



**Stadt
Luzern**
Stadtrat

Beilage zum StB 965 vom 17. Dezember 2014

Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020

Stadt Luzern
Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
Telefon: 041 208 82 11
Fax: 041 208 88 77
E-Mail: stadtkanzlei@stadtluzern.ch
www.stadtrat.stadtluzern.ch

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Ausgangslage	5
2.1	Nationale Entwicklung	5
2.2	Kanton Luzern	6
3	Strategie Gleichstellungsprogramm	6
3.1	Entwicklung der Massnahmen	7
3.2	Stärken des Gleichstellungsprogramms	8
4	Kommunikation	8
5	Massnahmen	8
5.1	Controlling	9
5.2	Übersicht Massnahmen	9
5.2.1	Laufende Massnahmen	10
5.2.2	Neue Massnahmen	11
5.3	Öffentliche Dienstleistungen	11
5.3.1	Ziele öffentliche Dienstleistungen	11
5.3.2	Massnahmen öffentliche Dienstleistungen	12
5.4	Planung und nachhaltige Entwicklung	15
5.4.1	Ziele Planung und nachhaltige Entwicklung	15
5.4.2	Massnahmen Planung und nachhaltige Entwicklung	16
5.5	Kinder und Jugendliche	18
5.5.1	Ziele Kinder und Jugendliche	18
5.5.2	Massnahmen Kinder und Jugendliche	19
5.6	Gewalt	24
5.6.1	Ziele Gewalt	24
5.6.2	Massnahmen Gewalt	24
5.7	Allgemeine Kommunikation	29
5.7.1	Ziele Allgemeine Kommunikation	30
5.7.2	Massnahmen Allgemeine Kommunikation	30
5.8	Stadt Luzern als Arbeitgeberin	30
5.8.1	Ziele Stadt Luzern als Arbeitgeberin	31
5.8.2	Massnahmen Stadt Luzern als Arbeitgeberin	31
6	Fazit	39

Glossar

In diesem Gleichstellungsprogramm werden verschiedene Begriffe verwendet, die hier erläutert sind (aus Wikipedia und Duden):

- **Gleichstellung:** Massnahmen zur faktischen Angleichung der Lebenssituation von Bevölkerungsgruppen (hier von Frauen und Männern), die im Prinzip als gleichberechtigt und damit gleichwertig zu betrachten sind.
- **Gleichbehandlung:** Allgemeiner Rechtsgrundsatz, wonach Personen, die sich in gleicher Rechtslage befinden, gleich zu behandeln sind. Gleichbehandlung impliziert das Verbot zur willkürlichen Schlechterstellung Einzelner.
- **Gleichberechtigung:** Bezeichnet die Gleichheit der verschiedenen Rechtssubjekte (hier Frauen und Männer) innerhalb des Rechtssystems.
- **Chancengleichheit:** Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen.
- **Gender:** Aus dem Englischen, meint das soziale Geschlecht (englisch: gender), im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (englisch: sex). In Deutsch wird in beiden Bedeutungen „Geschlecht“ verwendet.
- **Gender Mainstreaming:** Unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen berücksichtigen, um so die Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen (als Teilbereich aus dem umfassenden Verständnis von Diversity Management).
- **Diversity Mainstreaming:** Soziale Vielfalt bzw. Unterschiede konstruktiv nutzen, zum einen äusserlich wahrnehmbare Unterschiede wie z. B. das Geschlecht, die Ethnie, das Alter, eine Behinderung und zum andern subjektive Unterschiede wie z. B. die sexuelle Orientierung, die Religion oder der Lebensstil (ein Teilbereich daraus ist das Gender Mainstreaming).

1 Vorwort

Gleichstellung – braucht es heute überhaupt noch ein Programm?

Ja, weil Gleichstellung eine Anforderung der Gesellschaft ist und damit Lücken in der Gleichstellung in der Verwaltung der Stadt Luzern geschlossen werden können. Ja auch deshalb, weil sich die Stadt Luzern mit dem Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene im Jahre 2007 verpflichtet hat, einen Aktionsplan zur Gleichstellung zu entwickeln.

Schon lange steht dabei nicht mehr nur die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Belangen im Fokus. Gender- und alltagsgerechtes Bauen ist heute selbstverständlich und wird speziell von der öffentlichen Hand erwartet. Das zeigt das Beispiel, dass die Begehrbarkeit der Kapellbrücke oder die Erleichterung des Zugangs für Behinderte im Hallenbad thematisiert wird und stetige Verbesserungen umgesetzt werden. Gender meint dabei die Geschlechtsidentität des Menschen als Teil des gesellschaftlichen Lebens (wie nimmt eine Person sich selber wahr, wie ist ihr Selbstwertgefühl oder ihr Rollenverhalten).

Der Stadtrat hat sich intensiv mit dem Gleichstellungsprogramm der Stadt Luzern auseinandergesetzt und sich an Workshops Zeit für die politische Diskussion genommen.

In der Ausgangslage dieses Programms wird ab Seite 5 aufgezeigt, was der Hintergrund dafür ist und wie die Entwicklung national und im Kanton Luzern aussieht.

Dabei hat der Stadtrat darauf geachtet, dass bei den Massnahmen Handlungsmöglichkeiten für die Stadt Luzern bestehen, dass sie auf Bestehendem aufbauen und vor allem, dass sie durchsetzbar sind. Deshalb verzichtet der Stadtrat beispielsweise, einen zwischen den Geschlechtern ausgeglichenen Lehrkörper an der Volksschule zu proklamieren. Es gibt schlicht zu wenige Lehrer, und die Ausbildung junger Menschen zum Lehrerberuf ist nicht städtische Aufgabe.

Die Menschen sind verschieden. Sie haben auch verschiedene Vorstellungen von Gleichstellung: Eine alleinerziehende Frau hat andere Bedürfnisse für die Gleichstellung als eine Familie mit einem behinderten Kind; für einen Migranten ist das Erlernen der deutschen Sprache eine Türe zur Gleichstellung; für die engagierten Frauen in einem Quartierverein ist es wichtig, dass auch Männer in Projekten mitarbeiten und sich gleichgestellt an Gesellschaftsaufgaben beteiligen. Es gibt Bereiche, die messbar sind. So ist die Lohnungleichheit eine Selbstverständlichkeit in der Verwaltung der Stadt Luzern. Genauso messbar ist aber auch, wie viele Abwesenheitstage durch Krankheit entstehen. Hier bedeutet Gleichstellung, dass für Berufsangehörige, die draussen arbeiten (z. B. Stadtgärtnerei oder Spetter), andere Massnahmen notwendig sind als für jene, die den ganzen Tag am Pult sitzen.

Ich wünsche Ihnen viel Anregung bei der Durchsicht des Stadtluzerner Gleichstellungsprogramms. Sie werden überrascht sein, wie mit wenig finanziellem Aufwand vieles erreicht werden kann. Häufig geht es auch darum, bewusst darüber nachzudenken, wie Gleichstellung umgesetzt werden kann. Und schon wird sie zu einer selbstverständlichen Handlungsmaxime. Genauso wie ein ausgeglichener Finanzhaushalt oder das Sorgetragen zur Umwelt.

Stefan Roth
Stadtpräsident

2 Ausgangslage

Die Stadt Luzern ist mit dem Stadtratsbeschluss (StB) 1153 vom 12. Dezember 2007 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten. Damit hat sie sich verpflichtet, einen Aktionsplan zur Gleichstellung zu entwickeln. Die Federführung hat gemäss diesem StB die Dienstabteilung Personal, Auftraggeber ist der Stadtrat. Aus Ressourcengründen ist dieser Aktionsplan zur Gleichstellung nicht früher erarbeitet worden.

Das Postulat 103, Luzia Vetterli namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 31. August 2010: „Aktionsplan Gleichstellung für die Stadt Luzern“, wurde am 24. März 2011 überwiesen. Es fordert, dass die Stadt Luzern einen Aktionsplan entwickelt und umsetzt. In seiner Stellungnahme hat der Stadtrat festgehalten, dass nach Abschluss der Teilrevision des Besoldungssystems Ressourcen dafür frei werden. Dieser Zeitpunkt ist jetzt gekommen.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsprogramm werden Massnahmen aus verschiedensten Tätigkeitsfeldern zur Gleichstellung definiert. Mit der Bezeichnung „Gleichstellungsprogramm“ drückt der Stadtrat das Anliegen aus, dass es nicht darum geht, vereinzelte Aktionen durchzuführen, sondern dass Massnahmen aufgenommen werden, die über einen gewissen Zeitraum Wirkung entfalten können. Das Gleichstellungsprogramm wird für fünf Jahre erstellt und dauert von 2015 bis 2020.

Der Stadtrat erfüllt damit den politischen Auftrag eines Aktionsplans Gleichstellung.

In vielen Bereichen der eigenen Zuständigkeit setzt die Stadt Luzern Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung bereits um; Mitarbeitende werden – zumindest in gewissen Aufgabenfeldern – für gendertypische Fragestellungen sensibilisiert. Insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung (als Teil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und im Bereich der ausser-schulischen Kinder- und Jugendangebote und Beratungen ist ein genderausgerichtetes Angebot vorhanden. Auch in der Kommunikation und bei der Stadt als Arbeitgeberin hat es in den letzten Jahren Entwicklungen gegeben, die die Gleichstellung fördern und unterstützen.

Die Stadt Luzern ist sich gerade auch als Arbeitgeberin ihrer Verantwortung in den Themen der Gleichstellung und Gleichbehandlung bewusst. Eine Beschreibung der aktuellen Ausgangslage dazu findet sich im Anhang.

2.1 Nationale Entwicklung

In den letzten Jahrzehnten hat sich national das Thema der Gleichstellung phasenweise entwickelt. Mit der Einführung des Frauenstimmrechts auf eidgenössischer Ebene 1971 ist die Schweiz der Rechtsgleichheit von Frauen und Männern nachgekommen. In den 80er- und 90er-Jahren des 20. Jahrhunderts ging es in der Gleichstellung in erster Linie um Frauenförderung. Die Gleichberechtigung ist heute zumindest formell erreicht. Handlungsbedarf besteht bei der tatsächlichen oder materiellen Gleichstellung.

