Gleichstellungsbericht verankert bleiben soll.

Unser Rat erachtet es als zentral, geschlechtsspezifische Gewalt im Planungsbericht 2026–2030 weiterhin strategisch zu verankern. Eine ganzheitliche Gleichstellungsperspektive ist notwendig, um geschlechtsspezifische Gewalt als das zu erfassen, was sie

⁶⁷ S&X, Fachstelle elbe

⁶⁸ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

⁶⁹ S&X, Caritas Zentralschweiz

⁷⁰ Feministisches Streikkollektiv, Queer Lozärn, Perron F, TGNS, Pink Cross, LOS

⁷¹ VPOD, Luzerner Gewerkschaftsbund

ist: ein strukturelles Gleichstellungsproblem, das tief in gesellschaftlichen Machtverhältnissen, Rollenbildern und Erwartungen verankert ist. Gewaltprävention und Gleichstellungspolitik sind eng miteinander verbunden und bedingen sich gegenseitig. Ungleichheiten in Machtverhältnissen, stereotype Geschlechterrollen und gesellschaftliche Normen bilden nachweislich zentrale Risikofaktoren für geschlechtsspezifische Gewalt. Eine vollständige Auslagerung dieser Thematik in den Aktions- und Massnahmenplan zur Bekämpfung häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt würde diese strukturellen Zusammenhänge abschwächen und die strategische Verankerung im Gleichstellungskontext mindern. Die Thematik bleibt daher im zweiten Planungsbericht verankert.

6.3 Anpassungen des Massnahmenplans

Die Anpassungen einzelner Massnahmen aus dem Massnahmenplan erfolgten aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung sowie auf Basis des bewilligten Budgets in Höhe von 120'000 Franken. Operative Anliegen, die den unmittelbaren Vollzug betreffen, werden an die jeweils zuständigen Massnahmenverantwortlichen weitergeleitet und in der folgenden Zusammenfassung nicht berücksichtigt.

6.3.1 Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

- 1.4 (D) «Informationen zur kostenlosen Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen» wurde gestrichen, da dies zum gesetzlichen Grundauftrag des Fachbereichs Gleichstellung gehört.
- Neue Massnahme: 1.4 (N) «Gemeinsam Regie führen» wird ergänzt (gelöschte Massnahme 2.16 (D) «Überarbeitung von Broschüren und Faktenblättern»).
- 1.5 (D) «Armutsriskien reduzieren» wurde um die am häufigsten geäusserten Anliegen aus dem Vernehmlassungsverfahren ergänzt.

6.3.2 Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

- Massnahme 2.1 (N) «Veranstaltungsreihe Gleichstellung», 2.2 (D) «Weiterbildungsangebote zu Gleichstellungsthemen» und 2.11 (N) «Veranstaltungen des Kantons Luzern» wurden aufgrund existierender Synergien zusammengefasst (neu: 2.1 (N) «Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote des Kantons Luzern»).
- Massnahme 2.3 (N) «Sexual Harassment Awareness Day am Campus Luzern: Schulung der erweiterten Ansprechpersonen» wurde in das Handlungsfeld 4 verschoben (neu: 4.4 (N) Sexual Harassment Awareness Day am Campus Luzern: Schulung der erweiterten Ansprechpersonen».
- Massnahme 2.7 (D) «Geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl» und 2.8 (N) «Jugendliche für Gleichstellung und Vielfalt im MINT-Bereich sensibilisieren» wurden aufgrund existierender Synergien zusammengefasst (neu: 2.5 (N/D) «Geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl»).
- Massnahme 2.6 (N/D) «Verwaltungsexternes Netzwerk Gleichstellung»: Die Liste der Teilnehmenden wird überprüft und unter anderem um die für Gleichstellung zuständige Person des VLG ergänzt.
- Massnahme 2.16 (D) «Überarbeitung von Broschüren und Faktenblättern» wurde gestrichen, da dies zum Grundauftrag des Fachbereichs Gleichstellung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben gehört.

- Massnahme 2.18 (N) «KMU konkret+» wurde in das Handlungsfeld 4 verschoben (neu: 4.3 (N) «KMU konkret+») sowie das Leistungsziel von 3 auf 10 angepasst. Zudem wurde der Massnahmenbeschrieb dahingehend angepasst, dass auch Angebote für grössere Unternehmen geprüft werden.

6.3.3 Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

- Die Massnahme 3.6 (N) «Öffentliche Berichterstattung» wurde aufgrund der Vernehmlassungsantworten neu in den Massnahmenplan aufgenommen.
- Bei Massnahme 3.2 (D) «Geschlechtergerechte Sprache» wird der Massnahmenbeschrieb dahingehend angepasst, dass eine Überprüfung des Sonderzeichenverbots (vgl. S. 10 im Sprachleitfaden) in der Kommunikation mit queeren Personen erfolgen kann.

6.3.4 Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt

- Verschiebung der Massnahme 2.3 (N) «Sexual Harassment Awareness Day am Campus Luzern: Schulung der erweiterten Ansprechpersonen» in das Handlungsfeld 4 (neu: Massnahme 4.5 (N) «Sexual Harassment Awareness Day am Campus Luzern: Schulung der erweiterten Ansprechpersonen»).
- Verschiebung der Massnahme 2.18 (N) «KMU konkret+» in das Handlungsfeld 4 (neu: Massnahme 4.4 (N) «KMU konkret+»), Ergänzung des Massnahmenbeschriebs: Der Kanton Luzern setzt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür ein, dass die aus diesem Projekt gewonnenen Erfahrungen in die Entwicklung weiterer Angebote für grössere Unternehmen einfließen.

7 Organisation und Finanzierung

Mit dem vorliegenden zweiten Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) soll die Gleichstellungspolitik als klassische Querschnittsaufgabe weiter gefördert werden. In den vier bewährten Handlungsfeldern sollen bestehende Massnahmen, die sich bewährt haben, weitergeführt werden und neue Massnahmen die Gleichstellungspolitik des Kantons ergänzen. Bei der Umsetzung der Massnahmen kommt den verschiedenen Departementen und Dienststellen des Kantons Luzern eine wichtige Rolle zu. Daneben sollen gezielt externe Stakeholder, wie kommunale Stellen, die Wirtschaft oder (Fach-)Verbände einbezogen werden. Dieser Einbezug stellt sicher, dass wirksame Massnahmen und realistische Ziele definiert werden. Die Massnahmen des vorliegenden Planungsberichts sollen spätestens nach vier Jahren erneut evaluiert und die Erkenntnisse im nächsten Planungszyklus der Gleichstellungspolitik berücksichtigt werden. Dabei wird auch auf die Anschlussfähigkeit an die Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes geachtet.

7.1 Organisation

Auftraggeber des Planungsberichts und des Massnahmenplans ist unser Rat. Nach der Vernehmlassung verabschiedet er diesen zuhanden Ihres Rates, der den Planungsbericht zur Kenntnis nimmt. Die fachlich zuständigen Departemente sind dafür verantwortlich, die Massnahmen innerhalb ihres jeweiligen Aufgabenbereichs zu koordinieren, zu entwickeln und umzusetzen. Dafür benennen sie jeweils mindestens eine Ansprechperson. Die Disg übernimmt eine begleitende Rolle: Sie unterstützt die

Departemente bei der Umsetzung fachlich, sorgt für die übergeordnete Koordination und Information, organisiert den fachlichen Austausch rund um den Massnahmenplan und übernimmt die Berichterstattung gegenüber dem Regierungsrat und dem Kantonsrat.

