

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

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

Luzern, Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1 Einleitung	3
2 Grundlagen der Gleichstellungspolitik	4
2.1 Gleichstellungsindikatoren und Entwicklungen im Überblick	4
2.2 Vier Handlungsfelder des Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025 & 2026–2030)	4
3 Reporting erster Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025)	17
3.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	19
3.2 Sensibilisierung und Information	21
3.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	26
3.4 Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt	28
4 Massnahmenplan zweiter Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026-2030)	32
4.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie	32
4.2 Sensibilisierung und Information	35
4.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	47
4.4 Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt	50
5 Organisation und Finanzierung	52
5.1 Organisation	52
5.2 Finanzierung	52

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 der Kantonsrat Luzern im Dezember 2019 den Regierungsrat 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 der Kantonsrat den ersten Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) 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 vorliegende Entwurf des zweiten Planungsberichts 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 Gleichstellungs politik 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 Drei-Säulen-Modell: durch Regelstrukturen, Projektfördermittel und das Budget für Gleichstellung der DISG.

2 Grundlagen der Gleichstellungspolitik

2.1 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 LUSTAT-Daten. 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. 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 beispielsweise für LGBTIQ+-Personen bisher systematisch erhobene Daten. 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.

2.2 Vier Handlungsfelder des Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025 & 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.



Handlungsfeld 1: Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

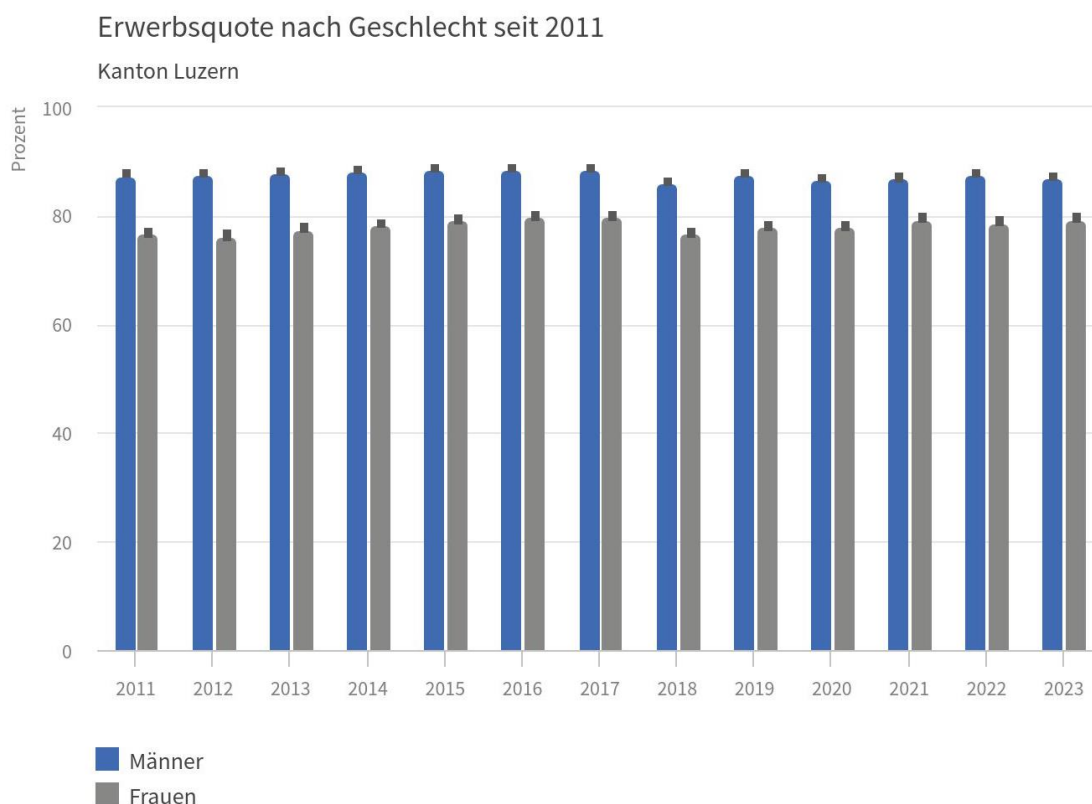
Im Handlungsfeld 1 «Förderung der wirtschaftlichen Autonomie» werden die folgenden Ziele verfolgt:

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.

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.¹



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

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: BFS - Strukturerhebung

¹ LUSTAT (2025). Erwerbsbeteiligung. <https://www.lustat.ch/monitoring/wirtschaftskennzahlen/arbeitsmarkt/erwerbsbeteiligung>

Erwerbsbeteiligung

Gemäss LUSTAT lag die Erwerbsquote von erwerbsfähigen Personen (15 bis 64) im Kanton Luzern im Jahr 2023 bei 79 Prozent² für Frauen und 87 Prozent³ für Männer. Im Vergleich zu 2013 (Frauen: 78%⁴, Männer: 88%⁵) zeigt sich bei den Frauen keine Veränderung, bei den Männern hingegen 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.
- Zu 27 Prozent arbeiten beide Vollzeit,
- zu zwölf Prozent arbeiten beide Teilzeit
- und in elf Prozent der Haushalte arbeitet nur der Mann Vollzeit, während die Frau keiner Erwerbsarbeit nachgeht.⁶

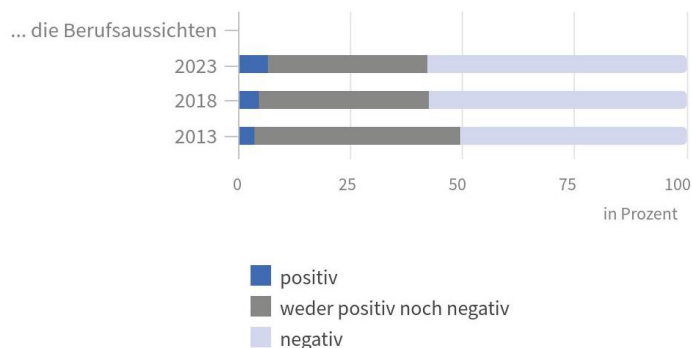
Teilzeitarbeit ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt: 2023 arbeiteten 53 Prozent der erwerbstätigen Frauen in einem Teilzeitpensum⁷, bei den Männern lag dieser Anteil bei 13 Prozent.⁸ Insgesamt zeigen sich keine markanten Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter, es 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%).⁹ 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 ... - seit 2013

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

LUSTAT Statistik Luzern

Datenquelle: BFS - Familien und Generationen

² LUSTAT (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Frauen). https://www.lustat.ch/files_ftp/da-ten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2023_010.html

³ LUSTAT (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Männer). https://www.lustat.ch/files_ftp/da-ten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2023_009.html

⁴ LUSTAT (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2013 im Kanton Luzern (Frauen). https://www.lustat.ch/files_ftp/da-ten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2013_010.html

⁵ LUSTAT (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2013 im Kanton Luzern (Männer). https://www.lustat.ch/files_ftp/da-ten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2013_009.html

⁶ LUSTAT (2023). Familien und Generationen – Erwerbsarbeit und finanzielle Situation. <https://www.lustat.ch/analysen/bevoelkerung/2023/familien-und-generationen/erwerbsarbeit-und-finanzielle-situation>

⁷ LUSTAT (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Frauen). https://www.lustat.ch/files_ftp/da-ten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2023_010.html

⁸ LUSTAT (2025). Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023 im Kanton Luzern (Männer). https://www.lustat.ch/files_ftp/da-ten/kt/0003/w032_024t_kt0003_ss_d_2023_009.html

⁹ 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>

Frauen gehen häufiger von negativen Folgen auf die Berufsaussichten aus als die Männer (69% im Vergleich zu 44%).¹⁰ 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.¹¹

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%).¹² Diese Beschäftigungsformen sind häufig mit geringerer sozialer Absicherung und eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten verbunden.



Umstellung der SAKE-Erhebung von einer reinen Telefonbefragung auf eine Multi-Mode-Befragung (Internet- und Telefonbefragung) im Jahr 2021.

Die ausgewiesenen 95%-Vertrauensintervalle verdeutlichen die stichprobenbedingte Unsicherheit.