Die Forderung nach Rechtsgleichheit entwickelte sich weiter zur Forderung nach Chancengleichheit. Vieles ist erreicht, doch noch immer gibt es in einzelnen Bereichen Lücken. Zunehmend öffnet sich nun das Thema der Gleichstellung und Chancengleichheit auch auf Bereiche, in denen die Männer bis anhin untervertreten waren. Die klassischen Rollenbilder der Frauen und Männer wandeln sich. Das hat Auswirkungen auf die Arbeitswelt, auf Familienmodelle, auf die persönliche Karriereplanung. In der Folge zeigt dies auch Effekte auf die

gesellschaftliche Ordnung und Anerkennung. Wie in vielen anderen Fällen manifestieren sich diese Veränderungen in städtisch geprägten Gebieten etwas früher als in ländlichen Regionen. Trotzdem finden sich noch heute vielerorts Geschlechterstereotypen, die eine Gleichstellung von Frauen und Männern hemmen. Gleichstellungspläne fördern Massnahmen, die sowohl Männern als auch Frauen zum einen Chancengleichheit bieten, zum andern eine freie, vom sozialen Geschlecht unabhängige Wahl ermöglichen. Um dies zu erreichen, braucht es Massnahmen zur Abschaffung direkter Ungleichheiten, zur Beseitigung indirekter Ungleichheiten und zur Schaffung eines politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Umfelds, das die proaktive Entwicklung einer egalitären Demokratie fördert.

In manchen grösseren Städten der Schweiz, wie z. B. Bern, Zürich und Biel, bestehen bereits solche Aktionspläne. Bern war die erste Schweizer Gemeinde, die einen Aktionsplan entwickelt hat. Sowohl in Bern als auch in Zürich wurden die ersten, vier Jahre geltenden Aktionspläne bereits ausgewertet. Weiterführende Aktionspläne sind am Entstehen bzw. beschlossen.

2.2 Kanton Luzern

Der Kanton Luzern hat im kantonalen Gleichstellungsgesetz den Grundsatz festgehalten, dass alle staatlichen Behörden und Organe bei ihrer Tätigkeit den Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann zu beachten haben. Weiter hat die Fachstelle Gesellschaftsfragen des Kantons Luzern aufgrund einer Situationsanalyse im Bereich der Gleichstellung das Themenfeld Erwerbsarbeit in den Fokus genommen und dort die zwei Schwerpunkte „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Lohnungleichheit von Frau und Mann“ festgelegt. Diese Strategie gilt für die Legislaturperiode 2011 bis 2015 und wird danach neu positioniert.

3 Strategie Gleichstellungsprogramm

Als Unterzeichnerin der europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene anerkennt die Stadt Luzern folgende sechs Punkte aus der Charta als Grundsätze ihres Handelns:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.
- Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen angesprochen werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.
- Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.
- Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in allen Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.
- Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Erst wenn die Gleichstellung in den Lebensumständen jeder einzelnen Person als selbstverständliche Grundvoraussetzung verankert ist, ist sie tatsächlich umgesetzt, und unterstützende Massnahmen erübrigen sich. Bis dies so weit ist, braucht es ein aktives Bewusstsein für das Thema mit entsprechenden Massnahmen. Das Gleichstellungsprogramm ist ein Instrument, um dorthin zu kommen.

Für die Entwicklung des vorliegenden Gleichstellungsprogramms verfolgte die Stadt Luzern neben den oben genannten sechs Punkten aus der Charta folgende Strategie:

- Die Umsetzung der Massnahmen liegt im Handlungsspielraum und der Handlungskompetenz der Stadt Luzern.
- Im Gleichstellungsprogramm sind sowohl Männer als auch Frauen gleichermassen angesprochen.
- Die Massnahmen im Gleichstellungsprogramm spiegeln die Vielseitigkeit und Vielfältigkeit der Aufgaben und Dienstleistungen der Stadt Luzern als Verwaltung. Gleichstellung in einer Verwaltung, wie es die Stadt Luzern ist, ist eine Querschnittsaufgabe, die für eine erfolgreiche Umsetzung auf die Fachpersonen der einzelnen Bereiche angewiesen ist.
- Das Gleichstellungsprogramm priorisiert die Massnahmen, die damit zur Umsetzung kommen. Der Aufwand für die Massnahmen steht in einer politischen und finanziellen Verhältnismässigkeit.
- Die Stadt Luzern versteht das Gleichstellungsprogramm als einen Teilbereich eines zukunftsgerichteten Diversity Mainstreamings, in dem es um den konstruktiven Nutzen der sozialen Vielfalt geht. Neben dem Gleichstellungsprogramm leistet die Stadt Luzern bereits heute in verschiedenen Fachbereichen wertvolle Beiträge, die unter dem Dach des Diversity Mainstreamings zusammengefasst werden können (z. B. im Bereich Rassismus, in der Migrationspolitik oder in der Förderung der Kunstschaffenden).

Die Umsetzung des Gleichstellungsprogramms fordert sowohl die politischen Behörden als auch die Stadt als Dienstleisterin, Auftraggeberin und Arbeitgeberin heraus.

3.1 Entwicklung der Massnahmen

Viele Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung sind von der Stadt Luzern bereits umgesetzt und/oder am Laufen. Diese Massnahmen werden ins Gleichstellungsprogramm aufgenommen, um sie zu stärken und eine Weiterentwicklung anzustossen.

Neben den bereits laufenden Massnahmen gibt es auch heute noch Lücken. Diese zeigen sich im Gemeinwesen der Stadt Luzern insbesondere in der ungleichen Verteilung der bezahlten Erwerbs- und unbezahlten Haus- und Freiwilligenarbeit, in der unterschiedlichen beruflichen Stellung und Laufbahn der Mitarbeitenden, im geschlechtsspezifischen Stellen- und Berufswahlverhalten und in nach wie vor bestehenden stereotypen Rollenbildern. Die Stadt Luzern will mit geeigneten Massnahmen im Gleichstellungsprogramm diese Lücken schliessen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene zu erreichen.

3.2 Stärken des Gleichstellungsprogramms

Die Massnahmen im Gleichstellungsprogramm sind praxisorientiert und nehmen die aktuellen politischen, finanziellen und gesellschaftlichen Voraussetzungen auf. Im Vordergrund stehen jene Massnahmen, in denen die Dienstabteilungen einen Handlungsspielraum haben und selber zuständig sind für die Umsetzung.

Diese strategischen Eckpunkte sind auch gleichzeitig die Stärken des Gleichstellungsprogramms:

- Die Massnahmen stehen in der Handlungskompetenz und den Handlungsmöglichkeiten der Stadt Luzern.
- Stärkung der bereits laufenden Massnahmen.
- Reduktion auf das Wesentliche.
- Im Fokus stehen realistische Massnahmen, die auch tatsächlich umgesetzt werden.
- Die finanzpolitische Ausgangslage der Stadt Luzern ist berücksichtigt.
- Die Stadt Luzern übernimmt mit dem Gleichstellungsprogramm eine Vorbildfunktion für die Bevölkerung und die Wirtschaft in der Stadt Luzern.

4 Kommunikation

Die Stadt Luzern nutzt ihre Kommunikationswege und -instrumente, um für das Thema der Gleichstellung zu sensibilisieren und das Gleichstellungsprogramm bekannt zu machen. Die Inhalte der Kommunikation erfolgen den Kommunikationsmitteln entsprechend und zielgruppenspezifisch.

Zusätzlich wird auf der Homepage der Stadt Luzern eine Seite zur Gleichstellungspolitik der Stadt und das Gleichstellungsprogramm aufgeschaltet.

5 Massnahmen

Die Stadt Luzern gibt im Gleichstellungsprogramm neben neuen Massnahmen auch einen Überblick über die bereits laufenden bzw. umgesetzten Massnahmen. Die Ziele dieser Transparenz sind, zum einen zur Kenntnis zu nehmen, was schon gemacht wird, und zum andern diese Massnahmen durch das bewusste Aufzeigen zu stärken. Die Aufnahme der bereits laufenden Massnahmen in das Gleichstellungsprogramm entspricht einer Priorisierung durch die betroffenen Dienstabteilungen.

Die Massnahmen sind in sechs Themenbereiche bzw. Zielgruppen geordnet:

- Öffentliche Dienstleistungen
- Planung und nachhaltige Entwicklung
- Kinder und Jugendliche
- Gewalt
- Allgemeine Kommunikation
- Stadt Luzern als Arbeitgeberin

5.1 Controlling

Die fortlaufende Umsetzung der Massnahmen aus dem Gleichstellungsprogramm liegt in der Verantwortung der federführenden Dienstabteilung.

Die Direktionen machen zuhanden der Dienstabteilung Personal eine jährliche Bestandesaufnahme über die Umsetzung und die Fortschritte.

Dem Stadtrat wird nach Ablauf des Gleichstellungsprogramms über die Umsetzung der Massnahmen Bericht erstattet. Dieser Bericht wird federführend von der Dienstabteilung Personal erarbeitet, zusammen mit der Stabschefin / den Stabschefs der Direktionen.

5.2 Übersicht Massnahmen

Insgesamt sind 35 Massnahmen im Gleichstellungsprogramm aufgeführt, wovon 19 bereits laufen und 16 neu sind. Bei den neuen sind es insgesamt 7 Massnahmen, die von der Dienstabteilung Personal initiiert werden, jedoch alle Dienstabteilungen betreffen, da es sich um Massnahmen aus dem Bereich „Stadt Luzern als Arbeitgeberin“ handelt.

Bei der Sozial- und der Bildungsdirektion sind viele Massnahmen bereits am Laufen, dafür gibt es weniger neue.

Bei 4 neuen Massnahmen wird eine Geschlechterquote von je 33 % angestrebt. Diese Quote ist so zu verstehen, dass bis zu ihrer Erreichung bei gleicher Qualifikation das untervertretene Geschlecht bevorzugt wird. Der Wert von 33 % stellt sicher, dass die Minderheit des Geschlechts in einem Gremium ein massgebendes Gewicht bekommt. Bleibt die Vertretung eines Geschlechts auf Einzelpersonen beschränkt, besteht die Gefahr, dass diese „Quotenfrauen“ oder „Quotenmänner“ bleiben.

