
Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)

Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025

Luzern, 1. Juni 2021

Inhalt

1 MANAGEMENT SUMMARY	3
2 EINLEITUNG	4
3 WISSENSCHAFTLICHER GRUNDLAGENBERICHT DER HSLU	4
4 PLANUNGSBERICHT GLEICHSTELLUNG 2022 - 2025	6
4.1 Ziele des Planungsberichts	6
4.2 Ausgewählte Handlungsfelder	6
4.2.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	7
4.2.2 Sensibilisierung und Information	9
4.2.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	10
4.2.4 Geschlechtsspezifische Gewalt	11
4.3 Definition und Umsetzung des Massnahmenplans	11
4.4 Organisation	12
4.5 Ressourcen	12
5 MASSNAHMENPLAN	13
5.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	13
5.2 Sensibilisierung und Information	15
5.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	18
5.4 Geschlechtsspezifische Gewalt	21

1 Management Summary

Der Regierungsrat wurde mittels Kommissionsmotion vom 2. Dezember 2019 (M 141) beauftragt, «einen wissenschaftlichen Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern in Auftrag zu geben und diesen in Form eines besonderen Rechenschaftsberichts dem Kantonsrat zu unterbreiten». Das Mandat für den wissenschaftlichen Grundlagenbericht wurde an die Hochschule Luzern vergeben. Diese legte den Bericht am 27. November 2020 vor. Der Bericht zeigt den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von LGBTI-Personen im Kanton Luzern auf.

Eine zentrale Empfehlung des Berichts ist eine strategische Ausrichtung der Gleichstellungspolitik im Kanton über mehrere Jahre, wie dies kürzlich auch der Bundesrat beschlossen hat. Mit dem vorliegenden Planungsbericht Gleichstellung 2022-2025 zeigt der Kanton Luzern jene Massnahmen auf, die er im Rahmen seiner Rollen als Dienstleister, Arbeitgeber und Auftraggeber treffen kann. Der Planungsbericht fokussiert auf Themen, welche die *wirtschaftliche Autonomie*, *soziale Sicherheit* und ein *gewaltfreies Leben* in einem *diskriminierungsfreien Umfeld* fördern. Diese Schwerpunktsetzung steht auch im Einklang mit den Themenschwerpunkten des Bundesrates. Ausgehend von diesen Themen wurden übergeordnete Leitsätze resp. Ziele formuliert:

- *Förderung der wirtschaftlichen Autonomie* durch faire Arbeitsbedingungen, gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben, Lohngleichheit und Bekämpfung von Armut – unabhängig von Geschlecht, Zivilstand oder familiärer Situation.
- *Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben* durch Kinderbetreuungsstrukturen, die auf die Bedürfnisse der Familien ausgerichtet sind.
- *Vielfältigere Ausbildungs- und Berufsverläufe* der Luzerner Bevölkerung durch die Sensibilisierung und Information von Fach- und Beratungspersonen.
- *Signalwirkung des Kantons als Arbeitgeber* durch die Förderung der Chancengleichheit aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und als *Dienstleister* durch die Anerkennung der Vielfalt der Luzerner Bevölkerung in seiner Kommunikation und Dienstleistungskultur.
- *Verbesserung der Sicherheit der Luzerner Bevölkerung* durch koordiniertes Vorgehen gegen geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen, Männer und LGBTI-Personen sowie leichten Zugang zu Anlaufstellen für Betroffene.

Die Departemente sind für die Ausarbeitung und Umsetzung der Massnahmen innerhalb ihrer Zuständigkeiten verantwortlich. Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft begleitet die Departemente fachlich und ist für die Koordination und Information zum Prozess zuständig. Zur Umsetzung einzelner Massnahmen werden verwaltungsexterne Stakeholder einbezogen, um auch die Anliegen von Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft und die unterschiedlichen Bedürfnisse des ländlichen sowie des städtischen Raums zu berücksichtigen.

Die Planung neuer Massnahmen im Jahr 2022 und die Umsetzung bereits bestehender Aufträge der Departemente erfolgt im Rahmen der vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen. Für die Umsetzung neuer Massnahmen ab 2023 wird im Moment davon ausgegangen, dass diese im Rahmen von CHF 150'000.- pro Jahr für die Jahre 2023, 2024 und 2025 umgesetzt werden können. Der definitive Mittelbedarf kann nach der vorgesehenen Vernehmlassung bestimmt werden.