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: BFS - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

¹⁰ LUSTAT (2025). *Familien und Generationen 2023 – Familiengründung*. <https://www.lustat.ch/analysen/bevoelkerung/2023/familien-und-generationen/familiengruendung-gen>

¹¹ LUSTAT (2018). *Erhebung zu Familien und Generationen 2018*. <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=164&unterbereich=358>

¹² LUSTAT (2024). *Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis*. <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/kontextindikatoren/abweichung-vom-normalarbeitsverhaeltnis>

Branchenverteilung nach Geschlecht

Die Geschlechterverteilung nach Branche zeigt klare Muster: Frauen sind stark vertreten im

- Gesundheits- und Sozialwesen (2023/13: 78%; 2013/14: 79%) sowie im
- Bildungsbereich (2023: 71%; 2013: 64%)

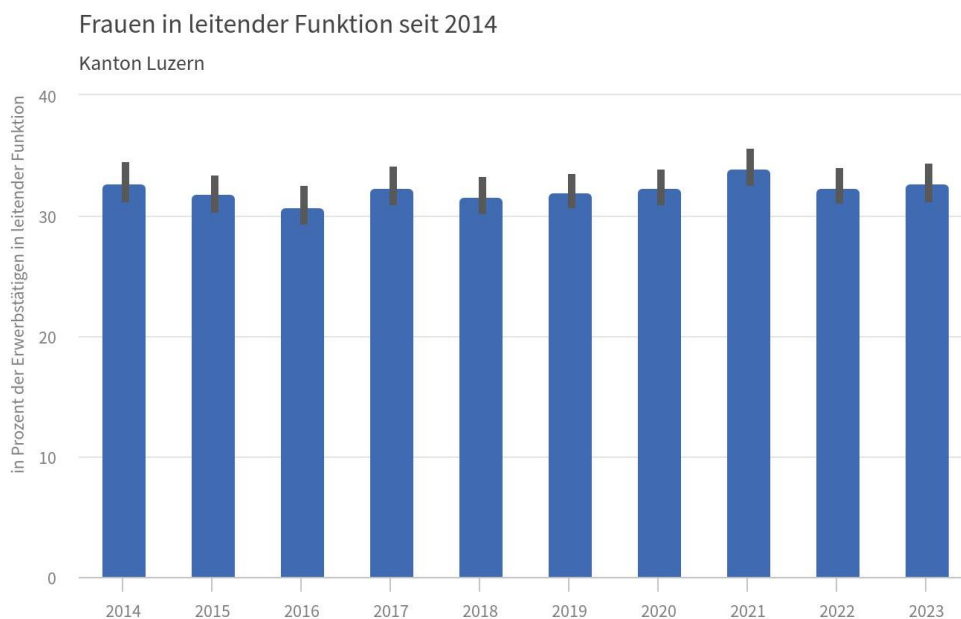
Männer dominieren hingegen in den Bereichen

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

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 von Frauen mit Vorgesetztenfunktion lag im Jahr 2023 bei 37 Prozent und im Jahr 2013 bei 34.6 Prozent.¹⁵ 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.¹⁶



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

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: BFS - Strukturerhebung

¹³ LUSTAT (2025). *Erwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Ausbildungsniveau und Wirtschaftsabschnitte 2023 im Kanton Luzern*. https://www.lustat.ch/files ftp://daten/kt/0003/w032_032t kt0003 ss d 2023_002.html

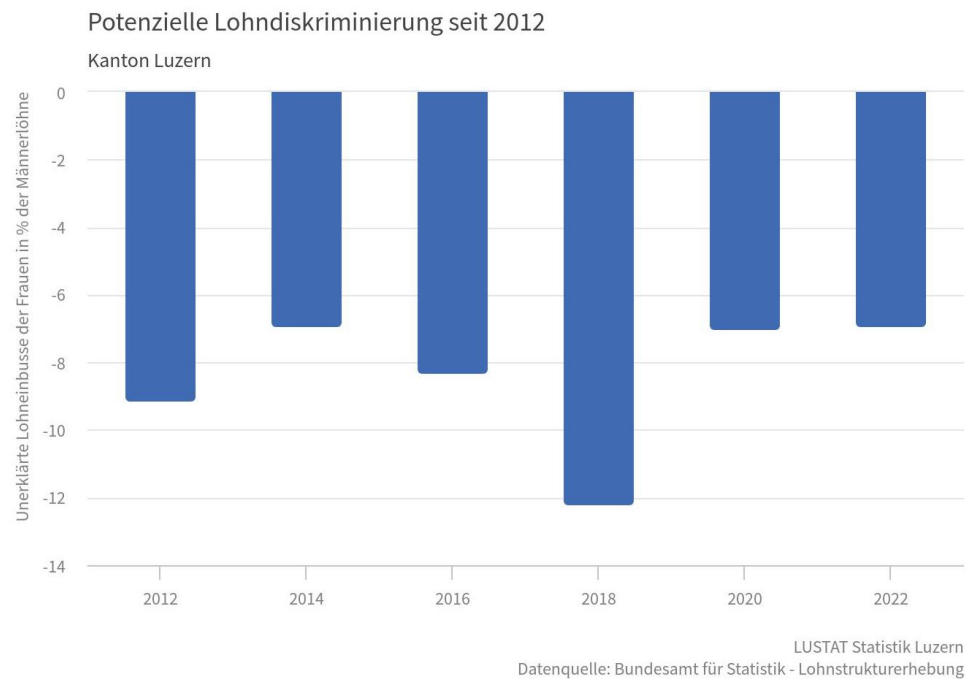
¹⁴ LUSTAT (2025). *Erwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Ausbildungsniveau und Wirtschaftsabschnitte 2013 im Kanton Luzern*. https://www.lustat.ch/files ftp://daten/kt/0003/w032_032t kt0003 ss d 2013_002.html

¹⁵ BFS (2025). *Frauen in Führungspositionen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.33708851.html>

¹⁶ LUSTAT (2025). *Chancengerechtigkeit*. <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/bildung-arbeit/chancengerechtigkeit>

Lohnungleichheit

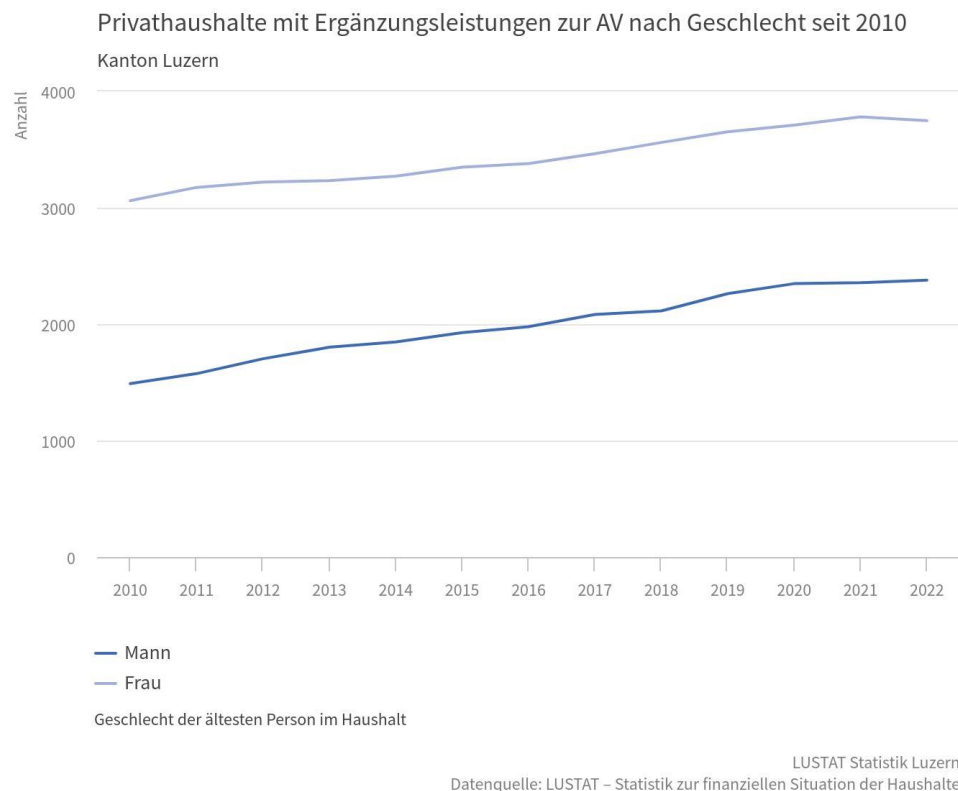
2022 verdienten Frauen im Kanton Luzern bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation durchschnittlich 6,9 Prozent weniger als Männer. Das entspricht einem monatlichen Einkommensunterschied von rund 459 Franken. Gegenüber 2012 (-9,1%) und 2018 (-12,2%) ist der Unterschied gesunken.¹⁷



¹⁷ LUSTAT (2024). Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau (potenzielle Lohndiskriminierung). <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/finanzielle-situation/lohnunterschiede-zwischen-mann-und-frau-potenzielle-lohndiskriminierung>

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.^{18;19} 2023 lag die durchschnittliche Altersrente von Frauen bei rund 1574 Franken und damit deutlich unter jener der Männer (2047 Franken).²⁰ 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 (Pensions-Gap).¹⁹



¹⁸ 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

¹⁹ 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>

²⁰ 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

Handlungsfeld 2: Sensibilisierung und Information

Im Handlungsfeld 2 «Sensibilisierung und Information» werden die folgenden Ziele 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.