7.2 Finanzierung

Die Finanzierung der Umsetzung der Massnahmen aus dem Planungsbericht basiert weiterhin auf einem Drei-Säulen-Modell.

1. Regelstruktur: Daueraufgaben innerhalb der Regelstrukturen werden von den zuständigen Departementen respektive Dienststellen innerhalb ihrer Globalbudgets finanziert (Personal- und Sachaufwand).
2. Projektförderung: Die Departemente können aus einem jährlichen Projektpool in der Höhe von 120'000 Franken Mittel für die Konzeption und Umsetzung einzelner Massnahmen (Sachaufwand) beziehen, die ihnen zusätzlich zu den unter Punkt 1 genannten Ressourcen zur Verfügung stehen. Da bei der diesjährigen Budgetierung die Eingaben der zukünftigen Massnahmen noch unvollständig waren, wurden Mittel in derselben Höhe auch im Aufgaben- und Finanzplan 2026–2029 eingestellt.
3. Information und Koordination: Die Arbeiten der Disg zur Koordination sowie der Beitrag der Departemente zur Erarbeitung des Planungsberichts und zur Massnahmenplanung erfolgen im Rahmen der vorhandenen personellen und finanziellen Mittel.

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

Zur Übersicht über die finanziellen Auswirkungen dient folgende Tabelle. Sie zeigt, welche Massnahmen über die Regelstrukturen der Departemente, und damit über die Globalbudgets der Dienststellen und Departemente, umgesetzt werden und für welche (neuen) Massnahmen Mittel aus dem Projektförderpool des Planungsberichts «Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen 2026–2030» vorgesehen sind.

Handlungsfeld	Massnahme	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028	Plan 2029	Plan 2030	Kommentar
L1. Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	1.1 (D) Austausch mit der Wirtschaft	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	1.2 (D) Kinderbetreuungsgesetz	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	1.3 (N) Lohngleichheit im Beschaffungswesen	0	0	0	0	0	Weitere Ressourcen für Planung, Initiierung, Durchführung und Evaluation: in Abhängigkeit der Umsetzung von P2
	1.4 (N) Überarbeitung der Unterlagen zu «Gemeinsam Regie führen»	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel; Finanzbeiträge des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
	1.5 (D) Armutsrisiken reduzieren	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	Total Handlungsfeld 1 pro Jahr =	0	0	0	0	0	
2. Sensibilisierung und Information	2.1 (N/D) Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote des Kantons Luzern	0	10'000	10'000	10'000	10'000	–
	2.2 (N/D) Unterstützungsangebote für Schulen zur Förderung der Gleichstellung	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	–
	2.3 (N/D) Gleichstellung in der Berufsbildung stärken	3'000	3'000	3'000	3'000	3'000	–
	2.4 (D) Chancengerechte und gleichgestellte Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	2.5 (D) Geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel

	2.6 (N/D) Verwaltungsexternes Netzwerk Gleichstellung	5'000	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.7 (N) Anerkennung von Regenbogenfamilien	0	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.8 (N) Verbesserung der Datenlage	20'000	0	0	0	0	Einmalig 20'000 Franken
	2.9 (N) Gleichstellung in der Elternbildung	5'000	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.10 (N/D) Gleichstellung in der Integrationsförderung	0	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.11 (N) Beratungsstelle für trans und non-binäre Personen	9'000	9'000	9'000	9'000	9'000	–
	2.12 (N/D) Projektförderungsfonds für Gleichstellungsprojekte	20'000	20'00	20'000	20'000	20'000	–
	2.13 (D) Gleichstellung in der Sportförderung	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	Total Handlungsfeld 2 pro Jahr =	72'000	72'000	72'000	72'000	72'000	
3. Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	3.1 (N/D) Diversitätsleitbild	10'000	0	0	0	0	Personelle Ressourcen DPE
	3.2 (D) Geschlechtergerechte Kommunikation	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	3.3 (N) Kantonaes Gleichstellungsgesetz	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	3.4 (D) Institutionelle Gleichstellungsaktivitäten	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	3.5 (N) Verwaltungsinternes Netzwerk Gleichstellung	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	3.6 (N) Öffentliche Berichterstattung	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	Total Handlungsfeld 3 pro Jahr =	10'000	0	0	0	0	

4. Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt	4.1 (N/D) Umsetzung Aktions- und Massnahmenplan zur Bekämpfung von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt	30'000	30'000	30'000	30'000	30'000	– Aktivitäten im Rahmen des Aktions- und Massnahmenplans mehrheitlich über die für die Umsetzung eingestellten Mittel im AFP des zuständigen Departements – Ergänzende Leistungsvereinbarung zwischen JSDDS, Disg und dem Verein zum Schutz miss-handelter Frauen zur Finanzierung und Durchführung von Sensibilisierungs-, Präventions- und Bildungsarbeit im Bereich häusliche Gewalt (Bildungsstelle häusliche Gewalt), Laufzeit: 2026–2029
	4.2 (D) Präventionsprogramme zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt	0	0	0	0	0	– Präventionsprogramme zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt
	4.3 (N) Meldetool	5'000	15'000	15'000	15'000	15'000	–
	4.4 (N) KMU konkret+	0	0	0	0	0	Keine finanzielle Kostenfolgen, da Projekt durch EBG finanziert wird
	4.5 (N) Sexual Harassment Awareness Day am Campus Luzern: Schulung der erweiterten Ansprechpersonen	3'000	3'000	3'000	3'000	3'000	–
	Total Handlungsfeld 4 pro Jahr =	38'000	48'000	48'000	48'000	48'000	
Total Planungsbericht Gleichstellung (2026–2030) =		<u>120'000</u>	<u>120'000</u>	<u>120'000</u>	<u>120'000</u>	<u>120'000</u>	

8 Antrag

Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, den Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

Luzern, 17. März 2026

Im Namen des Regierungsrates
Die Präsidentin: Michaela Tschuor
Der Staatsschreiber: Vincenz Blaser

**Kantonsratsbeschluss
über den Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller
Geschlechter und Lebensformen (2026–2030)**

vom

Der Kantonsrat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 17. März 2026,

beschliesst:

1. Vom Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) wird in zustimmendem Sinn Kenntnis genommen.
2. Der Kantonsratsbeschluss ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Die Präsidentin:

Der Staatsschreiber:

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

Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

Beschrieb der Aktivitäten	Ergebnisse und Erkenntnisse	Ausblick	Federführung	Involvierte Stellen
1.1 (N) Austausch mit der Wirtschaft Das BUWD bediente im März 2024 die Organisationen/Verbände der Wirtschaft (Wifö, IHZ, KGL, LGB) mit den Informationsmaterialien der Dienststelle Disg und motivierte sie, diese auf ihren Kanälen zu verbreiten. Zudem pflegte das BUWD im Rahmen von Mittagsanlässen im Jahr 2022 und 2024 den Austausch mit der Wirtschaft zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Für das Jahr 2026 ist ein nächster Anlass festgelegt.	– Teilnahme von zwei Departementsvorstehenden am Austauschgefäss. – Organisationale Herausforderungen wie Terminfindung. – Positive Rückmeldungen der Teilnehmenden, Anlass wird geschätzt. – Interesse der Organisationen/Verbände der Wirtschaft an den zugestellten Informationsmaterialien fiel bescheiden aus, dies wird u. a. mit der Qualität der verfügbaren Materialien (veraltet) begründet.	Alle Beteiligten sind daran interessiert, das Austauschgefäss als Daueraufgabe (Massnahme 1.1 ab 2026) ca. alle zwei Jahre weiterzuführen. Das Informationsmaterial an die Wirtschaftsverbände soll fortlaufend aktualisiert werden (Massnahme 2.16 als Daueraufgabe ab 2026).	BUWDDS (BUWD)	Disg , GSDDS (GSD)
1.2 (N) Stärkung der familienergänzenden Kinderbetreuung Die im Juni 2023 erstellte Situationsanalyse zur vorschulischen familienergänzenden Kinderbetreuung bildete die Grundlage für den Entwurf des Gesetzes zur familienergänzenden Kinderbetreuung (KiBeG). Der Regierungsrat überwies den Gegenentwurf zur Initiative «Bezahlbare Kitas für alle» der SP im Dezember 2024 an den Kantonsrat, der den Gegenentwurf grossmehrheitlich angenommen hat. Im Rahmen der Volksabstimmung über Initiative und Gegenentwurf ist im November 2025 der Gegenentwurf angenommen worden. Die Plattform www.kinderbetreuung.lu.ch wurde im Jahr 2024 aktualisiert.	Im Parlament mehrheitsfähiger, breit abgestützter Entwurf für ein Kinderbetreuungsgesetz (Gegenentwurf zur Volksinitiative «Bezahlbare Kitas für alle») liegt vor: – 76 Prozent der Haushalte mit Vorschulkindern würden mit dem Subventionsmodell (Betreuungsgutscheinen) entlastet. – Das subjektorientierte, einheitliche Subventionsmodell soll positive Arbeitsanreize setzen und die Chancengerechtigkeit fördern.	Die Massnahme ist abgeschlossen. Das Gesetz trat am 1. Januar 2026 in Kraft,	Disg (GSD)	GSDDS (GSD)
1.3 (N) Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen	– Anpassung des Handbuchs zum Gesetz über Finanzen und Leistungen (FLG) sowie der Eignerstrategien.	Die Einführung von Stichkontrollen wird konzeptionell abgestützt. Da das	BUWDDS (BUWD),	Disg (GSD)

Die ursprünglich geplante Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse gemäss Art. 13a GIG für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden in kantonalen Beschaffungsverfahren wurde nach Prüfung verworfen (vgl. Zwischenreporting). Im Austausch mit anderen Kantonen haben sich Stichkontrollen als geeignetes Prüfmittel etabliert und werden derzeit im Rahmen des Postulats P2 (Spring Laura und Mit.) hinsichtlich personeller, organisatorischer und finanzieller Auswirkungen geprüft. Zur Förderung der Lohngleichheit bei Leistungsvereinbarungen wurden das Handbuch zum Gesetz über die Steuerung der Finanzen und Leistungen sowie die Eignerstrategien entsprechend ergänzt.	– Mehrere Sitzungen des überdepartementalen Gremiums zum Thema Lohngleichheit im Beschaffungswesen. – Sensibilisierung von Beschaffungsfachleuten aller Departemente und der Staatskanzlei durch Diskussion über Teilnahmebedingungen und Kontrollmöglichkeiten. – Fehlende zentrale Zuständigkeit: Beschaffungsverfahren und Vertragsabschlüsse liegen bei den einzelnen Departementen, BUWD und FD verantworten das Beschaffungswesen und GSD die Gleichstellung.	Thema mit einer neuen Massnahme (1.3 ab 2026) weitergeführt wird, soll die Zusammenarbeit zwischen BUWD und GSD vertieft werden. Das FD wird bei Bedarf beigezogen.	FDDS (FD)	
1.4 (L) Überarbeitung der Disg-Webseite Die Webseite der Disg wurde bis Q1 2026 umfassend überarbeitet und alle relevanten Informationen zugänglich gemacht.	– Interessierte erhalten einen umfassenden Überblick über die Gleichstellungsprojekte der Disg. – Informationen zum Gleichstellungsgesetz sowie zu bestehenden Informations- und Beratungsangeboten sind ab Ende 2025 für alle zugänglich.	Die Webseite der Disg soll als Daueraufgabe inhaltlich laufend aktualisiert werden.	Disg (GSD)	keine
1.5 (L/N) Kooperation diverser Gremien zur Armutsreduktion Die Massnahme förderte die berufliche und soziale Integration und trug zur Reduktion von Armutsrisiken bei. Die Disg engagierte sich aktiv in der institutionellen Zusammenarbeit – unter anderem durch die Verantwortung für das Kantonale Integrationsprogramm und die Mitwirkung in den Gremien IIZ/Optima, FINA, KAIM und ZiSG. Zur Stärkung der Informationsbasis beauftragte sie die Lustat mit einer Analyse zum Sozialhilferisiko von Einelternfamilien und beteiligte sich am Aufbau des neuen nationalen Armutsmonitorings. Zudem wurde geprüft, ob sozialstatistische Erkenntnisse künftig regelmässig über den Disg-Newsletter kommuniziert werden können.	– Zentralschweizer Kantone koordinieren die Sozialhilfebeurichterstattung weiterhin. – Statistische Grundlagenberichte zur finanziellen Situation der Haushalte im Kanton Luzern liegen aktualisiert vor. – Im Disg-Newsletter erscheinen regelmässig Ergebnisse ausgewählter Sozialindikatoren. – Revision der SKOS-Richtlinien legt einen Schwerpunkt auf die Bekämpfung von Familienarmut. – Die Kommission arbeitsmarktliche Massnahmen (KAIM) hat die HSLU Wirtschaft beauftragt, die beruflichen Integrationsmassnahmen zu analysieren.	Diese Massnahme wird als Daueraufgabe (Massnahme 1.5 ab 2026) weitergeführt. Dabei werden die bisherigen Errungenschaften weitergeführt, evaluiert und zusätzliche Aktivitäten umgesetzt.	Disg (GSD)	keine

Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

Beschrieb der Aktivitäten	Ergebnisse und Erkenntnisse	Ausblick	Federführung	Involvierte Stellen
2.1 (N) Projektbezogene Zusammenarbeit zu Gleichstellungsthemen Die interdepartementale Zusammenarbeit fand über mehrere Dienststellen und Departemente in der Umsetzung von Massnahmen sowie in der Beantwortung von Postulaten statt.	Kooperationen innerhalb von Massnahmen: – Kurzimpuls Weiterbildung Zentralschweiz (Massnahme 2.2) – Teilnahme am Nationalen Zukunftstag (Massnahme 2.7). – Nutzen von Synergien mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern (Massnahme 2.9). – Einbindung gleichstellungsrelevanter Themen in bestehende Veranstaltungen (Massnahme 2.11). – Sensibilisierung und Unterstützung zur geschlechtergerechten Kommunikation (Massnahme 3.2). Der Fachbereich Gleichstellung der Disg hat sich kantonal als zentrale Anlaufstelle für Gleichstellungsthemen etabliert und ein entsprechendes Netzwerk aufgebaut.	Die entstandenen Synergien sollen über neue Massnahmen und Daueraufgaben ⁷² sowie das im Rahmen der neuen Massnahme 2.6 geplante verwaltungsinterne Netzwerk gezielt weiterentwickelt werden.	Disg (GSD)	alle Dienststellen und Departemente
2.2 (N) Kurse für Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung In Zusammenarbeit mit Weiterbildung Zentralschweiz hat die Dienststelle Personal am 12. November 2024 und am 4. Juni 2025 einen zweistündigen Online-Kurzimpuls zum Thema «Diversity – mehr als nur ein Genderstern» für Mitarbeitende und Führungskräfte angeboten. Der Input vermittelt einen Überblick zur Geschlechtervielfalt (LGBTIQ+), beleuchtet Transgeschlechtlichkeit und Non-Binarität und zeigt auf, wie durch affirmative Haltung und inklusive Sprache Diskriminierung begegnet werden kann.	– Am 12. November 2024 haben 20 Personen teilgenommen. – Am 4. Juni 2025 haben 13 Personen teilgenommen.	Diese Massnahme wird als Daueraufgabe (Massnahme 2.1 ab 2026) weitergeführt.	DPE (FD)	Disg (GSD)
2.3 (L) Integration von Gleichstellungsthemen in der Aus- und Weiterbildung Die Stabsstellen der PH Luzern, der Universität Luzern und der HSLU setzen die Diversitätsstrategien ihrer Institutionen um und entwickeln sie weiter. Diversität, Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind an allen Hochschulen als	Massnahmen der Hochschulen sind strategisch sowie in Reglementen integriert und hochschulintern anerkannt. – Integration von Forschungserkenntnissen in die Lehre, z. B. Modul «Gender-Medizin» und Umsetzung von 51 Massnahmen im Umsetzungsplan 2025–2028 (Universität Luzern).	Die Hochschulen setzen ihre Massnahmen fort und passen sie an. Am Campus Luzern wird zudem eine neue, gemeinsame Massnahme zum Sexual Harassment Awareness Day mit	HBL (BKD)	Universität Luzern, HSLU, PH Luzern

⁷² Massnahmen: 1.1 (D), 1.3 (N), 1.5 (D), 1.6 (N), 1.7 (N), 2.2 (D), 2.4 (N), 2.5 (N/D), 2.7 (D), 2.8 (N), 2.10 (N), 2.11 (N), 2.12 (N), 2.13 (N), 3.1 (N), 3.2 (D), 3.5 (N), 4.1 (N/D), 4.4 (N)

Querschnittsaufgaben verankert und werden im Leistungsauftrag sowie der Personalpolitik berücksichtigt. Alle Hochschulen kooperieren regelmässig miteinander und mit Praxispartnerinnen und -partnern sowie der Fachstelle Hochschulbildung.	– Förderung eines diversitätssensiblen Unterrichts durch Aus- und Weiterbildungen und Aktionsplan (PH Luzern) – Strategische Verankerung von Diversity in vier Themenfeldern, u. a. rassismuskritische Lehre und Vereinbarkeit (HSLU). – Eingeschränkter finanzieller Rahmen der Hochschulen.	Schulung erweiterter Ansprechpersonen realisiert (Massnahme 4.4 ab 2026).		
2.4 (N) Koordination und Umsetzung von Gleichstellungsthemen im Schulalltag Die Angebote der DVS wurden überprüft. Im Netzwerk der kantonalen Lehrmittelverantwortlichen (NW KL ILZ) erfolgt eine Prüfung und Ergänzung der Levanto-Kriterien unter dem Aspekt Gender, der vielfältige Rollenbilder in Lehrmitteln verlangt. Veraltete Lehrmittel werden entfernt oder durch aktuelle Versionen ersetzt. Die Webseite «Gender» der DVS wurde überarbeitet und beworben. Der Planungsbericht wurde der Projektleitung «Schulen für alle» und an der Dienststellenkonferenz vorgestellt, konkrete Massnahmen wurden jedoch nicht beschlossen. Die geplante Einrichtung eines Ateliers für hochbegabte Mädchen wurde aus Ressourcengründen nicht umgesetzt. An Gymnasien fanden gezielte Aktivitäten wie ein Experimentier-Halbtage, MINT-Speed-Datings und Besuche bei Studentinnen und Berufspersonen statt, um insbesondere Mädchen für MINT-Berufe zu sensibilisieren.	Buchungszahlen der unterrichtsergänzenden Angebote: – Mein Körper gehört mir (10 Ausstellungswochen, 109 Schulklassen). – Sexualpädagogische Klassenveranstaltungen (123 Klassenveranstaltungen). Identifikation des Handlungsbedarfs und Festlegung zielführender Massnahmen ab 2026, Vermittlung und Verständnis der Ziele der Massnahme an die zuständigen Stellen.	Die Weiterführung bestehender Aktivitäten sowie die Auswertung der bisherigen Erkenntnisse bildeten die Basis für neue Massnahmen (2.2 ab 2026).	DVS (BKD), DGym (BKD)	Disg (GSD)
2.5 (L/N) Gleichstellung in der Berufsbildung Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit fanden interne Gespräche mit Anbietenden der Berufsbildendenkurse sowie Inputs zur Sensibilisierung der Dienststellenleitung statt. Am Kaderanlass am 14. Mai 2024 wurde ein Referat zum Thema Gleichstellung für Mitglieder der Geschäftsleitung, Pro-/Co-Rektor/innen und Bereichsleitende durchgeführt. Im dritten Quartal 2025 folgte ein Workshop für Dozierende der Berufsbildendenkurse, dessen Ergebnisse in das Curriculum aufgenommen werden.	– Das Thema Gleichstellung wurde in einem Input-Referat beim Kadermeeting der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung aufgenommen. – Information und Sensibilisierung der Dozierenden der Berufsbildendenkurse und im Anschluss Aufnahme von Gleichstellungsthemen in den Berufsbildendenkursen.	Diese Massnahme wird als neue Massnahme (2.3 ab 2026) weitergeführt. Dabei werden die bisherigen Erfahrungsgeschichten weitergeführt, evaluiert und zusätzliche Aktivitäten umgesetzt.	DBW (BKD)	Disg (GSD)
2.6 (L) Gleichstellungsorientierte Berufs- und Laufbahnberatung	– Die BSLB ist Teil der Abteilung BIZ, die 2023 eine Strategie mit dem Leitgedanken «Wir stärken die Chancengerechtigkeit in der Bildung» entwickelt hat. Diese bildet die Grundlage für alle Konzepte der BSLB.	Es soll weiterhin auf neue Umfeld-Dynamiken eingegangen werden. Entsprechend	DBW (BKD)	BIZ (DBW), BSLB (DBW)