2 Einleitung

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist im Kanton Luzern seit 1994 gesetzlich verankert (Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann; SRL Nr. 24). Dieser Auftrag unterstreicht die Haltung der Regierung, dass die Vielfalt der Menschen im Kanton als Chance gesehen wird und alle Einwohner*innen grundsätzlich die gleichen Chancen haben sollen, ihr Leben zu gestalten. Dies bringt auch das Legislaturprogramm 2019-2023 zum Ausdruck, mit welchem sich der Kanton in seiner Personalpolitik für die Chancengerechtigkeit von Frau und Mann einsetzt.

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

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

Eine der zentralen Empfehlungen des Berichts ist eine strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton mittels eines mehrjährigen «Aktionsplan Gleichstellung». Aktionspläne sind ein Instrument, um verbindliche und überprüfbare Ziele und Massnahmen für eine bestimmte Zeitspanne festzulegen. Im Bereich der Gleichstellung wird unter anderem in den Städten Bern und Zürich sowie in den Kantonen Graubünden oder Fribourg mit Aktionsplänen gearbeitet oder diese sind in Planung. Auch der Bund verfolgt mit seiner aktuellen Gleichstellungsstrategie 2030 mit einem Massnahmenplan konkrete Ziele zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auf der Grundlage des wissenschaftlichen Grundlagenberichts über die Gleichstellung im Kanton Luzern (Gleichstellungsbericht LU) wurde der vorliegende Planungsbericht erstellt. Er fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen, definiert vier Handlungsschwerpunkte für die kommenden Jahre und führt einen Massnahmenplan aus.

3 Wissenschaftlicher Grundlagenbericht der HSLU

Der wissenschaftliche Grundlagenbericht der HSLU zeigt den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von LGBTI-Personen im Kanton Luzern vor dem Hintergrund geltender kantonaler, nationaler und internationaler Rahmenbedingungen auf. Er liefert wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus Wissenschaft und Forschung sowie wahrgenommene Lücken und Handlungsbedarf aus Sicht der Zivilgesellschaft im Kanton.

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

Themen

Der Bericht fokussiert folgende Themenbereiche:

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

Vorgehensweise und Methoden

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

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

Verständnis von Geschlecht und Diskriminierung

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

Zudem wird davon ausgegangen, dass Geschlecht sowie Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung mit anderen Anknüpfungsmerkmalen von Ungleichheit wie sozialer Herkunft, Alter, Religion oder Behinderung verwoben ist bzw. sein kann. Das bedeutet, dass eine Person beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts (z.B. Frau) und ihrer Religion (z.B. Muslima) Diskriminierungen erfahren kann und diese sich kumulieren.

Schliesslich betont der Bericht, dass Diskriminierung sowohl auf individueller (d.h. auf eine Person bezogen), auf institutioneller (z.B. durch Prozesse in der Verwaltung) und auf struktureller Ebene (z.B. gesellschaftliche Hierarchien) wirken kann.

4 Planungsbericht Gleichstellung 2022 - 2025

4.1 Ziele des Planungsberichts

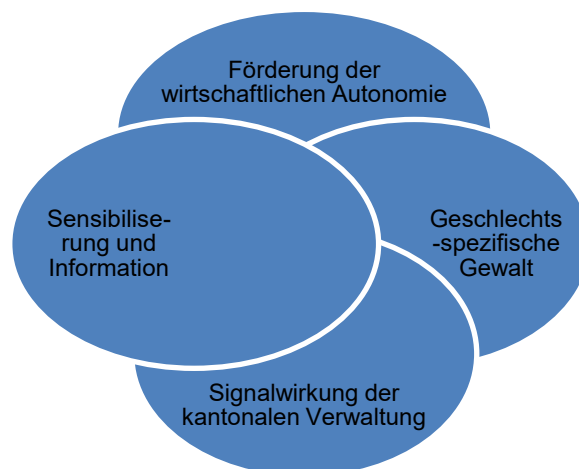
Der wissenschaftliche Grundlagenbericht zeigt, basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen zum Stand der Gleichstellung im Kanton, auch Lücken und Handlungsempfehlungen auf. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie LGBTI-Personen wirkungsvoll voranzubringen, sollen konkrete Massnahmen umgesetzt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

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

4.2 Ausgewählte Handlungsfelder

Der wissenschaftliche Grundlagenbericht bestätigt, dass Gleichstellung ein Thema ist, das einen grossen Querschnittscharakter aufweist. Sie betrifft alle Geschlechter und alle Lebensbereiche. Entsprechend zeigt der wissenschaftliche Grundlagenbericht viele Handlungsfelder auf. Deutlich wird auch, dass alle Handlungsfelder stark miteinander zusammenhängen. Insbesondere die tatsächliche Gleichstellung ist in vielen Lebensbereichen trotz rechtlicher Gleichheit noch nicht erreicht.