Information und Sensibilisierung wirken nicht über direkt messbare Outputs wie Zahlen oder Quoten, 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 aktuell 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.²¹ Auch im Arbeitsmarkt spiegelt sich diese Segregation wider (vgl. S. 8, Abschnitt «Branchenverteilung nach Geschlecht»²² sowie in der Studienwahl. 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 Berufe²³. 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.

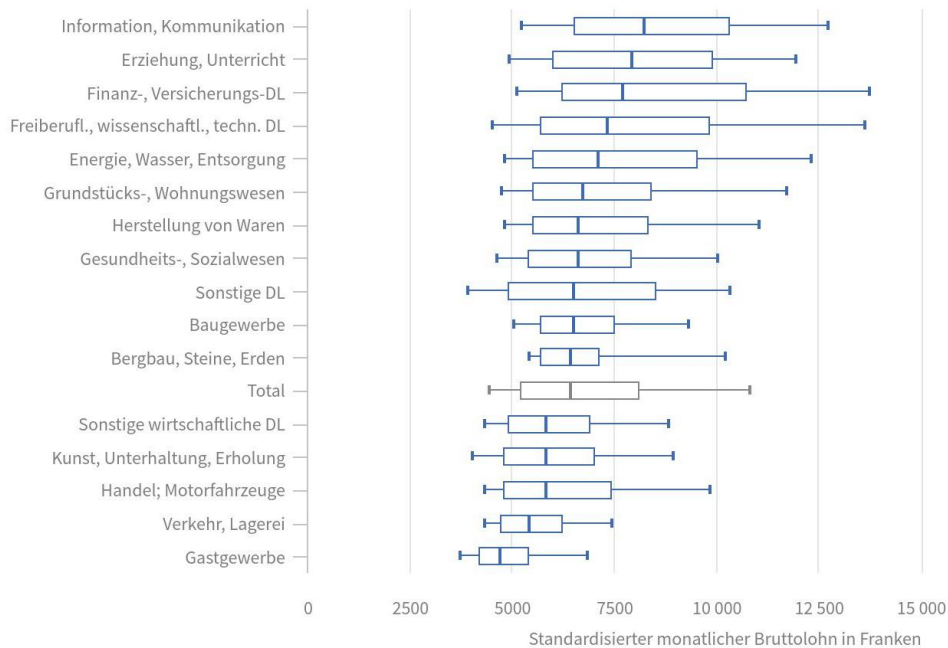
²¹ BFS (2024). Eintritte nach Beruf, Lehrbetriebskanton, Geschlecht und Jahr. https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1502020100_101/px-x-1502020100_101/px-x-1502020100_101.px/table/tableViewLayout2/

²² LUSTAT (2023). Erwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Ausbildungsniveau und Wirtschaftsabschnitten 2023. https://www.lustat.ch/filesftp/data/kt/0003/w032_032t_kt0003_ss_d_2023_002.html

²³ 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>

Verteilung des standardisierten monatlichen Bruttolohns im privaten Sektor nach Wirtschaftsabschnitten 2022

Kanton Luzern



Hochrechnungen auf Basis einer Stichprobe, gerundete Werte

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik – 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 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 Sensibilisierung von Fachpersonen sowie die Verankerung von Gleichstellungsthemen in Aus- und Weiterbildung können zur Reflexion im Alltag beitragen²⁴.

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.²⁴

²⁴ 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

Handlungsfeld 3: Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Im Handlungsfeld 3 «Signalwirkung der kantonalen Verwaltung» werden die folgenden Ziele verfolgt.

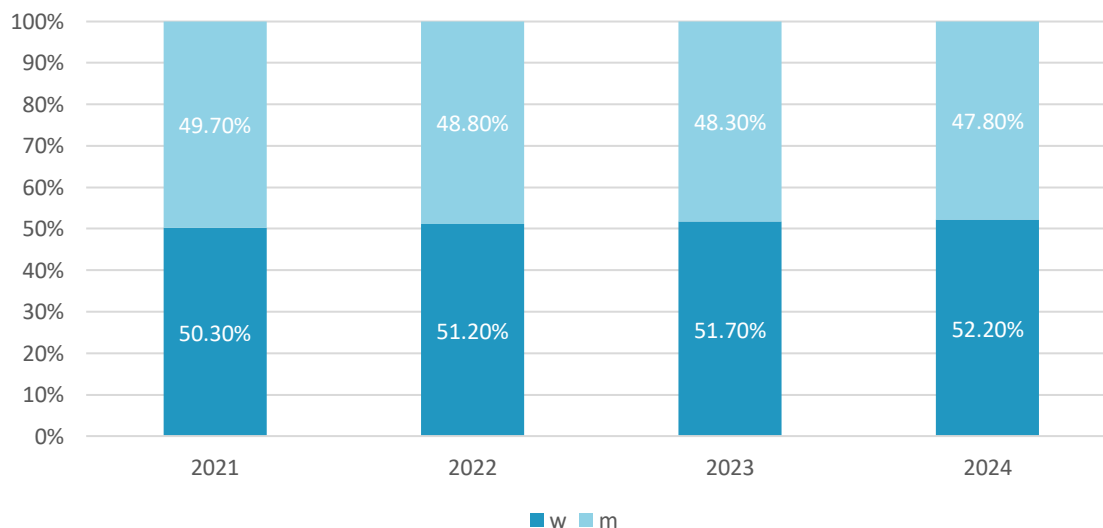
Die kantonale Verwaltung hat Signalwirkung bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und LGBTIQ+-Personen.

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.

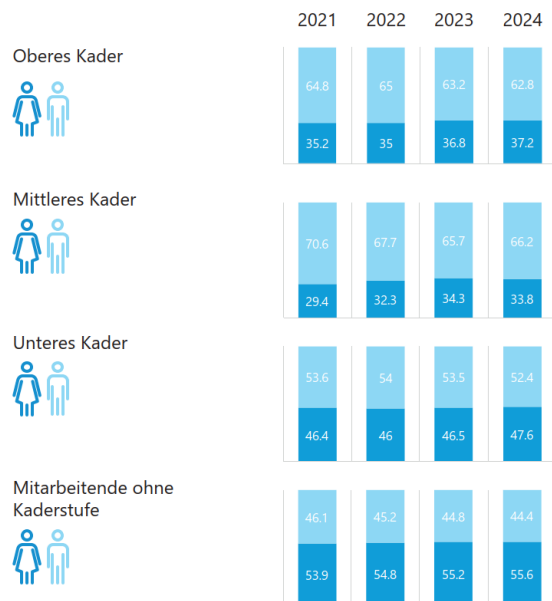
Beim Kanton Luzern sind im Jahr 2024 die Geschlechter annähernd paritätisch vertreten. Trotz ausgeglichener Geschlechterverteilung sind Frauen in Führungsfunktionen in der kantonalen Verwaltung unterrepräsentiert. Eine gendersensible Ausgestaltung des Rekrutierungsprozesses und Modelle wie Job- und Topsharing 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



Datenquelle: HR Report 2024

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 machen²⁵.