5.2.1 Laufende Massnahmen

Nr.	Titel	Federführung
Öffentliche Dienstleistungen		
M2	Bedarfsgerechte Angebote in Kinderbetreuungseinrichtungen	BID VS; SOD KJF
M3	Gendergerechte Sozialhilfe	SOD SD
M4	Sportanlagenplanung	BID KUS
M5	Öffentliche Beschaffungen	FD FV
M6	Integration von Migrantinnen und Migranten	BID KUS
Kinder und Jugendliche		
M10	Junge Menschen frei von Geschlechterstereotypen	BID VS
M11	Kinder- und Jugendförderung aufgrund von Gender Mainstreaming	SOD KJF
M12	Offene Berufswahl	BID VS
M13	Genderkompetenz der Mitarbeitenden Kinder- und Jugendförderung	SOD KJF
M14	Erfahrungsvielfalt der Kinder bewusst nützen	BID VS
M15	Wahl von genderatypischen Musikinstrumenten	BID MSL
Gewalt		
M17	Häusliche Gewalt	SOD KESB/SD
M18	Sexuelle Gewalt: Prävention und Soforthilfe im Kinder- und Jugendbereich	BID VS; SOD KJF; SOD KESB
M19	Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten bekämpfen	BID KUS
M20	Lebens- und Arbeitssituation auf dem Strassenstrich	SOD Stab
Stadt Luzern als Arbeitgeberin		
M24	Ausgeglichene Zusammensetzung des Lehrkörpers an der Musikschule	BID MSL
M26	Lohnunabhängige Berufswahl	BID PA
M27	Lohnungleichheit	BID PA
M28	Infrastruktur der Arbeitsplätze	UVS TBA

5.2.2 Neue Massnahmen

Nr.	Titel	Federführung
Öffentliche Dienstleistungen		
M1	Geschlechtsneutrale Förderung von Kunstschaffenden	BID KUS
Planung und nachhaltige Entwicklung		
M7	Geschlechterquoten in vom Stadtrat eingesetzten Gremien	FD SK
M8	Planung öffentlicher Stadtraum	BD SBA
M9	Planung städtische Liegenschaften	BD IMMO
Kinder und Jugendliche		
M16	Gesundheitsförderung und Gewaltprävention in der Volksschule	BID VS
Gewalt		
M21	Sondernutzungskonzession zur Plakatierung	BD SBA
M22	Sicherheit im öffentlichen Raum	UVS Stab
Allgemeine Kommunikation		
M23	Kommunikationsleitlinien	FD SK
Stadt Luzern als Arbeitgeberin		
M25	Teilzeitarbeit und Jobsharing	BID PA
M29	Personalleitbild	BID PA
M30	Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich	BID PA
M31	Ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung auf allen Führungsebenen	BID PA
M32	Informations- und Sensibilisierungsangebote	BID PA
M33	Personalgewinnung	BID PA
M34	Prädikat UND	BID PA
M35	Geschlechterzusammensetzung externe Gremien	FD SK

5.3 Öffentliche Dienstleistungen

Die Stadt Luzern erbringt Dienstleistungen, die für die ganze Bevölkerung gleichermassen bedürfnisgerecht zugänglich sind. Das Gleichstellungsprogramm betont einzelne Massnahmen der öffentlichen Dienstleistungen, die eine Chancengleichheit von Frauen und Männern explizit fördern.

Der bei den einzelnen Massnahmen aufgeführte Finanzbedarf bezeichnet ausschliesslich denjenigen Bedarf, der infolge des Gleichstellungsprogramms den regulären, budgetierten Aufwand überschreitet.

5.3.1 Ziele öffentliche Dienstleistungen

- Die Stadt garantiert unabhängig vom Geschlecht gleichen Zugang zu den öffentlichen Dienstleistungen.
- Öffentliche Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Luzern sind für Frauen und Männer gleichermassen attraktiv und werden von ihnen genutzt.

5.3.2 Massnahmen öffentliche Dienstleistungen

M1	Geschlechtsneutrale Förderung von Kunstschaffenden
Inhalt	Die Stadt Luzern fördert Künstlerinnen und Künstler u. a., indem diese ihre Arbeiten in der Kornschütte zeigen können. Dabei stehen die Werke im Zentrum, in denen sich die Kunstschaffenden mit ihrer Umwelt auseinandersetzen. Die Geschlechtszugehörigkeit der Kunstschaffenden spielt dabei explizit keine Rolle.
Umsetzung	Neu wird die Geschlechtszugehörigkeit bewusst in Betracht gezogen: Bei der Wahl der Künstlerinnen und Künstler, die in der Kornschütte ihre Arbeit zeigen können, wird eine angemessene Berücksichtigung der Geschlechter angestrebt, bis eine Geschlechterquote von mind. 33 % pro Jahr erreicht ist.
Grundlagen	
Federführung	Bildungsdirektion: Kultur und Sport (Bereich Förderung)
Hauptbeteiligte	
Zeitraum	ab sofort
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M2	Bedarfsgerechte Angebote in Kinderbetreuungseinrichtungen
Inhalt	Die Angebote städtischer sowie privater externer Kinderbetreuungseinrichtungen werden laufend dem Bedarf entsprechend angepasst und ausgebaut. Damit wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In der Volksschule: Die schulergänzende Betreuung mit Tages- und Mittagstischplätzen wird gemäss B+A 30/2012: „Tagesstrukturen in der Volksschule: Entwicklungen und Konsequenzen“ entwickelt, ausgebaut und angeboten. ▪ Im Bereich Vorschulalter: Mit dem System Betreuungsgutscheine fördert die Stadt Luzern den Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung direkt zugunsten der Familien. Alle wesentlichen Informationen für Arbeitgeber, Eltern und Kinderbetreuungsinstitutionen sind auf der Homepage der Stadt aufgeschaltet.
Grundlagen	B+A 30/2012: „Tagesstrukturen in der Volksschule: Entwicklungen und Konsequenzen“
Federführung	Bildungsdirektion: Volksschule Sozialdirektion: Kinder Jugend Familie
Hauptbeteiligte	Volksschule, Bereich Qualitäts- und Projektmanagement Volksschule, Betreuungsangebote Kinder Jugend Familie, Bereich Vorschulalter; private Kitas
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	bei Ausbau der schulergänzenden Betreuungsangebote darüber hinaus kein zusätzlicher Finanzbedarf

M3	Gendergerechte Sozialhilfe
Inhalt	Die städtische Sozialhilfe berücksichtigt sowohl in der individuellen Betreuung, in ihren Projekten als auch bei ihren Angeboten zur beruflichen Integration gezielt die spezifische Situation und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern.
Bestehendes	<p>Sowohl Sozialhilfe als auch Arbeitsintegration sind Einzelfallhilfe, d. h., es werden individuelle, flexible und bedarfsgerechte Lösungen gesucht,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ d. h., gendertypische Schemen werden durchbrochen, ▪ die familiäre Situation/Aufgaben werden berücksichtigt, ▪ die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern, auch mit Migrationshintergrund, werden berücksichtigt. <p>Die Mitarbeitenden aus diesen Bereichen werden bereits in ihrer Ausbildung für genderspezifische Lebenssituationen sensibilisiert.</p>
Grundlagen	
Federführung	Sozialdirektion: Soziale Dienste
Hauptbeteiligte	
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M4	Sportanlagenplanung
Inhalt	Bei der Sportanlagenplanung wird der Geschlechteraspekt als Kriterium mit einbezogen. Bei der Ausgestaltung von Sportanlagen wird dem Frauen- und Mädchensport Beachtung geschenkt.
Bestehendes	<p>Die Zugänglichkeit zu den unterschiedlichen Sportanlagen wird auf Grundlage der Vorgaben des Bundesamts für Sport (BASPO) gewährleistet.</p> <p>Bei Erneuerungen und Neubauten ist die zuständige Dienstabteilung darauf sensibilisiert, genügend Infrastrukturkapazitäten für beide Geschlechter zur Verfügung zu stellen.</p>
Grundlagen	Bundesamt für Sport (BASPO)
Federführung	Bildungsdirektion: Kultur und Sport
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: Tiefbauamt ▪ Baudirektion: Immobilien
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M5	Öffentliche Beschaffungen	
Inhalt	Vertragsnehmende, die für die Stadt Luzern Leistungen aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung erbringen, müssen aufgrund des Gesetzes über die öffentlichen Beschaffungen (öBG) gewährleisten, dass sie die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhalten.	
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anbieter/innen müssen dies mit der Einreichung des Angebotes bestätigen (Selbstdекlaration). ▪ Bei Unsicherheit werden durch die ausschreibende Instanz Nachweise eingeholt. ▪ Bei Verdacht auf Nichterfüllung/-einhaltung wird die/der Anbietende ausgeschlossen. 	
Grundlagen	§ 4 lit. c Gesetz über die öffentlichen Beschaffungen	
Federführung	Finanzdirektion; Finanzverwaltung	
Hauptbeteiligte	Alle Dienstabteilungen, die öffentliche Leistungen nach dem öGB vergeben, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Baudirektion: Immobilien ▪ Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: Tiefbauamt 	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M6	Integration von Migrantinnen und Migranten	
Inhalt	Die Stadt Luzern unterstützt Integrationsprojekte, welche zur Gleichstellung von zugewanderten Frauen und Männern beitragen und diese in ihrer Rolle als Eltern stärken.	
Bestehendes	Unterstützung von <ul style="list-style-type: none"> ▪ niederschwellig zugänglichen Deutschlernangeboten mit Kinderbetreuung, hauptsächlich für Frauen. Diese Deutschlernangebote ermöglichen erste Kontakte ausserhalb der Familie, Frauen gewinnen an Selbstständigkeit; ▪ Begrüssungs- und Informationsangeboten; Begegnungsveranstaltungen; ▪ interkulturellen Netzwerken (z. B. „Vater sein in der Schweiz“). 	
Grundlagen	Bericht B 28/2014: „Integrationspolitik der Stadt Luzern“	
Federführung	Bildungsdirektion: Kultur und Sport (Bereich Integration)	
Hauptbeteiligte	Zivilgesellschaftliche Trägerschaften von Integrationsangeboten für Migrantinnen und Migranten	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

5.4 Planung und nachhaltige Entwicklung

Unter Planung und nachhaltige Entwicklung versteht die Stadt Luzern im Gleichstellungsprogramm, dass die Planung und Entwicklung der Stadt, der städtischen Gebäude und des öffentlichen Stadtraums gendergerecht gemacht wird.

Im Bereich des Bauens wird in der heutigen Zeit von „bedürfnisgerechtem“ Bauen gesprochen. Die genderspezifischen Aspekte sind darin bereits berücksichtigt.

Im Sinne der politischen Planung und Entwicklung der Stadt Luzern begrüsst es der Stadtrat ausdrücklich, wenn die Parteien der Stadt Luzern für Wahlen in den Grossen Stadtrat die Listen ausgeglichen gestalten. Die Vision ist eine Geschlechterquote von mindestens 33 % im Grossen Stadtrat und in Kommissionen, die vom Grossen Stadtrat zu besetzen sind.