Eine im Rahmen des Grundlagenberichts gemachte Umfrage bei wichtigen Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Gleichstellung im Kanton Luzern hat gezeigt, dass unter anderem im Bereich der Wirtschaft (u.a. Erwerbsarbeit, Lohngleichheit, Karriere, soziale Absicherung und Vereinbarkeit) grosser Handlungsbedarf gesehen wird. In Anlehnung an diese Umfrage sowie unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens verschiedener Handlungsfelder werden im vorliegenden ersten Planungsbericht nachfolgende Schwerpunkte gesetzt, damit sich alle Geschlechter gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben beteiligen können, sie die gleiche soziale Sicherheit geniessen und in einem diskriminierungs- und gewaltfreien Umfeld ihr Leben gestalten können.



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

4.2.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

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

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

Armut aufgrund des Geschlechts wird wirksam bekämpft.

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

Erwerbsleben

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

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

Lohngleichheit

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Faktor für eine chancengerechte Ausgestaltung der Lebensentwürfe; insbesondere für die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Familien- und Hausarbeit. Der wissenschaftliche Grundlagenbericht zeigt auf, dass momentan im Kanton die Nachfrage nach familienergänzender Kinderbetreuung die Kapazitäten vieler Einrichtungen übersteigt. Fehlende Betreuungsstrukturen, insbesondere im ländlichen Raum, sind besonders im Vorschulbereich, der schulfreien

Zeit oder während Krisensituationen wie der Covid19-Pandemie feststellbar. Flexible Betreuungsplätze wären vor allem auch für Eltern mit unregelmässigen Arbeitszeiten notwendig, wie beispielsweise Personen, die im Gesundheitswesen tätig sind.

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

Mutterschafts- bzw. Vaterschafts- und Elternurlaub

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

Care-Arbeit

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

Armutgefährdung

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

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

4.2.2 Sensibilisierung und Information

Geschlechterstereotype und Diskriminierung schränken die Lebensformen der Luzerner Bevölkerung nicht mehr ein.

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.

Dienstleistungen für die Bevölkerung werden für alle ohne Stereotype erbracht.

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

Stereotype Ausbildungs- und Berufswahl

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

Eine geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl, bei der Interessen und Kompetenzen in den Fokus gestellt werden, kann dazu beitragen, die vorhandene Segregation zu minimieren.

Dienstleistungen für die Bevölkerung

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

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

Damit unbewusste Stereotype und Rollenbilder erkannt, hinterfragt und aufgebrochen und Diskriminierungen und Sexismus abgebaut werden können, muss bereits in der Ausbildung von Fachpersonen angesetzt werden. Information und Sensibilisierung von Fachpersonen,

sowie die Verankerung von Gleichstellungsthemen in Aus- und Weiterbildungen, können zur Reflexion im Alltag beitragen.

Vielfältigere Familienformen

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

4.2.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Die kantonale Verwaltung nimmt eine Signalwirkung für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie LGBTI-Personen ein.

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

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

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

Kommunikation mit der Bevölkerung

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

Der Kanton als Arbeitgeber

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

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

Die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin vieler Mitarbeitender hat eine Signalwirkung bei der Förderung und der Umsetzung beruflicher Gleichstellung für den gesamten Kanton. Zur

Stärkung dieser Signalwirkung können Empfehlungen für den Umgang mit Vielfalt im Kontakt mit der Bevölkerung, Weiterbildungen der Mitarbeitenden und ein systematisches Diversity-Management im Kanton beitragen.

4.2.4 Geschlechtsspezifische Gewalt

Gewaltprävention, Opferschutz und Strafverfolgung verhüten und bekämpfen koordiniert Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

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

Die persönliche Sicherheit der Luzerner Bevölkerung verbessert sich.

Für die Verminderung geschlechtsspezifischer, vor allem auch häuslicher, Gewalt, ist die tatsächliche Gleichstellung ein wichtiger Faktor. Frauen sind häufiger als Männer Opfer von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie von Sexualstraftaten. In den meisten Fällen findet die häusliche Gewalt in (ehemaligen) Partnerschaften bzw. Partnerschaften statt. Männer dagegen sind grundsätzlich am häufigsten Opfer oder Täter bei Gewalttaten. Sie treten sowohl als Beschuldigte als auch als Geschädigte häufiger polizeilich in Erscheinung als Frauen. Gewaltprävention und die Verringerung von geschlechtsspezifischer Gewalt kann dazu beitragen, ein Hindernis für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu beseitigen. Das kann sich auch auf das Erwerbsleben auswirken, z.B. indem längerfristige Auswirkungen aufgrund häuslicher Gewalt wie Absenzen, Leistungseinbussen oder Arbeitsunfähigkeit vermindert werden können. Ebenso können die berufliche Integration resp. das berufliche Fortkommen der betroffenen Frauen beeinträchtigt werden.