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

Handlungsfeld 4: Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt

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

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

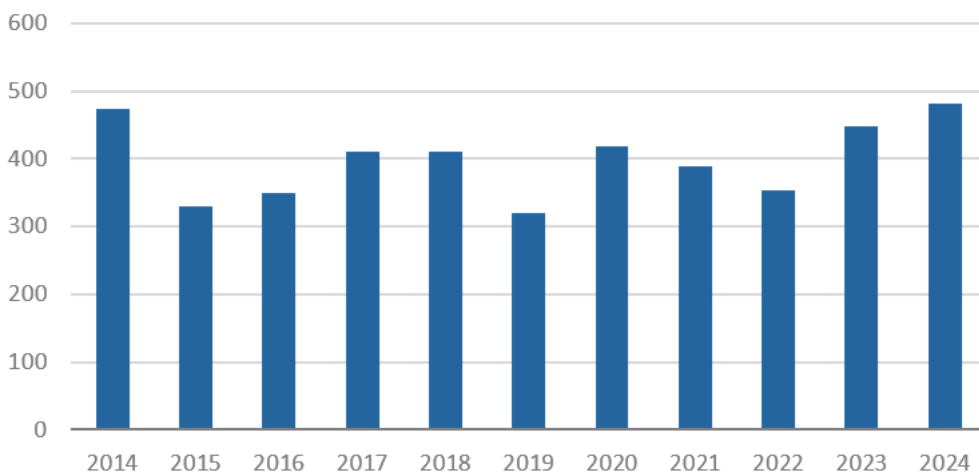
Von Gewalt betroffene Personen haben jederzeit Zugang zu Anlaufstellen. Niederschwellige Fachangebote fördern die Gewaltprävention.

Die persönliche Sicherheit der Luzerner Bevölkerung verbessert sich.

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)²⁶. Im Bereich der häuslichen Gewalt weist das Jahr 2024 die höchste Fallzahl seit 2014 auf (2014: 474; 2024: 481)²⁷.

Fälle häuslicher Gewalt seit 2014

Kanton Luzern



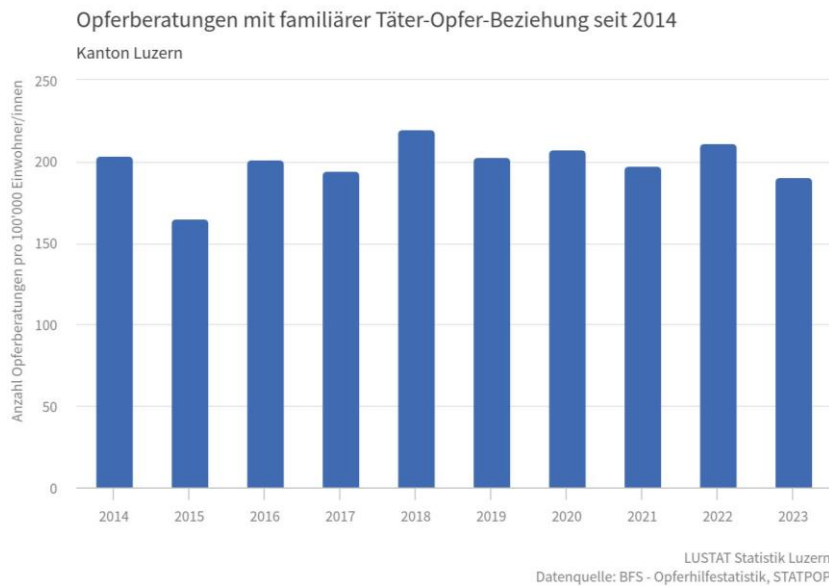
Datenquelle: Polizeiliche Kriminalstatistik des Kantons Luzern 2014-2024 (eigene Darstellung)

Frauen sind stärker von häuslicher Gewalt betroffen (70%) als Männer (30%)²⁸. 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.

²⁶ LUSTAT (2025). Gewaltdelikte. <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/sicherheit/gewaltdelikte>

²⁷ Luzerner Polizei (2014-2024). Polizeiliche Kriminalstatistik des Kantons Luzern (2014-2024). https://polizei.lu.ch/dienstleistungen/downloads/downloads_statistiken

²⁸ 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 5'962 Frauen) und 21'599 der geschädigten Personen Männer (im Vergleich zu 16'489 Frauen)²⁹.

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, welche 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 zugewiesenem Geschlecht übereinstimmt). Die meistgenannten Beweggründe für Hate Crime sind die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität³⁰.

Einfluss auf wirtschaftliche Teilhabe

Gewaltprävention unterstützt die wirtschaftliche Unabhängigkeit betroffener Personen, etwa durch die Vermeidung von Leistungsbeeinträchtigung, Erwerbsausfällen oder Langzeitfolgen³¹.

²⁹ BFS (2024). Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS). <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/34847183/master>

³⁰ LGBTQ+-Helpline (2025). Hate Crime Bericht 2025 – Bericht über das Monitoring LGBTQ+-feindlicher Diskriminierung und Gewalt in der Schweiz 2024. https://pink-cross.ch/unser-einsatz/politik/hate-crime/hate_crime_bericht_2025.pdf

³¹ EBG (2023). Häusliche Gewalt. <https://www.ebg.admin.ch/de/hausliche-gewalt>

3 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 Massnahmenverantwortlichen 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.

	Status Ampelsystem		
Handlungsfeld	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	2.1 (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	

	2.8 (L) Strategie «Chancengleichheit von Mädchen und Buben fördern» (2020-2023) 2.9 (L/N) Gleichstellungsrelevante Stakeholdern im Kanton Luzern		
<i>3. Signalwirkung der kantonalen Verwaltung</i>	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	
<i>4. Prävention und Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt</i>	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. Detailliertes Reporting im Anhang.

3.1 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 bspw. 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. Die Volksabstimmung über Initiative und Gegenentwurf ist für November 2025 geplant. 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% von Haushalten mit Vorschulkindern würden mit dem Subventionsmodell (Betreuungsgutscheinen) entlastet. - Das subjektorientierte, einheitliche Subventionsmodell soll positive Arbeitsanreize setzen und die Chancengerechtigkeit fördern.	Die Massnahme ist abgeschlossen. Ob das Gesetz wie vorgesehen am 1. Januar 2026 in Kraft tritt, hängt von der Volksabstimmung im Herbst 2025 ab. Vorbereitungen für die Umsetzung des Gesetzes sind 2025 getätigt worden (Massnahme 1.2 als Daueraufgabe ab 2026).	DISG (GSD)	GSDDS (GSD)
1.3 (N) Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen 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	- Anpassung des Handbuchs zum Gesetz über Finanzen und Leistungen (FLG) sowie der Eignerstrategien. - Mehrere Sitzungen des überdepartementalen Gremiums zum Thema Lohngleichheit im Beschaffungswesen.	Die Einführung von Stichkontrollen wird konzeptionell abgestützt. Da das Thema mit einer neuen Massnahme (1.3 ab 2026) weitergeführt wird, soll die	BUWDDS (BUWD), FDDS (FD)	DISG (GSD)

mit anderen Kantonen haben sich Stichkontrollen als geeignetes Prüfmittel etabliert und werden aktuell 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.	- 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.	Zusammenarbeit zwischen BUWD und GSD vertieft werden. Das FD wird bei Bedarf beigezogen.		
1.4 (L) Überarbeitung der DISG-Webseite Die Webseite der DISG wird bis Ende 2025 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 (Massnahme 1.4 ab 2026).	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 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 Sozialhilfebeurteilung 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. - Kommission arbeitsmarktliche Massnahmen (KAIM) hat 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

3.2 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 Netzwerkpartner/innen (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 ³² sowie das im Rahmen der neuen Massnahme 3.5 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 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 2.2 ab 2026) weitergeführt.	DPE (FD)	DISG (GSD)

³² 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)

2.3 (L) Integration von Gleichstellungsthemen in der Aus- und Weiterbildung	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 Umsetzungsplans 2025–2028 (Universität Luzern) - 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.	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 Schulung erweiterter Ansprechpersonen realisiert (Massnahme 2.3 ab 2026).	HBL (BKD)	Universität Luzern, HSLU, PH Luzern
2.4 (N) Koordination und Umsetzung von Gleichstellungsthemen im Schulalltag	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 (2.4 und 4.4 ab 2026) sowie für eine Daueraufgabe (4.2 ab 2026).	DVS (BKD), DGym (BKD)	DISG (GSD)

2.5 (L/N) Gleichstellung in der Berufsbildung	- 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 (2.5 ab 2026) weitergeführt. Dabei werden die bisherigen Er-rungenschaften weiterführt, 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. - Zentraler Mehrwert ist die Kompetenzerweiterung und das gestärkte Bewusstsein aller BIZ-Mitarbeitenden. - Binarität in der Ansprache (Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung») sowie bei Anmeldungen stellt Herausforderung in der Ansprache aller Geschlechter/non-binärer Personen dar.	Es soll weiterhin auf neue Umfeld-Dynamiken eingegangen werden. Entsprechend wurden die Aktivitäten aus der aktuellen Massnahme als Daueraufgabe (Massnahme 2.6 ab 2026) definiert.	DBW (BKD)	BIZ (DBW), BSLB (DBW)