Die Berufs-, Studien- Laufbahnberatung (BSLB) hat zahlreiche Konzepte genderneutral überarbeitet (Berufswahlgespräch, Diagnostik, Studienwahlfahrplan, Einführung für neue Mitarbeitende und Standortbestimmung für Geflüchtete). Ergänzt wurde dies durch interne Schulungen (Gender & Diversity, Leitfaden sprachliche Gleichbehandlung) sowie angepasste Infoblätter und Webinhalte. In Elternorientierungen wird auf die Geschlechteroffenheit aller Berufe hingewiesen, mit Fokus auf Mädchen in technischen Berufen. Das BIZ bot im Ferienpassprogramm über 200 Berufe zum praktischen Kennenlernen für 10- bis 12-Jährige an. Bilderbücher zur Berufswelt wurden gleichstellungssensibel ausgewählt.	– Zentraler Mehrwert ist die Kompetenzerweiterung und das gestärkte Bewusstsein aller BIZ-Mitarbeitenden. – Binarität in der Ansprache (Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung») sowie bei Anmeldungen stellt eine Herausforderung in der Ansprache aller Geschlechter/non-binärer Personen dar.	chend wurden die Aktivitäten aus der aktuellen Massnahme als Daueraufgabe (Massnahme 2.4 ab 2026) definiert.
2.7 (L) Kanton fördert geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl Es wurden bestehende Massnahmen wie die Teilnahme an der Zentralschweizer Bildungsmesse (Zebi) und am Nationalen Zukunftstag weitergeführt. 2023 wurde ein Theaterprojekt zum Thema chancengerechte Berufswahl realisiert mit zwölf Aufführungen und rund 286 Besucherinnen und Besuchern. 2024 wurde aufgrund struktureller Änderungen ein Audiobeitrag als Alternative konzipiert, der rund 1000 Personen erreichte. Am Nationalen Zukunftstag koordiniert die Disg kantonsweit die Informationsverbreitung an Schulen, Gemeinden und Betrieben.	– Zwischen 2023 und 2024 wurde erfolgreich ein neues Format für die Zebi etabliert und durchgeführt. – Der Nationale Zukunftstag wird sowohl kantonsintern als auch kantonsextern beworben und verzeichnet steigende Zahlen im Angebot der Spezialprogramme: – 2023: 84 Spezialprojekte, 481 Plätze, 90 Prozent belegt (70% Mädchen, 30% Jungen) – 2024: 113 Spezialprojekte, 674 Plätze, 90 Prozent belegt (74% Mädchen, 25% Jungen) – Die kantonale Verwaltung führte am Nationalen Zukunftstag 2023 und 2024 zwei Spezialprojekte für Mädchen durch, die fast vollständig ausgelastet waren. Ab 2025 wird mindestens ein weiteres Spezialprogramm durch die kantonale Verwaltung angeboten.	Diese Massnahme wird als Daueraufgabe (Massnahme 2.5 ab 2026) weitergeführt. Disg (GSD) DPE (FD), alle Dienststellen und Departemente
2.8 (L) Strategie «Chancengleichheit von Mädchen und Buben fördern» (2020-2023) Die Gleichstellungsstrategie 2020–2023 «Chancengerechtigkeit von Mädchen und Buben fördern – Stereotype abbauen und Rollenbilder aufbrechen» wurde in weiten Teilen erfolgreich umgesetzt. Projekte wie eine Online-Plattform und zielgruppenspezifische Factsheets machten das Thema zugänglich und wirkten dem Fortbestehen von Stereotypen entgegen.	– Die Plattform «Maria kickt und Martin tanzt» wurde in die reguläre Webseite integriert. – Das etablierte Netzwerk bleibt im Rahmen des Planungsberichts 2022–2025 aktiv. – Die entwickelten Materialien werden genutzt und im Austausch mit Stakeholdern verbreitet.	Diese Massnahme ist erfolgreich abgeschlossen. Die gewonnen Erkenntnisse fliessen in die Bearbeitung weiterer Massnahmen ein. Disg (GSD) keine

2.9 (L/N) Gleichstellungsrelevante Stakeholder im Kanton Luzern	– Der Dialog der Verwaltung mit gleichstellungsrelevanten Stakeholdern wurde gestärkt. – Verwaltungsexterne Akteurinnen und Akteure sind untereinander vernetzt und nutzen entstehende Synergien gezielt. – Ein Projektförderpool für die finanzielle Unterstützung von verwaltungsexternen Projekten wurde eingerichtet.	Diese Massnahme wird basierend auf bisherigen Treffen und im Dialog mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern als Massnahme 2.6 (N/D) ab 2026 weitergeführt. Die finanzielle Projektunterstützung wird als Massnahme 2.12 (N/D) weitergeführt und bei Bedarf ausgebaut.	Disg (GSD)	keine
2.10 (N) Anerkennung von Regenbogenfamilien Eine erste Standortbestimmung innerhalb der kantonalen Verwaltung Luzern hat stattgefunden. Die beteiligten Stellen setzten sich dabei mit dem Thema Regenbogenfamilien auseinander, insbesondere mit der rechtlichen Situation zur Stiefkindadoption. Im Anschluss wurde entschieden, weitere Massnahmen bis zur geplanten Revision des Bundesgesetzes zur Stiefkindadoption zurückzustellen.	– Auf kantonomer Ebene konnten konkrete Handlungs- und Sensibilisierungsmöglichkeiten identifiziert und definiert werden. – Die geplanten Handlungs- und Sensibilisierungsmassnahmen können erst umgesetzt werden, wenn die Gesetzesrevision auf Bundesebene abgeschlossen ist.	Diese Massnahme soll nach der Bundesgesetzesrevision als neue Massnahme (2.7 ab 2026) weitergeführt werden. Die Überarbeitung von KESB-Merkblättern wurde intern als Folgeprojekt angedacht.	Disg (GSD)	JSDDS (JSD)
2.11 (N) Öffentliche Veranstaltungen In Zusammenarbeit mit der Disg wurde ein Faktenblatt für gleichstellungsrelevante Veranstaltungen erstellt. Es enthält eine Übersicht zur Gleichstellung im Kanton Luzern sowie Hinweise zur geschlechtersensiblen Gestaltung von Anlässen. Das GSD informierte. 2024 wurden die Mitglieder der Konferenz der Departementssekretäre/innen, die persönlichen Mitarbeitenden der Departementsvorstehenden und die Kommunikationsverantwortlichen der Departemente über die Massnahme und das Faktenblatt informiert, mit der Empfehlung, gleichstellungsthemenbezogene Inhalte künftig bei Reden und Anlässen gezielt zu berücksichtigen.	– Das Faktenblatt unterstützt bei der geschlechtersensiblen Planung und Organisation von Veranstaltungen. – Eine Umfrage (Mai 2025) zeigte: Zahlreiche Dienststellen berücksichtigen gleichstellungsrelevante Aspekte, etwa Geschlechterrepräsentation und gendergerechte Sprache. – Interne Anlässe thematisierten Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing, Gender & Diversity. – Die Dienststellen wurden gemäss Leitfaden 2022 für geschlechtergerechte Kommunikation sensibilisiert. – Geeignet für gleichstellungsthemenbezogene Dialoge erweisen sich vor allem verwaltungsinterne Anlässe und Veranstaltungen Dritter, bei denen kantonale Mitarbeitende aktiv eingebunden sind.	Diese Massnahme wird als neue Massnahme (2.2 ab 2026) weitergeführt. Der Fokus soll über öffentliche Veranstaltungen hinaus auch Anlässe mit aktiver kantonaler Beteiligung einschliessen. Die Departementsvertretungen im verwaltungsinternen Netzwerk (neue Massnahme 3.5 ab 2026) sowie die Mitglieder der KDS wirken als zentrale Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.	GSDDS (GSD)	alle Dienststellen und Departemente
2.12 (N) Datenlage Der Grundlagenbericht der HSLU zur Gleichstellung im Kanton Luzern zeigt Datenlücken in den Bereichen Armut,	– Der Fachbereich Gleichstellung der Disg wird in die Erarbeitung der Themen für das Modul des Luzerner Sozialberichts 2026 einbezogen.	Die Ziele dieser Massnahme werden geschärft und als	Disg (GSD)	alle Dienststellen