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

4.3 Definition und Umsetzung des Massnahmenplans

Gleichstellung als Querschnittsthema betrifft viele Handlungsfelder. Im Kanton Luzern gibt es zahlreiche Akteurinnen und Akteure, die sich für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann sowie LGBTI-Personen einsetzen. Mit dem vorliegenden Planungsbericht zur Gleichstellung kann das Engagement dieser Akteurinnen und Akteure gebündelt und gefördert. Synergien können genutzt und Erfahrungen von bewährten Massnahmen geteilt werden. Vorhandenes Wissen kann ressourcenschonend geteilt und ausgebaut werden. Daraus resultiert langfristig die Erhöhung der Kompetenz aller Beteiligten.

Der vorliegende Planungsbericht fokussiert auf die kantonale Gleichstellungspolitik, die zusammen mit Akteurinnen und Akteuren der kommunalen und kirchlichen Stellen, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft umgesetzt wird. Dadurch ist er breit abgestützt und die Nachhaltigkeit gewährleistet. Dadurch kann auch die Kompetenz der Beteiligten weiter erhöht und die Bedürfnisse von Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft können besser berücksichtigt werden. Eine breite Abstützung soll auch dazu genutzt werden, die Bedürfnisse des ländlichen sowie städtischen Raums zu berücksichtigen.

Jeder vierjährige Planungsbericht beinhaltet die Themenschwerpunkte sowie den Massnahmenplan mit den Wirkungszielen der einzelnen Massnahmen der kantonalen Gleichstellungspolitik. Der Einbezug der verschiedenen Akteurinnen und Akteure stellt sich, dass wirksame Massnahmen und realistische Ziele definiert werden.

Nach spätestens vier Jahren werden die Massnahmen evaluiert. Die Erkenntnisse werden im kommenden Planungszyklus der Gleichstellungspolitik berücksichtigt.

4.4 Organisation

Der Regierungsrat als Auftraggeber verabschiedet den Planungsbericht (inkl. Massnahmenplan). Die Departemente sind für die Koordination der Ausarbeitung und Umsetzung der Massnahmen innerhalb ihrer Zuständigkeiten verantwortlich. Sie benennen hierzu mindestens eine Kontaktperson für den Massnahmenplan im eigenen Zuständigkeitsbereich. Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) begleitet die Departemente bei der Umsetzung der Massnahmen fachlich, koordiniert und informiert zur Umsetzung des Planungsberichts, organisiert und leitet den Austausch zum Massnahmenplan und ist zuständig für die Koordination der Berichterstattung gegenüber dem Regierungsrat.

4.5 Ressourcen

Die Koordination durch die DISG und die Mitarbeit der Departemente an der Erstellung des Planungsberichts sowie die Planung der Massnahmen im 2022 erfolgt im Rahmen der vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen. Laufende Massnahmen können mit bestehenden Ressourcen realisiert werden. Für die Umsetzung neuer Massnahmen ab 2023 wird im Moment davon ausgegangen, dass diese im Rahmen von CHF 150'000.- pro Jahr für die Jahre 2023, 2024 und 2025 umgesetzt werden können. Der definitive Mittelbedarf kann nach der vorgesehenen Vernehmlassung bestimmt werden.

5 Massnahmenplan

5.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

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

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

Armut aufgrund des Geschlechts wird wirksam bekämpft.

Massnahme		Federführung	
Nr.	Neu (N), Laufend (L)	Departement	Dienststelle
1.1 (L)	Zur Stärkung der familienergänzenden Kinderbetreuung steht der Kanton in Austausch mit den Gemeinden über die Betreuungsangebote und deren Subventionierung. Er unterstützt die Gemeinden bei Bedarf fachlich bei der Weiterentwicklung der Betreuungsangebote und bei der Beantragung von Bundesfinanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung.	GSD	DISG
1.2 (L)	Die Plattform www.kinderbetreuung.lu.ch mit Informationen zu Betreuungsangeboten wird laufend aktualisiert und erweitert.	GSD	DISG
1.3 (N)	Der Kanton intensiviert den Austausch mit der Wirtschaft hinsichtlich Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit und stellt entsprechende Informationen zur Verfügung. Fokussiert werden vor allem Themen wie Akzeptanz und Wertschätzung verschiedener Familienmodelle (insbesondere Männer/Väter in Teilzeitarbeit), das Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen (z.B. verschiedene Arbeitsmodelle wie Job-Sharing in Führungsfunktionen) sowie die Abwanderung von gut qualifizierten Frauen aus den Landgemeinden. Die Einführung geeigneter Plattformen, um Innovationen und «good practice» zu betrieblicher	BUWD	