2.7 (L) Kanton fördert geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl	- 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% belegt (70% Mädchen, 30% Jungen) – 2024: 113 Spezialprojekte, 674 Plätze, 90% 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 2.7 ab 2026) weitergeführt.	DISG (GSD)	DPE (FD), alle Dienststellen und Departemente
2.8 (L) Strategie «Chancengleichheit von Mädchen und Buben fördern» (2020-2023)	- 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 Stakeholdern 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 Netzwerkpartnern/innen als Massnahme 2.9 (N/D) ab 2026 weitergeführt Die finanzielle Projektunterstützung wird als Massnahme 2.17 (N/D) weitergeführt und bei Bedarf ausgebaut.	DISG (GSD)	keine

2.10 (N) Anerkennung von Regenbogenfamilien	- Auf kantonaler 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 (2.10 ab 2026) weitergeführt werden. Die Überarbeitung von KESB-Merkblättern wurde intern als Folgeprojekt angedacht.	DISG (GSD)	JSDDS (JSD)
2.11 (N) Öffentliche Veranstaltungen	- 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 gleichstellungsthematische Dialoge erweisen sich vor allem verwaltungsinterne Anlässe und Veranstaltungen Dritter, bei denen kantonale Mitarbeitende aktiv eingebunden sind.	Diese Massnahme wird als neue Massnahme (2.11 ab 2026) weitergeführt. Der Fokus soll über öffentliche Veranstaltungen hinaus auch Anlässe mit aktiver kantonaler Beteiligung einschliessen. Die Departementsvertretungen im verwaltungsinternen Netzwerk (neue Massnahme 3.6 ab 2026), sowie die Mitglieder der KDS wirken als zentrale Multiplikator/innen.	GSDDS (GSD)	Alle Dienststellen und Departemente
2.12 (N) Datenlage	- Der Fachbereich Gleichstellung der DISG wird in die Erarbeitung der Themen für das Modul des Luzerner Sozialberichts 2026 einbezogen. - Der Ausbau der Datenbasis der öffentlichen Statistik wurde aufgrund des Entlastungspakets auf Bundesebene zurückgestellt.	Die Ziele dieser Massnahme werden geschärft und als neue Massnahme (2.12 ab 2026) weitergeführt.	DISG (GSD)	Alle Dienststellen und Departemente

3.3 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 Lohngleichheit 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 Auswertung erfolgen durch HMS, die Befragung ist für Q4/2025 geplant.	- 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 Lohngleichheit und Care-Kompetenzen geschult. - Das Diversitätstool «Incluscope» wurde gemeinsam durch DPE und 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 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 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 geschlechtergerechte Überarbeitung von Gesetzen ohne bevorstehende Teilrevision ist zeitaufwändig und Ressourcenintensiv.	Die geschlechtsneutrale Kommunikation in Wort und Bild ist eine bleibende Aufgabe der kantonalen Verwaltung. Sie wird weiterhin als Daueraufgabe (Massnahme 3.2 ab 2026) weitergeführt.	SK	Alle Dienststellen und Departemente

3.3 (N) Revision des kantonalen Gleichstellungsgesetzes	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	- Das Thema Gleichstellung wurde erstmals in eine Schulung der 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 die Massnahmen 1.2 (D), 1.5 (D), 1.6 (N), 1.7 (N), 2.1 (N), 2.2 (D), 2.7 (D), 2.9 (N/D), 2.18 (N) und 4.1 (N/D) einfließen.	Alle Dienststellen und Departemente	Alle Dienststellen und Departemente

3.4 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 GSD und JSD finanziell unterstützt, mit dem Ziel ihrer langfristigen Etablierung. SKHG-Leitfaden und 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. Aktuell 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 Massnahmen-plans zur Bekämpfung und Prävention von häusliche und geschlechtsspezifische 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 Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt mit der Massnahme 4.1 (N/D) unterstützt und ergänzt.	JSDDS (JSD)	DISG (GSD), Staatsanwaltschaft, Gerichte, LUPOL, Vollzugs- und Bewährungsdienst, externe Stakeholder ³³
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	- 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 Vernetzung und behördenübergreifende Zusammenarbeit sind für die erfolgreiche Umsetzung des Aktions- und Massnahmen-plans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt	JSDDS (JSD)	DISG & DIGE (GSD), DVS (BKD), Staatsan-

³³ Bildungsstelle Häusliche Gewalt Frauenhaus Luzern, Elbe Fachstelle für Lebensfragen, Agredis Gewaltberatung, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde

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 der DISG; Mitwirkung in SKHG-Arbeitsgruppe Schulische Bildung in Zusammenarbeit mit SKG: Angebotsübersicht für Schulen zu den Themen Gewaltlosigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.	- 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. - Wichtige verwaltungsinterne Akteure und Akteurinnen 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).	massgeblich. Der Runde Tisch Häusliche Gewalt hat sich als zentrales Vernetzungsgefäss bewährt und unterstützt die Umsetzungsarbeiten des Aktions- und Massnahmenplans.		walt-schaft, Gerichte, LUPOL, Vollzugs- & Bewährungsdienst, externe Stakeholder ³⁴
4.3 (L) Beratungsangebote und Fachstellen	- Der Zweckverband für institutionelle Sozialhilfe und Gesundheitsförderung (ZiSG) unterstützte 2023–2025 mit jährlich rund 7 Mio. Franken insgesamt 20 Organisationen im Kanton Luzern. In 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	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 2.17 (N/D) ab 2026 weitergeführt.	DISG (GSD)	keine

³⁴ Amt für Migration, Bildungsstelle Häusliche Gewalt Frauenhaus Luzern, Elbe Fachstelle für Lebensfragen, Agredis Gewaltberatung, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde, Schweizerische Konferenz gegen Häusliche Gewalt

4.5 (L) Präventionsmassnahmen	- 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 Massnahmenplans häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt mit der Massnahme 4.1 (N/D) unterstützt und ergänzt.	JSDS (JSD)	DISG (GSD), LUPOL, Zentralschweizer Fachgruppe Häusliche Gewalt, Schweizerische Konferenz gegen Häusliche Gewalt
4.6 (N) Schulungs- und Bildungsangebote	- 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 Multiplikator/innen durch gezielte Sensibilisierung relevanter Fachgruppen.	Diese Massnahme wird als neue Massnahme (2.4 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	Herzprung wurde 2022/23 bis 2024/25 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)	Im Rahmen des Aktions- und Massnahmenplan häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt ist Herzprung im Handlungsfeld:	DVS (BKD)	Radix, Eidgenössisches Büro für

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 der informiert. Das Programm ist als Massnahme im Aktions- und Massnahmenplan «häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt» im Handlungsfeld Gewaltprävention Bildung verankert.	- Ziel (zehn neue Moderierende) mit total 13 übertroffen - Personelle Fluktuation in den Moderationsteams, insbesondere bei kleinen Teams – Stellenwechsel innerhalb des Kantons ermöglicht in Einzelfällen die Fortführung der Moderationsfunktion. Hat bei Schulen nicht oberste Priorität: oft wird erst nach Vorfällen reagiert. Schulen scheuen den Aufwand der Moderationsausbildung oder sehen Herzsprung nicht als Teil ihres Bildungsauftrags.	Gewaltprävention im Bereich Bildung als Massnahme aufgenommen worden (Beschluss Regierungsrat, RRB Nr. 1303 vom 26. November 2024). Zudem werden die Aktivitäten im Rahmen einer Daueraufgabe (Massnahme 4.2 ab 2026) im neuen Planungsbericht weitergeführt.		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 erheblich erklärte Postulat Elmiger Elin und Mit 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 Konferenz der Schweizerischen Gleichstellungsbeauftragten (SKG) an ihrer Frühlingskonferenz 2025 die Entwicklung eines Monitoring-Projekts zu geschlechtsspezifischer und queerfeindlicher Gewalt.	- 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. - Austausch mit relevanten Stellen (Stadt Luzern, Gewaltprävention, Polizei) fand statt.	Die Massnahme wird als neue Massnahme (4.3 ab 2026) weitergeführt.	DISG (GSD)	SKG

4 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 vom Kantonsrat (teilweise) erheblich erklärten gleichstellungsrelevanten politischen Vorstösse sind im jeweiligen AFP 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 sollen.