5.4.1 Ziele Planung und nachhaltige Entwicklung

- Bei Planungen und Projekten von strategischer Bedeutung sind die Genderkriterien berücksichtigt.
- Der öffentliche Raum der Stadt Luzern ist vielfältig nutzbar und somit bedürfnisgerecht gestaltet.
- Die städtischen Liegenschaften sind bedürfnisgerecht gestaltet.

5.4.2 Massnahmen Planung und nachhaltige Entwicklung

M7	Geschlechterquoten in vom Stadtrat eingesetzten Gremien
Inhalt	Projektgruppen, Entscheidungs- und Beratungsgremien, Jurys und Kommissionen, die vom Stadtrat eingesetzt werden, sollen nach Möglichkeit mit einer Geschlechterquote von mind. 33 % zusammengesetzt sein (vgl. Massnahme 31).
Umsetzung	<p>Der Lead für die Anpassung der jeweiligen Reglemente und Verordnungen liegt bei den zuständigen Direktionen. Diese unterbreiten nur Wahlvorschläge, die mit den Vorgaben übereinstimmen.</p> <p>Die Stadtkanzlei erarbeitet eine Musterformulierung und übernimmt die Kontrolle.</p> <p>Messgrössen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Kommissionsreglemente und -verordnungen sind bis 31. August 2016 angepasst. ▪ Per 2020 erfüllen 100 % der Gruppen, Gremien, Jurys und Kommissionen die Vorgabe.
Grundlagen	Diverse Kommissionsreglemente und -verordnungen
Federführung	Stadtkanzlei
Hauptbeteiligte, nicht abschliessend	<p>Bildungsdirektion:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrationskommission ▪ Kunstpreiskommission ▪ Nutzungsrechtekommission ▪ Kommission Bildende Kunst ▪ FUKA-Fondsverwaltung ▪ Fonds zur Förderung und Unterstützung des Jugendsports <p>Baudirektion:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kulturgüterschutz-Kommission ▪ Stadtbaukommission <p>Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Taxikommission ▪ Friedhofkommission <p>Finanzdirektion:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ALI-Kommission
Zeitraum	noch zu definieren
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M8	Planung öffentlicher Stadtraum
Inhalt	Bei allen grösseren Projekten zur Planung des öffentlichen Raums werden die Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen berücksichtigt, wobei eine räumlich und funktional differenzierte Gewichtung der jeweiligen Bedürfnisse vorbehalten bleibt. Für die gendergerechte Gestaltung des öffentlichen Raums können die Empfehlungen des Vereins Lares ¹ als Grundlagen dienen.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen werden im Rahmen des Gesamtprojektplans I79001 „Stadtraum Luzern – Nutzung und Gestaltung des öffentlichen Raums“ geschaffen. ▪ Das Projekt „Stadtraum Luzern“ wird aufzeigen, wie die Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen in den Strategien für die Nutzung und Gestaltung des öffentlichen Raums aufgenommen werden. ▪ Bei Planungen für öffentliche Räume wird im Rahmen des zu erstellenden B+A aufgezeigt, wie die Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen, u. a. die Kriterien für Gendergerechtigkeit, umgesetzt werden. ▪ Auf Grundlage des Sicherheitsberichts 2013 wird der bedürfnisgerechten städtebaulichen Kriminalprävention besonderes Gewicht beigemessen.
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zu erstellender B+A „Stadtraum Luzern“ (Arbeitstitel) ▪ Lares-Leitfaden für Projektträgerschaften „Gender- und alltagsgerechtes Bauen und Planen“
Federführung	Baudirektion: Städtebau (Ressort Stadtgestaltung / öffentlicher Raum)
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Baudirektion: Stadtentwicklung ▪ Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: Tiefbauamt
Zeitraum	noch zu definieren
Finanzbedarf	<p>Gemäss bewilligtem Sonderkredit I79001 für den strategischen Grundlagenbericht.</p> <p>Die übrigen grossen Planungsprojekte wie Bebauungspläne usw. dürfen durch die zusätzliche Fragestellung nicht wesentlich verteuert werden.</p>

¹ Lares ist der Verein für gender- und alltagsgerechtes Planen und Bauen.

M9	Planung städtische Liegenschaften
Inhalt	Bei der Planung und Entwicklung der städtischen Liegenschaften (Schulhäuser, Verwaltungsbauten usw.) werden die Bedürfnisse aller Benutzerinnen und Benutzer berücksichtigt, wobei eine räumlich und funktional differenzierte Gewichtung der jeweiligen Bedürfnisse vorbehalten bleibt. Für die gendergerechte Gestaltung dieser Liegenschaften dienen die Empfehlungen des Vereins Lares als Grundlagen.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information der Projektleitenden ▪ Massnahmen zu Genderthemen – Raumprogramm, Ausführungs- und Unterhaltsplanung – projektweise erarbeiten, priorisieren und umsetzen ▪ Controlling Umsetzung: Vergleich Planung und Realisation ▪ Qualitätsmanagement, jährliches Feedback
Grundlagen	Lares-Leitfaden für Projektträgerschaften „Gender- und alltagsgerechtes Bauen und Planen“
Federführung	Baudirektion: Immobilien
Hauptbeteiligte	Bestellende (BID, SOD, UVS, FD, BD) und Projektleitende (BD, UVS)
Zeitraum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortlaufend projektbezogen ▪ Ist heute schon Thema, wird mit diesem Prozessbeschreibung konkretisiert.
Finanzbedarf	Planung ist nutzungs- und objektbezogene Daueraufgabe ohne zusätzlichen Kostenaufwand.

5.5 Kinder und Jugendliche

Unter dem Schwerpunkt Kinder und Jugendliche versteht die Stadt Luzern im Gleichstellungsprogramm die Förderung der Chancengleichheit in der Bildung, der Berufswahl und der Lebensgestaltung.

5.5.1 Ziele Kinder und Jugendliche

- Die Stadt Luzern unterstützt Jugendliche beim Entwickeln eigenständiger Lebensentwürfe, die nicht durch geschlechtsspezifische Rollenmuster eingeschränkt werden.
- Die Stadt Luzern fördert die geschlechtsunabhängige Berufswahl sowie die Chancengleichheit in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt. Der Zukunftsperspektive von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird besondere Beachtung geschenkt.
- Die Stadt Luzern unterstützt Jugendliche in ihrer Entwicklung und ihrer Gestaltung eines gewaltfreien Lebensraums.