	Gleichstellung, Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit niederschwellig zur Verfügung zu stellen, werden gemeinsam mit der Wirtschaft geprüft.		
1.4 (N)	Kantonale Beratungsangebote zur beruflichen Arbeitsintegration und zum Sozialversicherungsrecht überprüfen und bestehende Leitlinien hinsichtlich Geschlechtersensibilität ergänzen. Die Beratung von Trans*Personen wird speziell berücksichtigt.	GSD	
1.5 (N)	Der Kanton prüft die Ausweitung der bestehenden Massnahmen (Selbstdeklaration) zur Kontrolle der Lohngleichheit im Beschaffungswesen, bei subventionierten Einheiten sowie bei Leistungsvereinbarungen (z.B. Durchführung von Stichproben, Einhaltung der Lohngleichheit als Teil des Vertrags, Pflicht zum Nachweis der Lohngleichheit). Bestehende Informationen und Tools des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann werden hierzu genutzt.	FD/BUWD	
1.6 (L)	Der Kanton stellt Informationsmaterial zur Lohngleichheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende zur Verfügung.	GSD	DISG
1.7 (N)	Der Kanton organisiert regelmässig Kurse für Lohnverhandlungen für Frauen.	GSD	DISG
1.8 (L)	Informationen zu (kostenloser) Beratung zu arbeitsrechtlichen Fragen bzw. Rechtsauskunft, insbesondere zu Fragen, die das Gleichstellungsgesetz betreffen, werden einfach verfügbar publiziert.	GSD	DISG

5.2 Sensibilisierung und Information

Geschlechterstereotype und Diskriminierung schränken die Lebensformen der Luzerner Bevölkerung nicht mehr ein.

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.

Dienstleistungen für die Bevölkerung werden für alle ohne Stereotype erbracht.

Massnahme		Federführung	
Nr.	Neu (N), Laufend (L)	Departement	Dienststelle
2.1 (N)	Der Kanton trägt in seinem Einflussbereich zur verstärkten rechtlichen und gesellschaftlichen Anerkennung von Regenbogenfamilien bei. Eine Überarbeitung des Prozesses der Stiefkindadoption wird geprüft.	JSD	
2.2 (L)	Die Gleichstellungsstrategie 2020-2023 «Chancengerechtigkeit von Mädchen und Buben fördern – Stereotypen abbauen und Rollenbilder aufbrechen» mit den bestehenden Massnahmen (u.a. Ideen-Plattform «Maria kickt und Martin tanzt», Factsheets, interdepartementaler Koordinationsgruppe) wird weitergeführt.	GSD	DISG
2.3 (L)	Die bestehenden Massnahmen zur Sensibilisierung der geschlechtsunabhängigen Berufs- und Studienwahl an der Zentralschweizer Bildungsmesse (Zebi) werden weitergeführt.	GSD	DISG
2.4 (L)	Die Informationen zum Nationalen Zukunftstag für Schulen, Betriebe und Gemeinden werden aktualisiert und weitergeführt. Der Seitenwechsel von Mädchen und Jungen wird in der Kommunikation verstärkt hervorgehoben.	GSD	DISG