4.1 Förderung der wirtschaftlichen Autonomie

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 kantonalen Informationsangebote zu Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Themen periodisch – insbesondere über die Verbände und Organisationen der Wirtschaft.	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 Dienststelle / Departemente	1.1 (N)
1.2 (D) Kinderbetreuungsgesetz Zur Stärkung der familienergänzenden Kinderbetreuung wurde auf Basis eines Grundlagenberichts ein Gegenentwurf zur Volksinitiative «Bezahlbare Kitas für alle» erarbeitet.	- Die Nutzung von Angeboten der familienergänzenden Kinderbetreuung (Kita, Tagesfamilien) ist gesteuert.	DISG (GSD)	- Gemeinden des Kantons Luzern - DVS (BKD)	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente	1.2 (N)

tet. Der Gegenentwurf soll, bei entsprechenden Abstimmungsergebnissen im November 2025, in Form eines Kinderbetreuungsgesetzes ab 2026 in Kraft treten. 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.	- Im Rahmen des Wirkungsbericht Existenzsicherung 2027 findet das Monitoring statt, welches Aufschluss über die Wirkung der Betreuungsgutscheine gibt. - Die Qualität und die Weiterentwicklung der familienergänzenden Kinderbetreuung ist sichergestellt.				
1.3 (N) Lohngleichheit im Beschaffungswesen Der Kanton Luzern prüft, ob die Einhaltung der Lohngleichheit 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 Spring Laura und Mit. über die Umsetzung der Lohngleichheit (Postulat P 2 vom 20. Juni 2023) 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, ob Stichkontrollen für die Einhaltung der Lohngleichheit 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 Dienststelle / Departemente - Weitere Ressourcen für Planung, Initiierung, Durchführung und Evaluation: in Abhängigkeit Entscheid Kantonsrat2030	- 1.3 (N) - P2 (teilweise erheblich erklärt)
1.4 (D) Informationen zur kostenlosen Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen Informationen zur (kostenlosen) Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen beziehungsweise Rechtsauskunft insbesondere zu Fragen, die das Gleichstellungsgesetz betreffen, zum Beispiel Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder bei sexueller Belästigung, werden einfach verfügbar und barrierefrei publiziert.	Die Webseite der DISG wird einmal jährlich geprüft und bei Bedarf mit entsprechenden Beratungsangeboten und Informationen zum Gleichstellungsgesetz ergänzt.	DISG (GSD)	keine	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente	1.4 (L)

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. 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 Global-
budgets der Dienststelle
/ Departemente

1.5 (L/N)

4.2 Sensibilisierung und Information

Massnahmenbeschrieb	Leistungsziele	Federführung	Involvierte Stellen	Ressourcen & Finanzierung	Massnahme (2022–2025) / Vorstoss
2.1 (N) Veranstaltungsreihe Gleichstellung Der Kanton Luzern organisiert jährlich mindestens zwei niederschwellige und für alle zugängliche Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung. Ziel ist es, die breite Öffentlichkeit zu verschiedenen Aspekten der Gleichstellung, etwa zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu Equal Care, Männlichkeitsbildern oder zur Gewaltprävention, zu informieren und zu sensibilisieren. Dabei werden themenbezogene Aktionstage wie beispielsweise die 16 Tage gegen Gewalt an Frauen, der Internationale Frauentag, Pride, der Equal Care Day, der Equal Pay Day und weitere berücksichtigt.	- Es werden jährlich mindestens zwei öffentliche Veranstaltungen organisiert. - Für die Organisation der Veranstaltungen wird jeweils mindestens eine/n Kooperationspartner/in hinzugezogen (bspw. aus dem verwaltungsexternen Netzwerk oder in Zusammenarbeit mit einer anderen Dienststelle/Departement oder einer Gemeinde)	DISG (GSD)	Weitere Stellen und Dienststellen (auf Anfrage)	Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: ab 2027 jährlich 5'000 Franken	Keine vorangehende Massnahme
2.2 (D) Weiterbildungsangebote zu Gleichstellungsthemen In Zusammenarbeit mit «Weiterbildung Zentralschweiz» bietet die Dienststelle Personal seit 2024 einen zweistündigen Online-Kurzimpuls zum Thema «Diversity – mehr als nur ein Genderstern» an. Nach der Durchführung der Kurzimpulse 2024 und 2025 erfolgt eine Evaluation der Ergebnisse. Aufgrund der Erkenntnisse aus dieser Evaluation wird die Weiterführung resp. die Optimierung der Inhalte für ein künftiges Kursangebot geprüft.	- Die Ergebnisse der Kurzimpulse «Diversity – mehr als nur ein Genderstern» 2024 und 2025 werden evaluiert. - Die Durchführung eines Kurzimpulses mit «Weiterbildung Zentralschweiz» wird geprüft und 2026 angestrebt (in Budget- und Zeitplanung berücksichtigt). - Anzahl Teilnehmende Personen an den Weiterbildungsangeboten, welche als Multiplikator/-innen sensibilisiert werden.	DPE (FD)	DISG (GSD)	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente	2.2 (N)
2.3 (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	Während der vier Planjahre führen die Vertrauenspersonen am jährlichen Sexual Harassment Awareness Day eine bis zwei praxisorientierte Schulungen	HBL (BKD)	- Universität Luzern - HSLU - PH Luzern	Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich	2.3 (L)

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 Days 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 (geschätzt ca. 20000 Franken).	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).	(2026-2030) 3'000 Franken			
2.4 (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:	- Bei allen kantonalen Gymnasien wird eine Bedarfsanalyse mittels einer Umfrage durchgeführt. - Eine systematische Recherche und Auswertung bestehender Materialien und Unterstützungsangebote durchgeführt, ausgewertet und entsprechende Massnahmen formuliert und umgesetzt - Im Jahr 2026 wird die halbtägige Weiterbildungsveranstaltung in Kooperation mit der PH Luzern durchgeführt.	DVS (BKD)	- DGym (BKD) - PH Luzern - DISG (GSD)	Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026-2030) 10'000 Franken	- 2.4 (N) - 4.6 (N)

- Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen (z. B. im Rahmen von SCHILF),
- 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.

- Es werden Anlauf-, Fach- und Beratungsstellen für Lehrpersonen und Schülerinnen und Schüler zusammengestellt und veröffentlicht.

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.

2.5 (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 KBB-Kursstatus adressiert:

- Schulungen und Workshops: Durchführung von mindestens 2 Schulungen für Berufsbildende und Lehrbetriebe zu Gleichstellungsthemen.
- Kommunikation und Sensibilisierung: Versand von 2 Newslettern mit relevanten Fachartikeln und Praxisbeispielen.
- Curriculumsintegration: Gleichstellungsmodule ab Herbst 2025 verpflichtend im Berufsbildendenkurs verankert.
- Laufende Evaluation & Weiterentwicklung der Unterrichtsmaterialien und Inhalte zum Thema Gleichstellung in den Berufsbildendenkurse.

DBW (BKD)

DISG (GSD)

Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026–2030) 3'000 Franken

2.5 (N)

-
- Für jene, die den Kurs bereits absolviert haben, werden Sensibilisierungsmassnahmen per Newsletter sowie im Rahmen der Treffen/Bildungsangeboten 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 Newsletter (verschiedene Fachberichte, aufgreifen von Herausforderungen mit konkreten Lösungsvorschlägen, etc.) oder durch Workshops an einem Berufsbildendenanlass realisiert werden. Zudem werden Ausbilderberatende mit Hilfe eines Leitfadens sensibilisiert. Im Konzept Weiterbildungs- und Unterstützungsangebot für Berufsbildende sollen Gleichstellungsthemen (bspw. zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, Stereotypen, Rollenbilder, etc.) angeboten werden.

2.6 (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, Beratungskompetenzen zu fördern und Gleichstellung im Alltag zu verankern:

- An der Infosäule im Informationszentrum werden Besucher/innen neu jeweils auf ein ausgewähltes Thema aufmerksam gemacht. Die Themen wechseln 5-6 Mal pro Jahr. Mögliche Beispiele:
 - Fokus auf ein(en) spezifisches Beruf(sfeld)
-

- Anzahl umgesetzte Massnahmen
- Anzahl daraus entstandene Neuerungen & Projekte

BIZ (DBW)

keine

Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente

2.6 (L)

- Berufswahl- oder Laufbahnbeispiele von Frauen/Männern in geschlechtsuntypischen Berufen
- Elternzeit und Job
- Plakate und Signale im IZ für ein gendersensibles/diversitykompetentes 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/Beruf, Wiedereinsteiger/innen u.a.)