5.5.2 Massnahmen Kinder und Jugendliche

M10	Junge Menschen frei von Geschlechterstereotypen
Inhalt	Die Volksschule der Stadt Luzern unterstützt junge Menschen dabei, frei von Geschlechterstereotypen und unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechteridentität ihre Lebensentwürfe gestalten zu können.
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Gesetz über die Volksschulbildung ist u. a. als Ziel die Förderung der ganzheitlichen Entwicklung der Persönlichkeit und der Gleichstellung definiert. Diese Aspekte der Erziehung und Bildung sind in der Volksschule grundsätzlich handlungsweisend. ▪ In den kantonalen Vorgaben wie den Lehrplänen, den Lehrmitteln, aber auch den Weiterbildungs- und Ausbildungsangeboten für Lehr- und Betreuungspersonen ist die Grundhaltung des Gender Mainstreamings enthalten. ▪ Konkrete Umsetzungsbeispiele sind in den Massnahmen 2, 12, 14 und 16 beschrieben. ▪ Neben Unterricht und Betreuung leistet die Schulunterstützung hauptsächlich mit der Schulsozialarbeit und dem Schulpsychologischen Dienst einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Kinder und Jugendlichen auf dem Weg zur Gestaltung ihres selbstbestimmten Lebensentwurfs.
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesetz über die Volksschulbildung des Kantons Luzern ▪ Lehrpläne des Kantons Luzern ▪ Lehrmittel des Kantons Luzern
Federführung	Bildungsdirektion: Volksschule, Bereich Qualitäts- und Projektmanagement
Hauptbeteiligte	Volksschule, Schulleitungen
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M11	Kinder- und Jugendförderung aufgrund von Gender Mainstreaming	
Inhalt	In der offenen Kinder- und Jugendarbeit, in der Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg sowie in der Integrationsarbeit von Migrantinnen und Migranten sind Massnahmen des Gender Mainstreamings integraler Bestandteil.	
Bestehendes	<p>Die Konzepte der ausserschulischen Kinder- und Jugendförderung orientieren sich explizit an den Bedürfnissen beider Geschlechter sowie an den Aspekten der Gesundheits- und Gewaltprävention.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Grundhaltungen des Gender Mainstreamings sind auf Konzeptebene verankert und entsprechen den Grundsätzen der professionellen Haltung der soziokulturellen Animation. ▪ Einzelne Bereiche haben ein Grundhaltungspapier „geschlechtergerechte Kinder- und Jugendarbeit“. ▪ Sowohl das Präsidium des Kinderparlaments als auch des Jugendparlaments wird immer in einem Co-Präsidium beider Geschlechter geführt. ▪ Im Treibhaus werden Zugänge von Mädchen/Frauen in technische Funktionen gefördert. ▪ Geschlechtsaspekte werden bei Kursausschreibungen berücksichtigt. ▪ Bei Midnight-Sports-Angeboten sind die Aspekte des Gender Mainstreamings im Controlling berücksichtigt und werden laufend thematisiert. 	
Grundlagen		
Federführung	Sozialdirektion: Kinder Jugend Familie	
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinder Jugend Familie, Bereich Freizeit und Partizipation ▪ Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg 	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M12	Offene Berufswahl	
Inhalt	Der Berufswahlunterricht der Volksschule sensibilisiert für eine offene Berufswahl und Lebensgestaltung.	
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In der Sekundarschule sind die Inhalte des Berufswahlunterrichts im Lehrplan „Beruf und Wirtschaft“ verbindlich festgehalten. ▪ Darin ist im Grobziel 4 (Selbsteinschätzung) u. a. die Thematik „Geschlechtsuntypische Berufswahl (Genderfrage)“ auf verschiedenen Ebenen enthalten: Berufshitliste, Geschlecht und Berufswahl, typisches Rollenverhalten aufdecken, Empfehlung zur Teilnahme am „nationalen Zukunftstag – ein Seitenwechsel für Mädchen und Jungs“. ▪ Das Grobziel 4 ist schwerpunktmässig Inhalt des Unterrichts im 7. und 8. Schuljahr. ▪ Die Lehrpersonen arbeiten mit den entsprechenden obligatorischen Lehrmitteln. ▪ Zur Unterstützung der Lehrpersonen ist für jedes Schulhaus eine Berufswahlbeauftragte / ein Berufswahlbeauftragter bestimmt. 	
Grundlagen	Lehrplan	
Federführung	Bildungsdirektion: Volksschule	
Hauptbeteiligte	Volksschule, Lehrpersonen	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M13	Genderkompetenz der Mitarbeitenden Kinder- und Jugendförderung	
Inhalt	Die Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendförderung werden in ihrer Genderkompetenz gefördert.	
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende des Bereichs Freizeit und Partizipation arbeiten in Fachgremien zum Thema aktiv mit und bilden sich so permanent weiter. Erkenntnisse und Grundhaltungen fliessen ins Team zurück. ▪ Entsprechende Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen der Volksschule werden von der Pädagogischen Hochschule Luzern und der SWCH (Schule und Weiterbildung Schweiz) angeboten. 	
Grundlagen		
Federführung	Sozialdirektion: Kinder Jugend Familie, Bereich Freizeit und Partizipation	
Hauptbeteiligte	Volksschule, Schulleitungen, Lehrpersonen	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M14	Erfahrungsvielfalt der Kinder bewusst nützen
Inhalt	In der professionellen Kinderbetreuung werden die Erfahrungen der Kinder bewusst in den Alltag einbezogen und thematisiert.
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In den Betreuungsangeboten der Volksschule: <ul style="list-style-type: none"> - Das Zusammenleben mit Kindern aus unterschiedlichen Kulturen und sozialer Herkunft thematisieren; - Unterschiede zwischen Mädchen und Knaben und die dazugehörenden Rollen thematisieren; - unterschiedliche Lebens- und Familienformen einbeziehen; - unterschiedliche Begabungen und Defizite berücksichtigen. Darauf aufbauend wird Neues ausprobiert. ▪ Im Vorschulalter: <ul style="list-style-type: none"> - Im Rahmen der Qualitätsentwicklung in Kitas die Themen Integration, Partizipation, Zugehörigkeit behandeln. Dafür werden Workshops und Qualitätsdialoge genutzt und die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Fachstellen der Stadt ausgebaut. - Die Umsetzung der Strategie „Frühe Förderung“ und der daraus abgeleiteten Massnahmen (B+A 16/2011) hat zum Ziel, die Chancengleichheit für Benachteiligte und insbesondere auch für Kinder mit Migrationshintergrund zu verbessern.
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pädagogisches Konzept Additive Tagesschule ▪ B+A 16/2011: „Frühe Förderung“
Federführung	<p>Bildungsdirektion: Volksschule, Bereich Projekt- und Qualitätsmanagement</p> <p>Sozialdirektion: Kinder Jugend Familie, Bereich Vorschulalter</p>
Hauptbeteiligte	<p>Bildungsdirektion: Volksschule, Bereich Projekt- und Qualitätsmanagement</p> <p>Sozialdirektion: Kinder Jugend Familie, Bereich Vorschulalter</p>
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M15	Wahl von genderatypischen Musikinstrumenten	
Inhalt	Genderprojekt Musikschule zusammen mit Hochschule Luzern – Musik: Die Instrumentenwahl wird genderneutral vermittelt, bzw. die Entwicklung weg von geschlechtsspezifischen Instrumenten inkl. Musiklehrpersonen wird unterstützt.	
Bestehendes	Plakataktion mit genderatypischen Bildern ist abgeschlossen. Beratungstage der Musikschule: Kinder werden auf alle Instrumente hingewiesen. Unterstützung der Kinder, um in Ensembles, Bands usw. mitzuspielen.	
Grundlagen		
Federführung	Bildungsdirektion: Musikschule	
Hauptbeteiligte		
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M16	Gesundheitsförderung und Gewaltprävention in der Volksschule	
Inhalt	Das Konzept zur Gesundheitsförderung und Gewaltprävention in der Volksschule Luzern wird auf allen Stufen bis Ende Schuljahr 2016/2017 umgesetzt.	
Umsetzung	Im Konzept sind u. a. Qualitätskriterien zum Aspekt Chancengleichheit aufgeführt: keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sozialer Herkunft, sexueller Ausrichtung, Ethnie oder Leistungsfähigkeit. In den Schulteams und im Rektoratsteam/BID werden, unter der notwendigen Beachtung u. a. dieser Kriterien, folgende Meilensteine umgesetzt: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beitritt zum Schweizerischen Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen (Q-Label) ▪ Erstellen einer Bestandesaufnahme und einer Stärken-Schwächen-Analyse ▪ Definition von Entwicklungsthemen ▪ Initiierung und Umsetzung von zielgruppenspezifischen Massnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Gesundheit 	
Grundlagen	Konzept zur Förderung der Gesundheit in der Volksschule Stadt Luzern vom Mai 2013, beschlossen durch die Geschäftsleitung der Volksschule Stadt Luzern am 18. Juni 2013	
Federführung	Bildungsdirektion: Volksschule	
Hauptbeteiligte	alle Schulen der Stadt Luzern	
Zeitraum	Juni 2015 bis Juli 2017	
Finanzbedarf	„Gesundheitsförderung und Gewaltprävention in der Volksschule“ läuft als Projekt aus dem stadträtlichen Leistungsauftrag für alle Stufen der Volksschule. Die Budgetierung und Finanzierung erfolgt somit bezogen auf dieses Projekt (siehe oben Grundlagen). Für die genderbezogenen Aspekte in diesem Projekt besteht kein zusätzlicher Finanzbedarf.	

5.6 Gewalt

Im Thema Gewalt geht es der Stadt Luzern im Gleichstellungsprogramm um die Prävention und den Abbau von geschlechterspezifischer Diskriminierung und Gewalt und um eine Verstärkung der objektiven und subjektiven Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum.

Unter dem Genderaspekt ist sexuelle Gewalt von besonderer Bedeutung, weil diese signifikant häufiger von Männern/Jungen an Frauen/Mädchen verübt wird als umgekehrt.

5.6.1 Ziele Gewalt

- In der Stadt Luzern können sich Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Raum frei und sicher bewegen, ohne physischer oder psychischer Gewalt ausgesetzt zu sein.
- Die Stadt Luzern anerkennt das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit und freie Bewegung und erklärt, dass dieses Recht nicht frei oder gleich ausgeübt werden kann, wenn Frauen oder Männer im öffentlichen oder privaten Raum nicht sicher sind (objektive Sicherheit) oder sich nicht sicher fühlen (subjektive Sicherheit).
- Die Mitarbeitenden der Stadt Luzern, die im Kinder- und Jugendbereich arbeiten, sind für (sexuelle) Gewalt sensibilisiert.

5.6.2 Massnahmen Gewalt

M17	Häusliche Gewalt
Inhalt	Die Stadt Luzern bekämpft die häusliche Gewalt und stellt ein angemessenes Angebot an Dienstleistungen sicher.
Bestehendes	Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB): Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle LiP – Koordination Gewaltprävention. Koordination/Austausch mit weiteren städtischen Beratungsstellen Soziale Dienste: Aufklärung und Beratung bzw. Hilfestellungen für Klientinnen und Klienten und Mitarbeitende
Grundlagen	Fachstelle LiP – Koordination Gewaltprävention, Kanton Luzern
Federführung	<ul style="list-style-type: none">▪ Sozialdirektion: Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde▪ Sozialdirektion: Soziale Dienste
Hauptbeteiligte	
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M18	Sexuelle Gewalt: Prävention und Soforthilfe im Kinder- und Jugendbereich
Inhalt	Sexuelle Übergriffe (körperliche oder psychische Misshandlung und Vernachlässigung) an und von Kindern und Jugendlichen werden nicht toleriert. Präventionsarbeit gehört zum Schul-, Institutions- und Beratungsalltag. Bei Bekanntwerden von Ereignissen sexueller Gewalt inner- und ausserhalb der Schule ist das Vorgehen zwischen Schule, Beratungsstellen und Behörden klar geregelt.
Bestehendes	<p>Prävention</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Schulbereich: <ul style="list-style-type: none"> - Die Sexualerziehung ist Bestandteil des Lehrplans auf allen Schulstufen. - Bei der Einstellung von Lehrern wird systematisch überprüft, ob diese einschlägig vorbestraft sind. Dazu wird die Liste der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) konsultiert. - Die Lehrpläne enthalten sexualpädagogische Konzepte (z. B. „mein Körper gehört mir“, „Nein sagen“). - Gesundheits- und Gewaltprävention wird gemäss Konzept ausgebaut. ▪ Ausserschulisch: <ul style="list-style-type: none"> - Beraterinnen und Beratern sind Faktoren und deren Kumulation, welche das Risiko auf sexuelle Übergriffe tendenziell begünstigen bzw. verhindern, bekannt. Sie sind Basiswissen. Entsprechende Broschüren, Infoblätter und Ratgeber sind bekannt und werden in der Beratung angewendet. - Die Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg hat ein spezifisches Präventionskonzept. <p>Intervention</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Schulbereich: <ul style="list-style-type: none"> - Bei Ereignissen von Gewalt gegenüber Kindern, die in der Volksschule vorfallen oder sich in der Schule zeigen, werden Sofortmassnahmen u. a. gemäss Konzept LENI ergriffen. Die Lehrpersonen und die Schülerinnen/Schüler werden von verschiedenen schulinternen (z. B. Schulsozialarbeit, Schulpsychologischer Dienst) und -externen Organisationen (z. B. Kinderschutzgruppen der kantonalen Fachstelle Kinderschutz) unterstützt. - Bei Übergriffen unter Schülerinnen/Schülern werden je nach Schweregrad entsprechende Massnahmen unter Einbezug der Schulleitung von der Klassenlehrperson getroffen und begleitet oder die Steuerung durch die Kriseninterventionsgruppe LENI übernommen. - Bei erhärtetem Verdacht auf einen Übergriff einer Lehrperson auf ein Schulkind wird diese umgehend suspendiert. Eine Untersuchung wird eingeleitet.