2.5 (N)	Öffentliche Institutionen wie Schulen, KESB sowie medizinisches und pädagogisches Fachpersonal sind auf verschiedene Familienformen und -modelle sensibilisiert, insbesondere auf die Situation von Regenbogenfamilien.	alle Departemente	
2.6 (N)	Institutionen der Gesundheitsversorgung wie Spitäler und Pflegeheime ergänzen bestehende Leitbilder mit dem Thema Diversität und bauen intern Wissen zum Umgang mit LGBTI-Personen auf.	GSD	DIGE DISG
2.7 (N)	Zur Förderung der Vielfalt koordinieren die Departemente, wo sinnvoll, ihre Aktivitäten. Die projektbezogene Zusammenarbeit wird verstärkt.	alle Departemente	alle Dienststellen
2.8 (N)	Die Departemente überprüfen ihre Dienstleistungen, insbesondere jene mit Kontakt zur Bevölkerung, auf eine chancengerechte Ausgestaltung (z.B. Beratungsangebote, Schlichtungsstellen, Gerichte). Sie orientieren sich an einem gleichstellungsfördernden Geschlechterverständnis und tragen dazu bei, Stereotype abzubauen und Rollenbilder aufzubrechen. Sie initiieren bei Bedarf entsprechende Lösungsansätze. Beispiel: Bestehende Leitlinien werden ergänzt.	alle Departemente	alle Dienststellen
2.9 (N)	Die Departemente mit personenbezogenen Dienstleistungen werden für einen diskriminierungsfreien Umgang mit LGBTI-Personen sensibilisiert. Hierzu können entsprechende Fachorganisationen einbezogen werden. Eine Zusammenarbeit mit der Weiterbildung Zentralschweiz wird geprüft.	alle Departemente	alle Dienststellen
2.10 (L)	In der Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachpersonen (v.a. Lehrpersonen, Betreuungspersonal in Kindertagesstätten, Sozialarbeitende) wird das Thema Gleichstellung und Genderkompetenz gefördert und in das Curriculum integriert. Der Austausch mit den entsprechenden Institutionen (z.B. Hochschulen) findet statt.	BKD	
2.11 (L)	In der Aus- und Weiterbildung von medizinischen Lehrpersonen wird das Thema Gleichstellung und Genderkompetenz gefördert und in das Curriculum integriert. Der Austausch mit den entsprechenden Institutionen findet statt.	GSD	
2.12 (N)	Bei der Anschaffung neuer Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien wird wo möglich darauf geachtet, dass diese in Wort und Bild gleichstellungsorientiert sind. Bestehende Lehrmittel mit stereotypen Geschlechterrollen werden durch weiterführende Materialien ergänzt bzw. zum Anlass genommen, über Stereotype zu diskutieren.	BKD	DVS, DGym
2.13 (L)	Lehrpersonen werden motiviert, sich vertieft mit der Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen auseinanderzusetzen und diese Themen in ihren Unterricht zu integrieren. Sie werden bei	BKD	DVS

	der Umsetzung des Lehrplans 21 im Kompetenzbereich Gleichstellung/Rollenbilder unterstützt. Informationen, Hinweise und Materialien werden zur Verfügung gestellt.		
2.14 (N)	In bestehenden Weiterbildungsangeboten für Lehrpersonen werden die Themen Gleichstellung und Gender fachübergreifend und praxisnah integriert. Dadurch wird die Sensibilisierung für den Umgang im Schulalltag gefördert.	BKD	DVS, DGym
2.15 (N)	In Kursen zur Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen wird das Thema Gleichstellung, mit Fokus auf den Lehrbetrieb, aktiv diskutiert.	BKD	DBW
2.16 (L)	Das Thema Gleichstellung, insbesondere Stereotype und Rollenbilder, sowie deren Auswirkungen und das Gleichstellungsgesetz, wird in der Berufsbildung verankert. Lernende kennen ihre Rechte und entsprechende Anlaufstellen (z.B. in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz).	BKD	DBW
2.17 (L)	Der Kanton bietet eine offene und gleichstellungsorientierte Berufsberatung und Laufbahnorientierung an. Interessen und Kompetenzen der Jugendlichen stehen bei der Berufs- und Studienwahl im Fokus. Konzepte der Berufsberatung werden auf gleichstellungsrelevante Themen geprüft und ergänzt.	BKD	DBW
2.18 (L)	Lehrpersonen der Oberstufen werden auf eine gleichstellungsfördernde Berufswahl sensibilisiert. Informationen stehen ihnen seitens Berufsberatung zur Verfügung.	BKD	DVS, DGym, DBW
2.19 (N)	Ein vereinfachtes Verfahren für Vornamensänderung für Trans*Personen wird geprüft.	JSD	
2.20 (N)	Öffentliche Veranstaltungen greifen aktuelle gleichstellungsrelevante Themen auf und fördern den Dialog mit der Luzerner Bevölkerung.	GSD	DISG
2.21 (N)	Ein Gefäss zur Vernetzung der Akteurinnen und Akteure, die im Kanton Luzern im Bereich Gleichstellung aktiv sind, wird geschaffen, um den Austausch zu fördern.	GSD	DISG
2.22 (N)	Datenlagen werden, wo notwendig, verbessert. Bei Bedarf werden Forschungen zu spezifischen Themen in Auftrag gegeben, um Forschungslücken zu schliessen und Statistiken weiterentwickelt. Verbesserte Daten- und Forschungslagen können als Grundlage für weitere Massnahmen dienen.	alle Departemente	

5.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Die kantonale Verwaltung nimmt eine Signalwirkung für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie LGBTI-Personen ein.