Weiterhin: Alle aktuellen Unterlagen des BIZ sind in gleichstellungskonformer Sprache verfasst und es werden diversity-konforme Bilder verwendet, die die Chancengerechtigkeit aller Geschlechter berücksichtigen.

2.7 (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.

- Jährliche Teilnahme an der Zentralschweizer Bildungsmesse (Zebi) mit der AudioLounge zur chancengerechten und gleichgestellten Berufs- und Studienwahl.
- Koordination und Durchführung von mindestens 5 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

DISG (GSD)

DPE (FD), alle Departemente (für Planung und Durchführung Spezialprogramme)

Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente

2.7 (L)

2.8 (N) Jugendliche für Gleichstellung und Vielfalt im MINT-Bereich sensibilisieren

Angesichts des Fachkräftemangels im MINT-Bereich setzen viele Institutionen auf gezielte Massnahmen, insbesondere

95% der Schülerinnen und Schüler der beteiligten Schulen, welche sich im

DGym (BKD)

DISG (GSD)

Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen/Departemente

2.4 (N)

zur Förderung von Frauen, die in MINT-Studiengängen und -Berufen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Das MINT-Frauen Netzwerk der Kantone Luzern, Aargau, Zug und Zürich konnte in der Projektphase 2019–2023 über 2500 Kantonsschülerinnen mit entsprechenden Angeboten erreichen.

Erfahrungen zeigen, dass die Sensibilisierung von Schülerinnen für Geschlechterstereotype und weibliche Vorbilder im MINT-Bereich wirksam ist, langfristig aber nicht ausreicht. Um eine nachhaltige Veränderung und eine inklusive Kultur zu fördern, sollen künftig auch Schüler gezielt für geschlechtsbezogene Vorurteile sensibilisiert werden.

Geplant sind daher Veranstaltungen mit Workshops und Vorträgen, die sowohl Mädchen als auch Jungen dazu anregen sollen, ihre Berufs- und Ausbildungswahl im MINT-Bereich frei von Stereotypen zu treffen. Die verstärkte Einbindung von Schülern entspricht zudem dem Bedürfnis der beteiligten Schulen.

Maturajahr (und allenfalls auch Vormaturajahr) befinden, nehmen an der halbtägigen Veranstaltung teil.

2.9 (N/D) Verwaltungsexternes Netzwerk Gleichstellung

Das Netzwerk Gleichstellung setzt sich aus Stakeholdern mit kantonaler 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) 5'000 Franken

- 2.9 (N)
- 4.2 (L)

2.10 (N) Anerkennung von Regenbogenfamilien

Der Kanton schafft durch die Organisation eines runden Tisches Austausch mit relevanten Stakeholdern der LGBTIQ+-Community. Es wird geprüft, welche Massnahmen zur

- Mindestens ein Austausch mit der LGBTIQ+-Community hat stattgefunden.
- Erstellen von Umsetzungshilfen (z.B. durch Merkblätter, Broschüren, etc.) für Stellen und Personen im Kontakt

DISG (GSD)

JSDDS (JSD)

Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026-2030) 5'000 Franken

2.10 (N)

verstärkten gesellschaftlichen Anerkennung von Regenbogenfamilien geeignet sind und entsprechende Massnahmen werden womöglich umgesetzt. Allfällige Projektunterstützungen von ähnlichen externen Projekten sind im Sinne der Massnahme.

mit (werdenden) Regenbogenfamilien.

2.11 (N) Veranstaltungen des Kantons Luzern

Die Mitarbeitenden der Departemente und Dienststellen der kantonalen Verwaltung führen in ihren vielfältigen Tätigkeitsbereichen Veranstaltungen durch oder nehmen an Veranstaltungen teil, um mit den verschiedenen Akteursgruppen und der Luzerner Bevölkerung in Kontakt zu treten und über spezifische Themen zu informieren. Veranstaltungen (Informationsveranstaltungen, Tagungen, Treffen mit Fachgesellschaften usw.) bieten eine ideale Plattform für aktuelle gleichstellungsrelevante Themen. Ebenso führen die kantonalen Beteiligungen (z.B. LUKS, Iups, WAS) Veranstaltungen durch, die einen Beitrag zur Sensibilisierung und Information leisten können.

Die Departemente und Dienststellen verantworten in ihrem Zuständigkeitsbereich, welche Veranstaltungen dazu dienen können, gleichstellungsrelevante Themen aufzugreifen und leisten somit einen Beitrag zur Umsetzung der Massnahme. Das interne Netzwerk Gleichstellung (ehemalige Koordinationsgruppe und Massnahmenverantwortliche, vgl. Massnahme 3.6) ist dafür besorgt, auch ihre Beteiligungen über die Massnahme zu informieren.

Bei der Konzipierung und inhaltlichen Vorbereitung von Veranstaltungen, die gleichstellungsrelevante Themen aufgreifen, steht die fachverantwortliche Person der DISG beratend zur Seite.

- Alle Departemente der kantonalen Verwaltung evaluieren unter Einbezug ihrer Dienststellen Veranstaltungen, welche sich als Plattform für gleichstellungsrelevante Themen eignen.
- Pro Departement werden mindestens drei Veranstaltungen für die Aufnahme von gleichstellungsrelevanten Themen genutzt.

GSDDS
(GSD)

- DISG (GSD)
- KDS
- Alle Mitglieder des neuen internen Netzwerk Gleichstellung (ehemalige Koordinationsgruppe)

Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026-2030) 5'000 Franken

2.11 (N)

2.12 (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 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 2027 wieder durchgeführt werden. Die Massnahme wird als Querschnittsaufgabe verstanden und – wo möglich – in andere Massnahmen integriert.	- Das Sozialberichtsmodul «Gleichstellung» von 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	2.12 (N)
2.13 (N) Gleichstellung in der Elternbildung Die kantonale Steuergruppe «Elternbildung LU», bestehend aus Vertreterinnen und Vertreter 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 - Die Förderung und Ausarbeitung gezielter Angebote ergänzend zum freien Markt - Vernetzung und Koordination der Akteurinnen und Akteure Im Rahmen des 2. Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–	- Das Thema Gleichstellung wird bei zukünftigen Elternbildungsveranstaltungen als Input und/oder Workshop aufgenommen. - Es werden Umsetzungshilfen (bspw. durch Merkblätter, Broschüren, etc.) 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) 5'000 Franken	Keine vorangehende Massnahme

2030) setzt die Steuergruppe das Thema Gleichstellung als einen Schwerpunkt ihres Auftrags.

2.14 (N/D) Gleichstellung in der Integrationsförderung

Diese Massnahme besteht aus drei Komponenten. Zwei davon werden als Daueraufgaben kategorisiert (a & 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 etc.).
- 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 etc.).

- 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 aus der DISG

- im Rahmen des Globalbudgets der Dienststellen / Departemente
- Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: ab 2027 jährlich 5'000 Franken

Keine vorangehende Massnahme

2.15 (N) Beratungsstelle für trans und non-binäre Personen

Der wissenschaftliche Grundlagenbericht zur Gleichstellung im Kanton Luzern zeigt einen deutlichen Bedarf an Beratungsangeboten für LGBTIQ+ Personen sowie an Diversity-Konzepten auf. Insbesondere müssen gezielte Beratungsangebote für spezifische Anliegen geschaffen werden, etwa 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 Angebotes 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 mit 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 2. Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) soll dieses Pilotprojekt auch nach 2025 während der Laufzeit des 2. Planungsberichts finanziell unterstützt werden.