M18	Sexuelle Gewalt: Prävention und Soforthilfe im Kinder- und Jugendbereich
	<ul style="list-style-type: none"> - Mittel und Wege, um Polizei sowie Kinder- und Erwachsenen-schutzbehörden aufzubieten, sind definiert. ▪ Ausserschulisch <ul style="list-style-type: none"> - Die Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg hat ein spezifisches Präventionskonzept. - Bei Ereignissen gegenüber Kindern und Jugendlichen handeln die Beratungsstellen (Contact, Kinder- und Jugendschutz, Mütter- und Väterberatung) nach definierten Vorgaben (Polizei, Gefährdungsmeldungen usw.). Sie sind Teil des Berufsalltages. - Bei erhärtetem Verdacht auf sexuelle Übergriffe ist unter Beizug oben erwähnter Fachpersonen sorgfältig abzuwägen, ob eine Anzeige erstattet wird und welche Massnahmen ergriffen werden. Nach einer Anzeige erfolgt in jedem Fall ein spezialisiertes Vorgehen mit standardisierten Methoden des Kindesschutzes (Erstbefragungen, Massnahmenplanung usw.) verlangen.
Grundlagen	Volksschule: Lehrplan; Konzept LENI Sexuelle Gewalt ist ein Offizialdelikt und wird von Amtes wegen verfolgt.
Federführung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungsdirektion: Volksschule, Bereich Schulunterstützung ▪ Sozialdirektion: Kinder Jugend Familie, Kinder- und Jugendschutz KJS; Jugend- und Familienberatung CONTACT; Regionale Mütter- und Väterberatung MVB; Freizeit und Partizipation; Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg
Hauptbeteiligte	
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M19	Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten bekämpfen	
Inhalt	Die Stadt Luzern setzt klare Zeichen gegen Diskriminierung und für ein respektvolles Miteinander. Sie unterstützt Projekte, welche Diskriminierung thematisieren und bekämpfen.	
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Stadt Luzern ist Mitglied der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (mit Anti-Rassismus-Aktionsplan) und führt jährlich eine Öffentlichkeitsaktion durch. ▪ Die Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern (FABIA) berät im Auftrag des Kantons Luzern Einzelpersonen und Institutionen zu Diskriminierungsfragen. 	
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kantonales Integrationsprogramm 2014–2017 ▪ 10-Punkte-Aktionsplan der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus 	
Federführung	Bildungsdirektion: Kultur und Sport, Bereich Integration	
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ diverse private Anbieterinnen und Anbieter ▪ Organisationen von bzw. für Migrantinnen und Migranten 	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M20	Lebens- und Arbeitssituation auf dem Strassenstrich	
Inhalt	Die Stadt Luzern unterstützt Angebote, um die Lebens- und Arbeitssituation von Sexarbeiterinnen auf dem Strassenstrich (Ibach) zu verbessern.	
Bestehendes	<p>Unterstützung des laufenden Pilotprojekts des Vereins LISA² „Hotspot – Beratung auf dem Strassenstrich“ mit dem Ziel, die Situation der Sexarbeiterinnen durch Information und Vermittlung von weitergehenden Hilfsangeboten zu verbessern.</p> <p>Dieses Pilotprojekt wird von der Stadt Luzern, dem Kanton Luzern und dem Bundesamt für Gesundheit unterstützt.</p>	
Grundlagen		
Federführung	Sozialdirektion: Stab	
Hauptbeteiligte	Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: Stab	
Zeitraum	Start: Dezember 2013; Dauer: 18 Monate	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

² Luzerner Verein für die Interessen der Sexarbeitenden (LISA).

M21	Sondernutzungskonzession zur Plakatierung	
Inhalt	Die Sondernutzungskonzession zur Plakatierung auf dem öffentlichen Grund wird um einen Passus betreffend geschlechterdiskriminierende Werbung ergänzt.	
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Sondernutzungskonzession ist angepasst und mit dem Passus ergänzt: „8. Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission: Die Konzessionärin hält sich an die einschlägigen Gesetze und Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission. Sie beachtet insbesondere den Grundsatz 3.11 der Lauterkeitskommission betreffend geschlechterdiskriminierende Werbung.“ ▪ Gemäss Projekt Plakatierung an Reklameanschlagstellen auf Grundstücken der Stadt Luzern (Projektplan-Nr. L84008) 	
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondernutzungskonzession zur Plakatierung auf öffentlichem Grund ▪ Vertrag mit APG 	
Federführung	Baudirektion: Städtebau	
Hauptbeteiligte	Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: Stadtraum und Veranstaltungen	
Zeitraum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Neuausschreibung und Vergabe: 2015 ▪ Umsetzung: 2016 	
Finanzbedarf	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Kosten für das Erarbeiten der Ausschreibungsunterlagen wurden/werden 2014 und 2015 aufgenommen (Konto 318.03). ▪ Die Kosten für die Neuausschreibung betragen weniger als 1 % des Ertrags, welcher aufgrund der Vertragsdauer von Mai 2004 bis Dezember 2015 insgesamt erzielt wurde/wird. 	

M22	Sicherheit im öffentlichen Raum
Inhalt	Der Sicherheitsbericht der Stadt Luzern nimmt geschlechtsspezifische Gewaltthemen und Anliegen zur Verbesserung der Sicherheit von Frauen und Männern im öffentlichen Raum auf.
Umsetzung	Die bisherigen Sicherheitsberichte der Stadt Luzern von 2007, 2010 und 2013 wurden fast ausschliesslich von Männern entwickelt (funktions- und strukturell bedingt, da im Sicherheitsbereich mehr Männer arbeiten als Frauen). Damit die geschlechtsspezifischen Gewaltthemen umfassender im Sicherheitsbericht aufgenommen werden, wird der Frauenanteil bei der Entwicklung der zukünftigen Sicherheitsberichte erhöht. Der weniger umfangreiche Sicherheitsbericht 2016 fungiert als Kontrollorgan für die Arbeiten im Sicherheitsbereich seit 2013. An Methode und mitwirkenden Personen wird nichts geändert. Beim nächsten ausführlichen Sicherheitsbericht im Jahr 2019 wird darauf geachtet, dass bei der Zusammenstellung der Projektsteuerung, der Arbeitsgruppen, der Echo-gruppe und der Auswahl der Fachexpertinnen und -experten Frauen in einem angemessenen Anteil einbezogen werden.
Grundlagen	
Federführung	Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: Stab (Stelle für Sicherheitsmanagement)
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: <ul style="list-style-type: none"> - Stadtraum und Veranstaltungen - Tiefbauamt - Feuerwehr ▪ Sozialdirektion: <ul style="list-style-type: none"> - Stab - Kinder Jugend Familie ▪ Baudirektion: <ul style="list-style-type: none"> - Städtebau ▪ Finanzdirektion <ul style="list-style-type: none"> - Stab Finanzdirektion, Wirtschaftsförderung ▪ Diverse externe Ansprechpartner/innen und Beteiligte
Zeitraum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontrollbericht zum Sicherheitsbericht 2013: 2016 ▪ Nächster Sicherheitsbericht: 2019
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

5.7 Allgemeine Kommunikation

Unter allgemeiner Kommunikation versteht die Stadt Luzern im Gleichstellungsprogramm jegliche Formen des sprachlichen, bildlichen oder grafischen Auftritts. Es geht darum, mit gendergerechter Sprache sowie der Auflösung von Geschlechterstereotypen Frauen und Männer als gleichwertige Mitglieder der Stadtgemeinschaft sichtbar zu machen.

5.7.1 Ziele Allgemeine Kommunikation

- Die Stadt Luzern bekennt sich öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.
- Die Gleichstellung ist Bestandteil der Corporate Identity der Stadt Luzern und widerspiegelt sich im Auftritt nach innen und aussen.

5.7.2 Massnahmen Allgemeine Kommunikation

M23	Kommunikationsleitlinien
Inhalt	Die Pflege einer geschlechtergerechten Sprache ist im bestehenden Kommunikationsleitbild nicht nur verankert, sondern wird zum selbstverständlichen Standard aller Mitarbeitenden der Stadt. Die Bildauswahl in Kommunikationsmitteln vermeidet die Darstellung von Genderstereotypen.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none">▪ Die Kommunikationsmittel werden jährlich stichprobenweise mit dem Fokus auf die verwendeten Bilder und Sprache überprüft. Dazu wird die Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern spezifisch aufgebaut.▪ Alle neuen Mitarbeitenden erhalten den „Leitfaden zur sprachlichen Gleichstellung von Frau und Mann“.▪ Jährlich sind die Dokumente/Unterlagen/Formulare von zwei Dienstabteilungen auf die sprachliche und bildliche Gleichstellung überprüft (Zusammenarbeit mit Hochschule, z. B. für Bachelorarbeiten).
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none">▪ Kommunikationsleitlinien inkl. Leitbild, Verordnung über die Kommunikation in der Stadtverwaltung Luzern▪ Leitfaden zur sprachlichen Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Luzern
Federführung	Stadtkanzlei
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none">▪ Stadtkanzlei, Bereich Kommunikation▪ Stadtkanzlei, Bereich Sekretariat Stadtrat
Zeitraum	2015
Finanzbedarf	Für die jährliche Überprüfung stehen keine zusätzlichen Finanzmittel zur Verfügung. Sie müssen mit bestehenden Ressourcen geleistet werden.

5.8 Stadt Luzern als Arbeitgeberin

Als Arbeitgeberin versteht die Stadt Luzern das Thema der Gleichstellung als breit gefächertes Handlungsgebiet. Sowohl gegen aussen als auch gegenüber den Mitarbeitenden werden Geschlechterstereotypen und Rollenmuster aufgebrochen. Insbesondere Lernende (in der Volksschule und in der Berufsbildung) werden dadurch, unabhängig vom eigenen Geschlecht, in der Öffnung von Rollenmodellen gefördert.

5.8.1 Ziele Stadt Luzern als Arbeitgeberin

- Die Stadt Luzern bietet familienfreundliche Rahmenbedingungen an den Arbeitsplätzen, um Männern und Frauen partnerschaftliche Familien- und Hausarbeit zu ermöglichen.
- Die Stadt Luzern fördert die horizontale und vertikale Durchmischung sowohl in geschlechtstypischen Berufsbildern als auch in den Hierarchieebenen. Damit anerkennt sie auch, dass diese Durchmischung ein wichtiges Modell für Heranwachsende darstellt.
- Die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen und politischen Entscheidungsgremien ist angemessen ausgebaut.
- In der Stadt Luzern besteht die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.
- Die Stadtverwaltung Luzern nimmt Gleichstellungsförderung als Führungs- und Querschnittsaufgabe wahr. Sie verfügt über die nötigen Grundlagen und Strukturen für eine verbindliche und wirksame Umsetzung dieser Aufgabe in allen Direktionen und Politikfeldern.