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.

Massnahme		Federführung	
Nr.	Neu (N), Laufend (L)	Departement	Dienststelle
3.1 (N)	Bisherige und neue Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung werden systematisch in einem Diversity-Leitbild erfasst. Damit einhergehend wird ein entsprechendes Diversity-Controlling etabliert.	FD	DPE
3.2 (L)	Die Departemente der kantonalen Verwaltung beteiligten sich aktiv am Nationalen Zukunftstag (z.B. Angebot von Spezialprogrammen). Sie heben den Seitenwechsel hervor und tragen damit zur geschlechtsunspezifischen Berufswahl bei.	alle Departemente	alle Dienststellen
3.3. (N)	In bestehenden Aus- und Weiterbildungsgefässen für verschiedene Zielgruppen der kantonalen Verwaltung, insbesondere jene für Führungspersonen, werden Gleichstellungsthemen integriert und diskutiert (z.B. in den bereits vorhandenen Workshops für Führungspersonen zum Thema Rekrutierung (HR Beratung) und zur Förderung der Vielfalt beim Kanton). Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung werden dadurch im Umgang mit der Vielfalt im Kontakt mit Arbeitskolleginnen und -kollegen, sowie mit der Kundschaft geschult und unterstützt.	FD	DPE

3.4 (L)	Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung verwenden eine geschlechtergerechte Kommunikation in Wort und Bild. Bei der öffentlichen Kommunikation wird darauf geachtet, dass alle Geschlechter ausgeglichen dargestellt und genannt werden. Ein aktualisierter Sprachleitfaden dient als Unterstützung bei der Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache.	Staatskanzlei	
3.5 (N)	Der Kanton führt eine Personalbefragung durch, wodurch der Bedarf für Gleichstellungsmassnahmen innerhalb der Verwaltung erhoben wird. Bei der Auswertung der Ergebnisse werden neben Geschlecht weitere Diversitätsdimensionen wie z.B. Alter, Herkunft oder Behinderung berücksichtigt. Aus dem Umfrageergebnissen werden gezielte Massnahmen abgeleitet.	FD	DPE
3.6 (N)	Die Gleichstellung von Frau und Mann und von LGBTI-Personen sowie Antidiskriminierung werden stärker im Personalgesetz verankert. Die Erweiterung der personalrechtlichen und -politischen Grundlagen für LGBTI-Personen wird geprüft (z.B. vereinfachte Vornamensänderung).	FD	DPE
3.7 (N)	Das bestehende Beratungsangebot für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung wird auf Themen und Anliegen, die Gleichstellung und Diversität betreffen, ausgeweitet. Entsprechende Kompetenzen werden aufgebaut. Die Mitarbeitenden werden aktiv darüber informiert. Bei Neueinstellungen wird auf das Angebot hingewiesen.	FD	DPE
3.8 (L)	Der Kanton als Arbeitgeber bemüht sich um eine familienfreundliche Gestaltung von Stellen im oberen Kader, indem Führungsfunktionen auch in Teilzeit möglich sind, Jobsharing aktiv gefördert wird und Vollzeitstellen (mit Führungsfunktion) in einem Pensum von 80-100% ausgeschrieben werden.	FD	DPE
3.9 (L)	Die kantonale Verwaltung stärkt weiterhin familienfreundliche Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeitenden. Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienphase wird gefördert. Der Bezug von unbezahltem Urlaub nach Geburt oder Adoption wird geschlechtsneutral eingeführt. Die Einführung einer Elternzeit sowie das Recht auf Pensenreduktion nach Geburt oder Adoption werden geprüft. Diese Möglichkeiten sollen geschlechtsunabhängig ausgestaltet sein. Die Zertifizierung durch ein Label wird geprüft.	FD	DPE
3.10 (N)	Ein Zielwert für die paritätische Vertretung der Geschlechter in Kaderfunktionen (Führungs- und Entscheidungspositionen) wird eingeführt. Bis 2025 wird der Anteil an Frauen in Kaderpositionen auf mindestens 30% erhöht. Massnahmen zur Erreichung dieses Zielwerts wie Sensibilisierung von Führungskräften, einer umsichtigen Nachfolgeplanung, Nachwuchs- und für Frauen werden weiterhin konsequent umgesetzt.	FD	DPE