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

DISG (GSD)

S&X Sexuelle
Gesundheit
Zentral-
schweiz

- Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts: jährlich (2026-2030) 9'000 Franken

Keine voran-
gehende Mas-
snahme

2.16 (D) Überarbeitung von Broschüren und Faktenblättern Diese Massnahme besteht aus zwei Komponenten. Eine davon wird als Daueraufgaben kategorisiert (a), während die andere als neue Massnahme definiert wird (b): Ein Grossteil der Publikationen des Fachbereich Gleichstellung der Dienststelle Soziales und Gesellschaft ist veraltet und es besteht ein Aktualisierungsbedarf. a. Der Fachbereich Gleichstellung prüft welche Broschüren und Themenblätter aktualisiert werden sollen. Der Fachbereich führt die Überarbeitungen durch oder gibt diese in Auftrag. Dabei geht es um Publikationen zu Rechten, Vorgehen und Anlaufstellen, zur Gleichstellung im Erwerbsleben und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zusätzlich prüft der Fachbereich Gleichstellung, ob Bedarf für Publikationen zu neuen Themen besteht. b. Ausserdem sollen die Materialien «Gemeinsam Regie führen» aktualisiert werden.	- Prüfung aller Publikationen des Fachbereichs Gleichstellung der DISG und pro Jahr mindestens eine Aktualisierung eines Themenblatts oder einer Broschüre. - Aktualisierung der Materialien «Gemeinsam Regie führen»	DISG (GSD)	keine	Im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente	- 1.4 (L) - 2.8 (L)
2.17 (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 Projekte offen, die thematisch ausserhalb der definierten Handlungsfelder des Planungsberichts liegen. Ziel ist es, innovative und intersektionale Ansätze zu fördern und die	- 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: ab 2027 jährlich (2026-2030) 20'000 Franken	- 2.9 (N) - 4.4 (N)

Flexibilität des Fonds zu erhöhen, um die Gleichstellungsarbeit verschiedenster Stakeholder zu unterstützen.

2.18 (N) KMU konkret+ Das Schulungsangebot <i>KMU konkret+</i> soll bei Unternehmer/innen im Kanton Luzern beworben und bekannt gemacht werden. <i>KMU konkret+</i> 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 wird von verschiedenen Fachstellen Gleichstellung in der Deutschschweiz getragen.	Mindestens 3 KMU aus dem Kanton Luzern haben das Angebot «KMU konkret+» im Rahmen der Laufzeit des 2. Planungsberichts (2026-2030) gebucht und Präventionsschulungen abgeschlossen.	DISG (GSD)	- Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich - Träger-schaft KMU konkret+	Keine finanzielle Kostenfolgen (weder Globalbudget Dienststelle noch Projektpool Planungsbericht), da Projekt durch EBG finanziert wird	1.4 (L)
2.19 (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

4.3 Signalwirkung der kantonalen Verwaltung

Massnahmenbeschrieb	Leistungsziele	Feder-füh- rung	Involvierte Stellen	Ressourcen & Finan- zierung	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 Belegschaft besser ausgeschöpft, was die Leistungsfähigkeit und Innovation des Betriebs steigert. Die Identifikation von Handlungsfeldern und Massnahmen zur Entwicklung eines systematischen Diversitäts-Managements (Förderung der sozialen, ethnischen, kulturellen Vielfalt) auf der Grundlage wissenschaftlicher Prinzipien erfolgt aufgrund der Ergebnisse der Diversitätsbefragung «Incluscope», deren Durchführung für Q4/2025 geplant ist. Die DPE und 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 prüfender 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 Leitbilds (mit Fokus auf die Dimension Geschlechter und Lebensformen).	- Anzahl der identifizierten Handlungsfelder für ein Diversitäts-Leitbild 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 für die gleichstellungsrelevanten Aspekte des Leitbildes	3.1 (L/N)

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.	- Anzahl auf geschlechtergerechter 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 Dienststelle / 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 Entscheidungsgrundlage für Regierung, 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 Dienststelle / Departemente	- 3.3 (N) - A 704
3.4 (D) Institutionelle Gleichstellungsaktivitäten Daueraktivitäten, welche 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 Dienststelle / 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	- Aufbau eines verwaltungsinternen Netzwerks aus mindestens zehn relevanten Verwaltungseinheiten.	DISG (GSD)	Alle Dienststellen	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente	- 2.1 (N) - 2.11 (N) - 2.12 (N)

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 Umsetzungsmöglichkeiten für 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.

- Durchführung von mindestens zwei Treffen pro Jahr mit thematischen Inputs, Koordinationsaustausch und Diskussion zur Umsetzung des Planungsberichts Gleichstellung.

4.4 Prävention und Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt

Massnahmenbeschrieb	Leistungsziele	Feder-führung	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.	JSDS (JSD)	Div. Dienststellen des JSD, BKD und GSD	- Bestehende Ressourcen im Rahmen des Aktions- und Massnahmenplans des Kantons Luzern - Beiträge aus Projektförderungspool des Planungsberichts jährlich (2026-2030) 20'000 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 «Herzprung» ist ein nationales Präventionsprogramm zur Förderung von Beziehungskompetenzen sowie eines respektvollen und gewaltfreien Umgangs in Paarbeziehungen 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 zum Thema bereitzustellen. Die Wanderausstellung richtet sich an Schülerinnen und Schüler der 2. bis 4. Klasse.	- Das Programm «Herzprung» wird an 13 Schulgemeinden implementiert, jährlich soll eine weitere Gemeinde dazu gewonnen 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, RA-DIX Schweizerische Gesundheitsstiftung	Bestehende Ressourcen im Rahmen des Globalbudgets der Dienststelle / Departemente	4.7 (L)

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 Elmiger Elin und Mit über die Ausweitung des Meldetools «Luzern schaut hin» auf den Kanton Luzern ([P 329 vom 3. Dezember 2024](#))

- Gemeinsam mit den Projektpartnern und Partner 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: 5'000 Franken; 2027-2030: 15'000 Franken

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

5 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.

5.1 Organisation

Auftraggeber des Planungsberichts und des Massnahmenplans ist der Regierungsrat. Nach der Vernehmlassung verabschiedet er diesen zuhanden des Kantonsrates, 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 Dienststelle Soziales und Gesellschaft (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.

5.2 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 in 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 2026–2030 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 der finanziellen Auswirkungen dient folgende Tabelle. Sie zeigt auf, welche Massnahmen im Rahmen der Regelstrukturen in den Departementen, 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 (D) Informationen zur kostenlosen Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	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) Veranstaltungsreihe Gleichstellung	0	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.2 (D) Weiterbildungsangebote zu Gleichstellungsthemen	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	2.3 (N) Sexual Harassment Awareness Day am Campus Luzern: Schulung der erweiterten Ansprechpersonen	3'000	3'000	3'000	3'000	3'000	–
	2.4 (N/D) Unterstützungsangebote für Schulen zur Förderung der Gleichstellung	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	–
	2.5 (N/D) Gleichstellung in der Berufsbildung stärken	3'000	3'000	3'000	3'000	3'000	–
	2.6 (D) Chancengerechte und gleichgestellte Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel

	2.7 (D) Geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	2.8 (N) Jugendliche für Gleichstellung und Vielfalt im MINT-Bereich sensibilisieren	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	2.9 (N/D) Verwaltungsexternes Netzwerk Gleichstellung	5'000	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.10 (N) Anerkennung von Regenbogenfamilien	0	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.11 (N) Veranstaltungen des Kantons Luzern	0	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.12 (N) Verbesserung der Datenlage	20'000	0	0	0	0	Einmalig 20'000 Franken.
	2.13 (N) Gleichstellung in der Elternbildung	5'000	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.14 (N/D) Gleichstellung in der Integrationsförderung	0	5'000	5'000	5'000	5'000	–
	2.15 (N) Beratungsstelle für trans und non-binäre Personen	9'000	9'000	9'000	9'000	9'000	–
	2.16 (D) Überarbeitung von Broschüren und Faktenblättern	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	2.17 (N/D) Projektförderungsfonds für Gleichstellungsprojekte	20'000	20'000	20'000	20'000	20'000	–
	2.18 (N) KMU konkret+	0	0	0	0	0	Keine finanzielle Kostenfolgen, da Projekt durch EBG finanziert wird
	Total Handlungsfeld 2 pro Jahr =	75'000	75'000	75'000	75'000	75'000	
3. Signalwirkung der kantonalen Verwaltung	3.1 (N) 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) Kantonales 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

	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 erfolgt mehrheitlich über die für die Umsetzung eingestellten Mittel im AFP des zuständigen Departements
	4.2 (D) Enttabuisierung von häuslicher Gewalt und Männlichkeitsvorstellungen	0	0	0	0	0	Umsetzung über Globalbudget der Dienststellen/Departemente, keine Projektfördermittel
	4.3 (N) Meldetool	5'000	15'000	15'000	15'000	15'000	Aufgrund des aktuellen Projektstands auf Bundesebene sind im Kanton Luzern 2026 Mittel für weitere Abklärungen und ab 2027 Mittel zur Umsetzung einzustellen
	Total Handlungsfeld 4 pro Jahr =	35'000	45'000	45'000	45'000	45'000	
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>	