5.8.2 Massnahmen Stadt Luzern als Arbeitgeberin

M24	Ausgeglichene Zusammensetzung des Lehrkörpers an der Musikschule	
Inhalt	Die Musikschule der Stadt Luzern fördert die Auflösung der geschlechterstereotypen Zusammensetzung des Lehrkörpers. Ziel ist es, in der Musikschule alle Ebenen der Mitarbeitenden gendermässig ausgeglichen zu besetzen.	
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none">▪ Frei werdende Stellen bei Musiklehrpersonen bei den geschlechtsspezifischen Instrumenten werden gezielt mit für dieses Instrument genderatypischen Lehrpersonen besetzt, bis bei diesem Instrument ein ausgewogenes Verhältnis besteht.▪ Der Feminisierung in den (Profi-)Streichorchestern wird mit gezielten Aktionen entgegengewirkt.	
Grundlagen		
Federführung	Bildungsdirektion: Musikschule	
Hauptbeteiligte		
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M25	Teilzeitarbeit und Jobsharing
Inhalt	Die flexiblen Arbeitszeitmodelle werden grundsätzlich gefördert. Das Potenzial für Teilzeitwünsche bzw. Teilzeitarbeit, insbesondere in ausgewählten Männerbranchen und bei denjenigen Funktionen, bei denen die Stellenbesetzung durch die Situation auf dem Arbeitsmarkt erschwert ist, wird abgeklärt, und entsprechende Teilzeitstellen werden geschaffen.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellen einer Checkliste zur Schaffung von Stellen mit Teilzeitpensen und Jobsharing, um das Potenzial von Teilzeitpensen und Stellen mit Jobsharing vor einer Neuausschreibung abzuklären. ▪ Bei neu zu besetzenden Stellen wird das Potenzial von Teilzeitarbeit in der Beratung durch die Dienstabteilung Personal abgeklärt. Zu berücksichtigen ist das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen im betroffenen Team. ▪ Alle für Teilzeit/Jobsharing geeigneten Stellen werden bei einer Neubesetzung entsprechend ausgeschrieben. ▪ Stellenausschreibungen erfolgen wenn möglich mit einem Pensendelta von bis max. 30 % (z. B. Arbeitspensum 70 bis 100 %). Die Umsetzung wird vor der Ausschreibung mit dem Team besprochen und allfällige organisationale Kompensationsmassnahmen geplant. ▪ Ausweisen des Anteils von Frauen und Männern in Teilzeitpensen sowie von Frauen und Männern mit Führungsfunktionen in Teilzeitpensen im Personalcontrolling (vgl. Massnahme 34).
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 1 lit. h und lit. k Personalreglement (PR) ▪ Personalgewinnungsprozesse der Dienstabteilung Personal im Indoor ▪ Für die nächsten Jahre ist ein Trend prognostiziert, dass die Teilzeitarbeit auch bei Männern zunehmen wird; die Lebensentwürfe werden vielseitiger. ▪ Der Arbeitskräftemangel nimmt zu, und es findet ein soziodemografischer Wandel statt. ▪ Bei Mitarbeitenden der Volksschule unter kantonalem Personalrecht (Lehrpersonen, Schulunterstützung) gelten die kantonalen Vorgaben.
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal
Hauptbeteiligte	alle Dienstabteilungen
Zeitraum	2015 entwickeln und einführen, danach Daueraufgabe
Finanzbedarf	Nicht quantifizierbar. Es kann u. U. ein gewisser Folgebedarf bei den administrativen Kosten (z. B. Lizenzen, Mobiliar) entstehen. Der Führungsaufwand wird höher. Aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht überwiegen die Vorteile der Teilzeitarbeit die Nachteile.

M26	Lohnunabhängige Berufswahl	
Inhalt	Die Stadt Luzern schafft mit den Löhnen in der Berufsbildung eine genderneutrale Ausgangslage, um eine lohnunabhängige Berufswahl zu unterstützen.	
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohngleichheit für alle Lernenden ▪ Lohngleichheit in allen Lehrberufen 	
Grundlagen	Bei Mitarbeitenden der Volksschule unter kantonalem Personalrecht (Lehrpersonen, Schulunterstützung) gelten die kantonalen Vorgaben.	
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal	
Hauptbeteiligte	alle Dienstabteilungen	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M27	Lohnleichheit	
Inhalt	Die Stadtverwaltung Luzern stellt sowohl bei Neueinstellungen als auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen die interne Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern sicher und erarbeitet flankierende Massnahmen zum Abbau der Ungleichheit.	
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sowohl bei Neueinstellungen als auch bei Lohnanpassungen bei bestehenden Mitarbeitenden erfolgen die Lohnberechnungen grundsätzlich geschlechtsneutral. ▪ Quervergleich der Löhne durch externe Firma Perinnova Compensation GmbH mit Arbeitgebenden aus der Zentral- und Deutschschweiz ▪ interner Quervergleich der Löhne (Stadtverwaltung / Abteilung / Team) 	
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalreglement (PR) ▪ Personalverordnung (PVo) ▪ Lohnvergleiche der Perinnova Compensation GmbH ▪ Bei Mitarbeitenden der Volksschule unter kantonalem Personalrecht (Lehrpersonen, Schulunterstützung) gelten die kantonalen Vorgaben. 	
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal	
Hauptbeteiligte	alle Dienstabteilungen	
Zeitraum	laufend	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M28	Infrastruktur der Arbeitsplätze
Inhalt	Die Infrastruktur der Arbeitsplätze der Stadt Luzern ermöglicht eine geschlechtsunabhängige Auswahl von Mitarbeitenden und Lernenden. Alle von der Stadt Luzern angebotenen Arbeits- und Ausbildungsplätze stehen sowohl für Männer als auch für Frauen zur Verfügung.
Bestehendes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle Dienstabteilungen exkl. Tiefbauamt: <ul style="list-style-type: none"> - Die Garderoben und Toiletten (und wo vorhanden: Duschen) sind nach Geschlechtern getrennt. ▪ Tiefbauamt: <ul style="list-style-type: none"> - In allen Depots der STG (ausser Tribschen/linkes Ufer) sind Garderoben, Duschen und Toiletten in den Depots nach Geschlechtern getrennt und ermöglichen dadurch die Beschäftigung von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden und Lernenden. - Mittelfristig wird das Depot Tribschen der Stadtgärtnerei verlegt. Die Infrastruktur wird zu diesem Zeitpunkt gendergerecht geplant und umgesetzt. - Im StiL sind das Depot Littau und der Werkhof bereits entsprechend eingerichtet.
Grundlagen	Art. 29 bis 32 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3)
Federführung	Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit: Tiefbauamt; Finanzdirektion: Finanzverwaltung (Beschaffung)
Hauptbeteiligte	
Zeitraum	laufend
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

M29	Personalleitbild
Inhalt	Die Querschnittsaufgabe Gleichstellung im Personalwesen der Stadtverwaltung wird mit dem städtischen Leitbild zur Personalpolitik aufgenommen.
Umsetzung	Das Leitbild zur Personalpolitik ist vom Stadtrat erlassen und enthält mindestens einen Leitsatz zum Thema Gleichstellung.
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 1 Personalreglement (PR) ▪ Personalverordnung (PVo)
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal
Hauptbeteiligte	alle Dienstabteilungen
Zeitraum	2015
Finanzbedarf	Für die Entwicklung des Personalleitbildes können Kosten für eine externe Beratung/Begleitung anfallen, die aus bestehenden Krediten finanziert werden. Um die Gleichstellung in diesem Leitbild zu verankern, ist jedoch kein zusätzlicher Finanzbedarf notwendig.

M30	Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich
Inhalt	<p>Die wichtigsten Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich werden ab 2015 im Controllingbericht von der Dienstabteilung Personal festgehalten und kommentiert.</p> <p>Die Dienstabteilungen leiten daraus ihre eigenen Schwerpunkte (Ziele und Massnahmen) zur Förderung der Gleichstellung ab bzw. nutzen den Controllingbericht, um in ihrem Bereich bestehende Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu verbessern.</p>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mindestens drei Indikatoren zur Gleichstellung sind für den Controllingbericht der Dienstabteilung Personal definiert und werden jährlich ausgewiesen und ausgewertet (z. B. Verhältnis der Vollzeit- zu Teilzeitmitarbeiterinnen/-mitarbeitern). ▪ Jede Dienstabteilung nimmt aufgrund des Controllingberichts pro Jahr einen Schwerpunkt in der Gleichstellung für ihre Mitarbeitenden auf.
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschäftsbericht der Stadt Luzern ▪ Art. 1 Personalreglement (PR)
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal
Hauptbeteiligte	alle Dienstabteilungen
Zeitraum	2015 entwickeln und einführen, danach Daueraufgabe
Finanzbedarf	Kein zusätzlicher Finanzbedarf für die Aufnahme von Indikatoren zur Gleichstellung im Controllingbericht.

M31	Ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung auf allen Führungsebenen
Inhalt	In allen Direktionen wird eine über alle Führungsebenen hinweg ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung angestrebt, bis der Anteil jedes Geschlechts die Quote von mind. 33 % erreicht. Dazu werden verschiedene Massnahmen neu umgesetzt (vgl. Massnahme 7).
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frei werdende Stellen werden entsprechend rekrutiert. ▪ Frei werdende Stellen auf spezifischen Stellenportalen ausschreiben (z. B. femdat.ch, Verein FachFrauen Umwelt usw.). ▪ Frauen (bzw. Männer) gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen ansprechen. ▪ Frauen (bzw. Männer) zur Teilnahme an dafür relevanten Qualifizierungsmassnahmen motivieren. ▪ Für Frauen in Führungspositionen ein Mentoringprogramm einsetzen. ▪ Talentpool für Frauen bzw. Männer in der Dienstabteilung Personal führen. ▪ Im internen Weiterbildungsprogramm Angebote zur Laufbahnentwicklung für Frauen aufnehmen. ▪ Die Möglichkeit, Führungsaufgaben in flexiblen Teilzeitmodellen zu übernehmen, ist gewährleistet. <p>Messgrössen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anteil der Geschlechter (direktionsweise) auf der obersten Führungsebene (Dienstchefinnen/-chefs, zuständige Behörden) ▪ Anteil der Geschlechter (direktionsweise) der übrigen Führungskräfte ▪ Mind. 1 Weiterbildungsangebot für Laufbahnentwicklung für Frauen pro Jahr ▪ Neues Mentoringprogramm ▪ Die Personalabteilung führt mind. 5 Gespräche/Jahr mit Frauen (bzw. Männern), um sie für Führungsaufgaben zu motivieren.
Grundlagen	Personalreglement (PR)
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungsdirektion: Personal, Bereiche Personalgewinnung, Führungsberatung und Personalentwicklung ▪ alle Direktionen
Zeitraum	2015 entwickeln und einführen, danach Daueraufgabe
Finanzbedarf	Kein zusätzlicher, d. h., Kosten, die durch die Umsetzung dieser Massnahme anfallen, werden durch die Reduktion von anderen Angeboten aus den gleichen Konten kompensiert.