3.11 (N)	Mentoringprogramme für Frauen und LGBTI-Personen werden ausgearbeitet und eingeführt.	FD	DPE
3.12 (L)	Diskriminierungsfreie Rekrutierungsprozesse werden weiterhin konsequent umgesetzt. Entsprechende Schulungen des HR zur Sensibilisierung von Führungskräften, die Systematisierung des Rekrutierungsverfahrens mittels Checklisten sowie Stellenausschreibungen, welche frei von Diskriminierungsmerkmalen sind, werden weitergeführt.	FD	DPE
3.13 (N)	Die Lohnbanddeklaration wird in Stellenausschreibungen verankert.	FD	DPE
3.14 (L)	Bei der Umsetzung der Work Smart Charta werden Aspekte wie Gleichstellung und Familienfreundlichkeit speziell berücksichtigt. Damit kann verhindert werden, dass durch die Flexibilisierung der Arbeit Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verstärkt werden.	FD	DPE
3.15 (L)	Die Prävention zu sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz wird intensiviert. Mitarbeitende und Führungspersonen werden verstärkt über ihre Rechte und Pflichten sowie Anlaufstellen informiert.	FD	DPE
3.16 (L)	Die Lohngleichheitsanalyse in der kantonalen Verwaltung wird wie geplant durchgeführt. Das Resultat wird allen Mitarbeitenden gegenüber aktiv kommuniziert. Allfällige Massnahmen werden abgeleitet und umgesetzt.	FD	DPE
3.17 (N)	Mitarbeitende werden bei der Neuanstellung aktiv über Unterstützungsangebote und personalpolitische Grundlagen zum Diversity Management informiert (z.B. auf die Schlichtungsstelle Gleichstellung für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse des Kantons Luzern bei allfälligen Diskriminierungen). Männer werden aktiv auf Möglichkeiten des Vaterschaftsurlaubs, unbezahlten Urlaubs nach Geburt oder Adoption und die Reduktion des Beschäftigungsgrades hingewiesen. Frauen werden über Angebote wie Mentoringprogramme informiert.	FD	DPE
3.18 (N)	Führungskräfte werden auf die Thematik der Lohngleichheit sensibilisiert, insbesondere vor Neueinstellungen sowie Mitarbeitendengesprächen. Beilohneinstufungen und Rekrutierung werden in Zusammenhang mit unbezahlter Care-Arbeit erworbene Kompetenzen und Qualifikationen berücksichtigt.	FD	DPE
3.19 (N)	Der Kanton bietet Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräften, Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz sowie zur sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz an. Hierfür kann auf bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote zurückgegriffen werden.	FD	DPE

5.4 Geschlechtsspezifische Gewalt

Gewaltprävention, Opferschutz und Strafverfolgung verhüten und bekämpfen koordiniert
Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

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

Die persönliche Sicherheit der Luzerner Bevölkerung verbessert sich.

Massnahme		Federführung	
Nr.	Neu (N), Laufend (L)	Departement	Dienststelle
4.1 (L)	Der bestehende fachliche Austausch und die interdisziplinäre Vernetzung verschiedener Akteurinnen und Akteure wird fortgesetzt und vorangetrieben. Durch die gezielte Vernetzungsarbeit wird das Thema weiter enttabuisiert.	JSD	
4.2 (L)	Anlaufstellen und Unterstützungsangebote erhalten die notwendigen Ressourcen und werden finanziell unterstützt, um ihren Auftrag gemäss Istanbul-Konvention umsetzen zu können. Niederschwellig und jederzeit zugängliche Fachangebote für Betroffene von Gewalt sowie zeitnahe Interventionsmöglichkeiten sind vorhanden.	JSD GSD	
4.3 (N)	Schulungs- und Bildungsangebote für Fachpersonen werden verstärkt. Gegen LGBTI-Personen gerichtete Gewalt ist im Curriculum verankert.	BKD	
4.4 (L)	Bestehende Präventionsmassnahmen werden weitergeführt.	JSD	
4.5 (N)	Projekte zur Gewaltprävention und zum -schutz werden finanziell unterstützt.	GSD	
4.6 (L)	Geschlechterstereotype bezüglich Gewalt werden in Bildungsinstitutionen im Sinne von Information und Aufklärungsarbeit vermehrt thematisiert. Ein besonderer Fokus wird auf die Enttabuisierung von häuslicher Gewalt und Männlichkeitsvorstellungen im Zusammenhang mit Gewalt gelegt. Der Einsatz von bestehenden Präventionsprogrammen (z.B. Programm «Herzprung») für Schulen wird weitergeführt.	BKD	DVS, DGym

4.7 (N)	Daten bezüglich LGBTI-feindlicher Gewalttaten werden erfasst.	JSD	Luzerner Polizei
4.8 (L)	Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit wird verstärkt.	JSD GSD	