Gewalt und politische Teilhabe sowie erweiterten Forschungsbedarf zu Armutsbetroffenheit, Geschlecht, LGBTQ+, Rassismus und Gesundheit. Zur Prüfung der Wirksamkeit des Planungsberichts sollen bestehende Indikatorensysteme (u. a. Bildung, Soziales, Wirtschaft) sowie Lustat-Kennzahlen genutzt werden. Neue Forschungsaufträge sollen Gleichstellung als Querschnittsthema integrieren. Die Disg hat 2024 den Austausch mit der Lustat aktiv zur Sensibilisierung bezüglich Datenlage und Gleichstellung genutzt.	– Der Ausbau der Datenbasis der öffentlichen Statistik wurde aufgrund des Entlastungspakets auf Bundesebene zurückgestellt.	neue Massnahme (2.8 ab 2026) weitergeführt.	und Departemente
--	---	---	------------------

Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Beschrieb der Aktivitäten	Ergebnisse und Erkenntnisse	Ausblick	Federführung	Involvierte Stellen
3.1 (L/N) Diversity-Leitbild Im Sinne der Gleichstellung werden laufend Massnahmen umgesetzt und weiterentwickelt, darunter angepasste Aus- und Weiterbildungen (vgl. Massnahme 2.2), Personalbefragungen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, diskriminierungsfreie Rekrutierung, Beratungsangebote, Prävention sexualisierter Gewalt, Sensibilisierung für Lohnungleichheit sowie die Anerkennung von Care-Arbeit. Zur Sichtbarmachung wird ein Diversity-Management aufgebaut, das den Umgang mit Vielfalt stärkt und zur Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber beiträgt. Zur Entwicklung konkreter Massnahmen erfolgt eine Bedarfsanalyse auf Basis von Rückmeldungen von Mitarbeitenden. Das dafür gewählte Tool «Incluscope» wurde Ende 2024 durch die KDS unterstützt. Die Umsetzung und die Auswertung erfolgt durch Health & Medical Service	– Grundlagen zu sexueller Belästigung und Sexismus wurden überarbeitet und rund 130 Führungspersonen am Kaderanlass vom 8. April 2025 sensibilisiert. – Führungskräfte wurden im Rahmen der Lohnsystem-Revision zu Lohnungleichheit und Care-Kompetenzen geschult. – Das Diversitätstool «Incluscope» wurde gemeinsam durch die DPE und die Disg evaluiert, die KDS unterstützt dessen Befragung.	Die laufenden Aufgaben werden als Daueraufgaben (Massnahme 3.4 ab 2026) weitergeführt. Die Entwicklung des Diversitätsleitbilds sowie entsprechende Massnahmen erfolgen im Rahmen einer neuen Massnahme (3.1 ab 2026) auf der Basis der Ergebnisse der Befragung.	DPE (FD)	Disg (GSD)
3.2 (L) Geschlechtergerechte Kommunikation in Wort und Bild Im Kanton Luzern wird geschlechtergerechte Sprache seit Jahren konsequent umgesetzt. Der Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung wurde 2022 neu aufgelegt und gilt als Grundlage für amtliche Publikationen. Seit 1994 werden	– Die geschlechtergerechte Sprache wird in amtlichen Publikationen und der öffentlichen Kommunikation konsequent angewendet. – Auch die Bildsprache orientiert sich an geschlechtergerechter Kommunikation. – Die Mitarbeitenden sind dafür sensibilisiert und setzen sie grösstenteils um.	Die geschlechtsneutrale Kommunikation in Wort und Bild ist eine bleibende Aufgabe der kantonalen Verwaltung. Sie wird weiter-	SK	alle Dienststellen und Departemente

neue Erlasse und Totalrevisionen geschlechtergerecht formuliert; im Rahmen von Teilrevisionen wurden drei Gesetze (SRL Nr. 300 , 730 , 735) angepasst. Die Leitfadeneinhalte wurden in der Fachgruppe Kommunikation behandelt, verwaltungsweit kommuniziert und 2024 über das Intranet allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht.	– Die geschlechtergerechte Überarbeitung von Gesetzen ohne bevorstehende Teilrevision ist zeitaufwendig und ressourcenintensiv.	hin als Daueraufgabe (Massnahme 3.2 ab 2026) weitergeführt.		
3.3 (N) Revision des kantonalen Gleichstellungsgesetzes Die Umsetzung des ersten Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen sowie die Analyse der aktuellen rechtlichen Bestimmungen der Kantone sollen 2025/26 die Revisionspunkte benennen, damit die Regierung über eine Totalrevision des kantonalen Gleichstellungsgesetzes der Umsetzung des nächsten Planungsberichts 2026–2030 entscheiden kann.	Der Auftrag für den Fachbericht als Entscheidungsgrundlage ab 2026 wurde vergeben.	Die Ziele der Massnahme werden im neuen Planungsbericht (2026–2030) geschärft und als neue Massnahme (3.3 ab 2026) weitergeführt.	Disg (GSD)	keine
3.4 (N) Austausch mit den Gemeinden Mehrere Massnahmen des Planungsberichts betreffen auch die Gemeindepolitik, insbesondere Kinderbetreuung und Volksschulen. Bestehende Austauschformate zwischen dem Kanton Luzern und dem VLG sollen gezielt genutzt werden, um Gleichstellungsthemen zu adressieren und Massnahmen weiterzuentwickeln. Erstmals wurde Gleichstellung in die Schulung der neu gewählten Sozialbehörden integriert. In Rückmeldungen zum Planungsbericht äussern Gemeinden den Wunsch nach unterstützenden Strukturen wie Leitlinien, Praxisplattformen, Weiterbildungen und gezielter Öffentlichkeitsarbeit des Kantons, etwa über Medienberichte, Workshops oder Aktionstage. Während der laufenden Berichtsperiode gingen keine spezifischen kommunalen Anfragen zum Thema Gleichstellung ein, mit Ausnahme der Stadt Luzern.	– Das Thema Gleichstellung wurde erstmals in eine Schulung des VLG, der neugewählten Sozialbehörden aufgenommen. – Im Bereich Gleichstellung besteht (noch) kein klarer Auftrag der Gemeinden.	Die Weiterführung bestehender Aktivitäten sowie die Auswertung der bisherigen Erkenntnisse werden in diverse Massnahmen einfließen.	alle Dienststellen und Departemente	alle Dienststellen und Departemente

Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt

Beschrieb der Aktivitäten	Ergebnisse und Erkenntnisse	Ausblick	Federführung	Involvierte Stellen
4.1 (N) Themenschwerpunkte und Massnahmen werden in Anlehnung an die Roadmap Häusliche Gewalt verfolgt und umgesetzt Zwischen 2023 und 2025 wurde die Weiterentwicklung der Bildungsstelle Häusliche Gewalt durch das GSD und das JSD finanziell unterstützt, mit dem Ziel ihrer langfristigen Etablierung. Der SKHG-Leitfaden und die EBG-Minimalstandards zur Aus- und Weiterbildung wurden bei Justiz und Polizei bekannt gemacht. Im Frühjahr 2024 fand die Wanderausstellung «Willkommen zu Hause» am BBZ Heimbach statt. Zurzeit werden Leistungsvereinbarungen zur Fortbildung von Fachpersonen (Elbe, Bildungsstelle Häusliche Gewalt) sowie zur freiwilligen Beratung bei Agredis geprüft. Die Arbeitsgruppe zur Qualitätssicherung wurde reaktiviert, mit Fokus auf optimierte Abläufe und besseren Fallaustausch. Der Runde Tisch Häusliche Gewalt wird fortgeführt und als Vernetzungsplattform etabliert. Die Echogruppe wirkt als Soundingboard zur Umsetzung des Aktionsplans und fördert Wissenstransfer und Professionalisierung im Umgang mit geschlechtsbezogener Gewalt.	Verabschiedung des Aktions- und Massnahmenplans zur Bekämpfung und Prävention von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt am 26. November 2024 für die Jahre 2025–2029. Für die Umsetzung der Massnahmen wurden im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2025–2028 Sach- und Personalmittel eingestellt.	Die genannten Massnahmen sind Gegenstand der Umsetzung des Aktions- und Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt für die Jahre 2025–2029. Zudem wird der Aktions- und Massnahmenplan häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt mit der Massnahme 4.1 (N/D) unterstützt und ergänzt.	JSDDS (JSD)	Disg (GSD), Staatsanwaltschaft, Gerichte, LUPOL, Vollzugs- und Bedienungsdienst, externe Stakeholder⁷³
4.2 (L) Vernetzung verschiedener Stakeholder Weiterführung und Etablierung des Runden Tisches Häusliche Gewalt als Echogruppe/Soundingboard und Vernetzungsgefäss zur Umsetzung des Aktions- und Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt; Einbindung von staatlichen und nicht-staatlichen Stellen in die Projektgruppe zur Erarbeitung des Aktions- und Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt; Lancierung der interkantonalen Social-Media-Kampagne «Toxic Love» im November 2023 und Auffrischkampagne im Sommer 2024 mit finanzieller Mitunterstützung	– Verabschiedung des Aktions- und Massnahmenplans zur Bekämpfung und Prävention von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt am 26. November 2024 für die Jahre 2025–2029. Für die Umsetzung der Massnahmen wurden im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2025–2028 Sach- und Personalmittel eingestellt. – Erfolgreiche Durchführung der Social-Media-Kampagne «Toxic Love» 2023 und 2024; weitere Kantone haben sich der Kampagne angeschlossen. Erneute Ausstrahlung 2026 (ev. mit neuen Storys) angedacht.	Die Vernetzung und behördenübergreifende Zusammenarbeit sind für die erfolgreiche Umsetzung des Aktions- und Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt massgeblich. Der Runde Tisch Häusliche Gewalt hat sich als zentrales Vernetzungsgefäss bewährt und	JSDDS (JSD)	Disg & Dige (GSD), DVS (BKD), StA, Gerichte, LUPOL, Vollzugs- und Be-

⁷³ Bildungsstelle Häusliche Gewalt Frauenhaus Luzern, Elbe Fachstelle für Lebensfragen, Agredis Gewaltberatung, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde

der Disg; Mitwirkung in SKHG-Arbeitsgruppe Schulische Bildung in Zusammenarbeit mit der SKG: Angebotsübersicht für Schulen zu den Themen Gewaltlosigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.	– Wichtige verwaltungsinterne Akteurinnen und Akteure aus dem Bildungsbereich wie DGym und DBW konnten nicht für die Mitwirkung am Runden Tisch und zur Verankerung von Massnahmen gewonnen werden (z. B. Präventionsprogramme in Bildungsinstitutionen auf Sekundarstufe 2).	unterstützt die Umsetzungsarbeiten des Aktions- und Massnahmenplans.		wäh-rungs-dienst, externe Stakeholder ⁷⁴
4.3 (L) Beratungsangebote und Fachstellen Der bestehende fachliche Austausch und die interdisziplinäre Vernetzung verschiedener Stakeholder wird fortgesetzt und vorangetrieben. Durch die gezielte Vernetzungsarbeit wird das Thema weiter enttabuisiert. Die Zusammenarbeit zwischen dem JSDDS und der Disg wurde verstärkt und gefördert.	– Der Zweckverband für institutionelle Sozialhilfe und Gesundheitsförderung (ZiSG) unterstützte 2023–2025 mit jährlich rund 7 Millionen Franken insgesamt 20 Organisationen im Kanton Luzern. An der Delegiertenversammlung vom 21. Juni 2024 wurde das Haus Hagar neu anerkannt und eine Beitragserhöhung beschlossen. – Eine SODK-Bedarfsanalyse soll 2025 Erkenntnisse zur Angebotsplanung von Schutz- und Notunterkünften liefern. – Zur Sichtbarkeit bestehender Angebote trugen die Kampagne «Toxic Love» (Massnahme 4.2) und die 2023 lancierte Chatberatung bei.	Die genannten Massnahmen sind Gegenstand der Umsetzung des Aktions- und Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt für die Jahre 2025–2029.	Disg (GSD)	ZiSG
4.4 (N) Unterstützung von Gewaltpräventions- und -schutzprojekten Die Disg unterstützt in Kooperation mit anderen Dienststellen und Departementen des Kantons Luzern sowie mit anderen Kantonen Projekte zu Gewaltprävention und -schutz, um die Wirkung zu verstärken. Es handelt sich um die anderen in diesem Handlungsfeld benannten Massnahmen. Eingehende Gesuche prüft die Disg regelmässig.	Diverse Projekte konnten finanziell unterstützt werden, u. a.: – Kurse zu Zivilcourage der Fachstelle Gleichstellung der Stadt Luzern, – Aktionen zu 16 Tage gegen Gewalt an Frauen (2024 und 2025), – Bildungsstelle Häusliche Gewalt, – Kampagne «Toxic Love».	Die finanzielle Projektunterstützung im Rahmen eines Projektförderungsfonds wird im Rahmen der Massnahme 2.12 (N/D) ab 2026 weitergeführt.	Disg (GSD)	keine
4.5 (L) Präventionsmassnahmen Zwischen 2023 und 2025 wurden verschiedene Massnahmen zur Prävention häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt umgesetzt: Der Flyer zur Zwangsheirat wurde mit anderen Zentralschweizer Kantonen überarbeitet und jährlich verbreitet, im Juni 2025 folgte eine breit angelegte Kampagne über Social Media und den öffentlichen Verkehr, ergänzt durch einen Flyer in einfacher Sprache für das soziale Umfeld. Die Kampagne «Toxic Love» (2023–2024) klärte zu toxischen Beziehungsmustern auf. Die Website gewalt-	– Aufnahme Workshop «Stopp Gewalt in Familie und Partnerschaft» im Info Kompass 2025. – Verstetigung der Massnahmen durch Verabschiedung des Aktions- und Massnahmenplans zur Bekämpfung und Prävention von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt.	Die genannten Massnahmen sind Gegenstand der Umsetzung des Aktions- und Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt für die Jahre 2025–2029. Zudem wird der Aktions- und Massnahmenplan häusliche und	JSDDS (JSD)	Disg (GSD), LUPOL, Zentralschweizer Fachgruppe Häusliche Gewalt,

⁷⁴ Amt für Migration, Bildungsstelle Häusliche Gewalt Frauenhaus Luzern, Elbe Fachstelle für Lebensfragen, Agredis Gewaltberatung, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde, Schweizerische Konferenz gegen Häusliche Gewalt

praevention.lu.ch wurde aktualisiert. Workshops im Rahmen des Info Kompasses 2025 sensibilisierten Schlüsselpersonen, Kulturvereine und Fachstellen zu Gewalt in Familie und Partnerschaft. Für Fachpersonen im Gesundheitswesen wurde eine Informationsbroschüre überarbeitet.		geschlechtsspezifische Gewalt mit der Massnahme 4.1 (N/D) unterstützt und ergänzt.		Schweizerische Konferenz gegen Häusliche Gewalt
4.6 (N) Schulungs- und Bildungsangebote 2024 wurde «ABQ – Vielfalt macht Schule» neu in das Unterrichtsangebot der DVS aufgenommen und auf der Webseite ergänzt. Der Verein vermittelt Wissen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und ermöglicht Schulbesuche mit queeren Menschen. Ergänzend wurden SSA und SPD im Rahmen kantonaler Konferenzen gezielt zur Geschlechtsidentität weitergebildet, u. a. durch ein Fachreferat von Lynn Schwander, die auch die Lups-Anlaufstelle «Fachsprechstunde Geschlechtsidentität» vorstellte. Für 2026 ist eine vertiefte Sensibilisierung und Weiterbildung über das Schulnetz21 mit Lynn Schwander geplant.	– Aufnahme von «ABQ – Vielfalt macht Schule» ins Unterrichtsangebot der DVS und Ergänzung der DVS-Webseite. – Durchführung von 32 Schulbesuchen durch ABQ im Jahr 2024. – Sensibilisierung von rund 60 SSA (Oktober 2024) und ca. 50 SPD (März 2025) im Rahmen kantonaler Konferenzen durch Fachinput zur Geschlechtsidentität. – Stärkung der Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durch gezielte Sensibilisierung relevanter Fachgruppen.	Diese Massnahme wird als neue Massnahme (2.2 ab 2026) weitergeführt. Dabei werden die bisherigen Errungenschaften weiterführt, evaluiert und zusätzliche Aktivitäten umgesetzt.	DVS (BKD)	Disg (GSD)
4.7 (L) Geschlechterstereotype zu Gewalt in Bildungsinstitutionen vermitteln Zwischen 2022/2023 und 2024/2025 fand der Austausch mit Herzsprung-Ansprechpersonen der Schulgemeinden semesterweise online und im Einzelformat statt, mit Fokus auf Organisation und Umsetzung. Die Moderierenden nahmen 2023, 2024 und 2025 an Radix-ERFA-Treffen teil. Zur Sensibilisierung von SSA, Schulleitungen und Lehrpersonen fanden 2024 und 2025 Online-Infos statt. Über das monatliche INFO-Mail wurden die Fachpersonen informiert. Das Programm ist als Massnahme im Aktions- und Massnahmenplan «häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt» im Handlungsfeld Gewaltprävention Bildung verankert.	Herzprung wurde 2022/23 bis 2024/2025 in fünf Gemeinden durchgeführt, drei pausieren derzeit: – Luzern und Wolhusen erweiterten das Angebot; Sursee setzt Herzprung in acht Klassen regelmässig um. – 56 von 72 geplanten Klassendurchführungen fanden statt (fehlende Beteiligung dreier Gemeinden). – Ziel (zehn neue Moderierende) mit total 13 übertroffen. – Personelle Fluktuation in den Moderationsteams, besonders in kleinen Teams; Stellenwechsel innerhalb des Kantons ermöglicht teils die Fortführung Funktion Wenig Priorität an Schulen: Oft wird erst nach Vorfällen reagiert. Schulen scheuen den Aufwand der Ausbildung oder sehen Herzprung nicht als Teil ihres Bildungsauftrags.	Im Rahmen des Aktions- und Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt ist Herzprung im Handlungsfeld: Gewaltprävention im Bereich Bildung als Massnahme aufgenommen worden (Beschluss Regierungsrat vom 26. November 2024).	DVS (BKD)	Radix, Eidge-nössisches Büro für Gleichstellung
4.8 (N) Monitoring geschlechtsspezifische Gewalt Die Disg unterstützt als Allianzpartnerin das Projekt «Luzern schaut hin» der Stadt Luzern und fördert die Bekanntmachung des Meldetools zu geschlechtsspezifischer und queerfeindlicher Gewalt (vgl. dazu auch das teilweise er-	– Die Workshops zur Zivilcourage («Luzern schaut hin») wurden finanziell unterstützt und kantonsweit zugänglich gemacht. – Der Kanton Luzern wirkt ressourcengestützt in der SKG-Arbeitsgruppe zum nationalen Meldetool mit.	Die Massnahme wird als neue Massnahme (4.2 ab 2026) weitergeführt.	Disg (GSD)	SKG

heblich erklärte Postulat von Elin Elmiger über die Ausweitung des Meldetools «Luzern schaut hin» auf den Kanton Luzern ([P 329](#) vom 3. Dezember 2024). Im Austausch mit der Stadt Luzern wurden Synergien genutzt und Aktivitäten koordiniert. National beschloss die SKG an ihrer Frühlingskonferenz 2025 die Entwicklung eines Monitoring-Projekts zu geschlechtsspezifischer und queerfeindlicher Gewalt.

– Austausch mit relevanten Stellen (Stadt Luzern, Gewaltprävention, Polizei) fand statt.

Staatskanzlei

Bahnhofstrasse 15
6002 Luzern

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