M32	Informations- und Sensibilisierungsangebote	
Inhalt	Die Stadt bietet in den Jahren 2016 bis 2018 Informations- und Sensibilisierungsangebote (auch niederschwellige) für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Genderthemen an. Bekannte Kommunikationsmittel und -wege stehen dazu zur Verfügung, z. B. „bostitch“, Mittagsforen, Schreibkarten, Personalanlässe, Seitenwechsel usw.	
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittagsveranstaltungen für interessierte Mitarbeitende, bei der Männer- bzw. Frauenorganisationen und Fachpersonen aus Verwaltung und Wirtschaft eingeladen werden. ▪ Good-Practice-Beispiele (z. B. von Männern in Teilzeitarbeit oder Frauen in genderatypischen Führungsfunktionen) werden im „bostitch“ während zwei Jahren in regelmässigen Abständen kommuniziert. ▪ Für die oberste Führungsebene wird das Genderthema in einem Weiterbildungsanlass (Managementtreff) aufgenommen, und es wird ein stadtinterner Jahresschwerpunkt zur Sensibilisierung in der Führungsarbeit gesetzt. 	
Grundlagen		
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal	
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungsdirektion: Personal ▪ Stadtkanzlei, Bereich Kommunikation 	
Zeitraum	2016–2018	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M33	Personalgewinnung	
Inhalt	<p>Der Personalgewinnungsprozess ist ausführlich beschrieben. Einzelne Instrumente darin weisen bereits heute auf die Chancengleichheit hin bzw. auf eine genderneutrale Rekrutierung, wie z. B. der „Leitfaden Stelleninserate“ und der „Leitfaden Analyse Bewerbungsossier“. In weiteren Instrumenten dieses Prozesses fehlt jedoch der Aspekt der genderneutralen Rekrutierung noch.</p> <p>Die Instrumente im Personalgewinnungsprozess sollen eine genderneutrale Personalgewinnung fördern und die Chancengleichheit unterstützen.</p>	
Umsetzung	Der „Leitfaden Bewerbungsinterview und dessen Auswertung“ wird ergänzt mit einem Kapitel zu den Merkmalen eines genderneutralen Interviews. Der Personalgewinnungsprozess insgesamt wird auf weitere Lücken zu den Themen der Gleichstellung und der Chancengleichheit überprüft und bei Bedarf entsprechend ergänzt.	
Grundlagen	Personalgewinnungsprozess (Indoor/DiPP 104-00 bis 104-06)	
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal	
Hauptbeteiligte	alle Dienstabteilungen	
Zeitraum	2015 entwickeln und einführen, danach Daueraufgabe	
Finanzbedarf	kein zusätzlicher	

M34	Prädikat UND
Inhalt	Einzelne Dienstabteilungen werden von der Fachstelle UND auf die Familienfreundlichkeit überprüft und erhalten das Prädikat „Familie UND Beruf“ ³ . Durch wird die Arbeitgeberin Stadt Luzern attraktiver.
Umsetzung	<p>Pro Jahr erhält eine Dienstabteilung das Prädikat, bis in jeder Direktion eine Dienstabteilung überprüft ist und das Prädikat erhalten hat. Um zum Prädikat zu gelangen, braucht es folgende Schritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Situationsanalyse durch die Fachstelle UND; ▪ Massnahmenplan verabschieden; ▪ Erfüllen der 68 UND-Qualitätskriterien (300 von max. 500 Punkten); ▪ Verleihung des Prädikats „Familie UND Beruf“. <p>Der Prozess von der Erfassung des Ist-Zustands bis zur Prädikatsverleihung dauert zwischen 9 und 18 Monaten. Das Prädikat gilt für drei Jahre. Nach einem Controlling kann es für drei weitere Jahre erneuert werden.</p>
Grundlagen	
Federführung	Bildungsdirektion: Dienstabteilung Personal
Hauptbeteiligte	interessierte Dienstabteilungen
Zeitraum	2016 bis 2020
Finanzbedarf	Kostenneutral, da für die Kosten, die durch die Situationsanalyse der Fachstelle UND entstehen, ein Gesuch für Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte zur Förderung der Chancengleichheit von Mann und Frau beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) gestellt werden kann.

³ Mit dem Prädikat „Familie UND Beruf“ zeichnet die Fachstelle UND Unternehmen aus, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sowie zur Gleichstellung von Frau und Mann erfolgreich umsetzen. Das Prädikat ist ein Qualitätslabel für kleine, mittlere und grosse Unternehmen, öffentliche Verwaltungen, Bildungsinstitutionen, Non-Profit-Organisationen oder Verbände mit familienfreundlichen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

M35	Geschlechterzusammensetzung externe Gremien
Inhalt	Die Stadt delegiert vermehrt Frauen als Vertreterinnen in externe Gremien. Insbesondere in Verwaltungsräten von Gesellschaften mit städtischer Beteiligung wird für jedes Geschlecht ein Anteil von je einem Drittel angestrebt.
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Stadt schlägt wenn immer möglich Frauen für externe Gremien wie Vereins- und Verbandsvorstände, Verwaltungsräte von Aktiengesellschaften, bedeutende Projektsteuerungen usw. vor, solange im entsprechenden Gremium der Frauenanteil unter 33 % liegt. ▪ Das Geschlecht ist neben anderen relevanten Kriterien ein weiteres, gleichwertiges Beurteilungskriterium. ▪ Die Stadtkanzlei und die Finanzverwaltung (Beteiligungscontrolling) achten darauf, dass dem Stadtrat die entsprechenden Vorschläge unterbreitet werden. ▪ Die Stadt greift nicht in das Delegationsrecht Dritter ein. <p>Messgrössen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Anteil Frauen als Vertreterinnen der Stadt Luzern in externen Gremien steigt von Jahr zu Jahr, bis die Quote von 33 % erreicht ist. ▪ Der Anteil der Frauen bzw. Männer als Vertretende der Stadt Luzern in externen Gremien sinkt nicht unter 33 %.
Grundlagen	
Federführung	Finanzdirektion, Stadtkanzlei
Hauptbeteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stadtkanzlei ▪ Finanzdirektion: Finanzverwaltung (Beteiligungscontrolling) ▪ alle Direktionen
Zeitraum	ab sofort
Finanzbedarf	kein zusätzlicher

6 Fazit

Der Stadtrat stellt fest, dass die Stadt Luzern in vielen Bereichen bereits gute Arbeit im Sinne der Geschlechtergleichstellung leistet. Das Gleichstellungsprogramm gibt einen Überblick darüber. Gleichzeitig zeigt es auf, wie sich die zentralen Lücken füllen lassen. Der Anspruch auf Gleichberechtigung der Geschlechter muss mit geeigneten Massnahmen umgesetzt werden, nur dann kann die rechtliche Gleichstellung auch erreicht werden. Die Gleichstellung gilt aber nicht nur zwischen den Geschlechtern. Sie wird berechtigterweise auch zwischen den Generationen eingefordert, zwischen Menschen unterschiedlicher Religionszugehörigkeiten, zwischen Menschen mit und ohne Schweizer Pass, zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen usw.

Mit dem Gleichstellungsprogramm dokumentiert der Stadtrat seinen Willen, die Gleichstellung als Teil des Diversity Mainstreamings weiter voranzutreiben. Der Vielfalt der städtischen Bevölkerung, der hier ansässigen Unternehmen und Organisationen, der auf Stadtgebiet Beschäftigten und der Tagesgäste gilt es Rechnung zu tragen. Die Stadt begegnet der Vielfalt, indem sie vielfältige Angebote durch eine Vielzahl von Angestellten bereitstellt. Der begonnene Weg, die soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen, soll mit Dialogen und Sensibilisierungsmaßnahmen weiter beschritten werden. Im Jahr 2020 wird ein Controlling zu diesem Gleichstellungsprogramm durchgeführt.



**Stadt
Luzern**
Stadtrat

Anhang zum
Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020

Stadt Luzern als Arbeitgeberin

Stadt Luzern
Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
Telefon: 041 208 82 11
Fax: 041 208 88 77
E-Mail: stadtkanzlei@stadtluzern.ch
www.stadtrat.stadtluzern.ch

Inhalt

1	Stadt Luzern als Arbeitgeberin	3
1.1	Mitarbeitende und Führungskräfte	3
1.1.1	Geschlechterverteilung Mitarbeitende	4
1.1.2	Geschlechterverteilung untere und mittlere Führungsebenen	4
1.1.3	Geschlechterverteilung obere Führungsebene	4
1.1.4	Geschlechterverteilung Lehrpersonen	5
1.2	Arbeitspensum	5
1.2.1	Arbeitspensum Mitarbeitende	5
1.2.2	Arbeitspensum untere und mittlere Führungsebenen	6
1.2.3	Arbeitspensum oberste Führungsebene	7
1.2.4	Arbeitspensum Lehrpersonen	7
1.3	Arbeitszeiten	7
1.4	Lohn	8
1.5	Potenzial als Arbeitgeberin	8

1 Stadt Luzern als Arbeitgeberin

Personalarbeit ist eine Querschnittsfunktion. Massnahmen zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Luzern betreffen somit alle Bereiche und alle Funktionen. Das Personalrecht bietet die gesetzliche Grundlage dafür. Insbesondere Art. 1 Abs. 2 des Personalreglements der Stadt Luzern (PR) nimmt in verschiedenen Punkten das Thema der Gleichstellung auf:

- lit. b: Die Stadt will geeignete Mitarbeitende gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
- lit. c: Die Personalplanung ist bedarfsorientiert;
- lit. d: Die Honorierung ist arbeitsmarktkonform und leistungsorientiert;
- lit. f: Auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Führungskräfte wird besondere Sorgfalt gelegt;
- lit. h: Zweckmässige Organisationsstrukturen, flexible Arbeits- und Arbeitszeitformen werden weiterentwickelt und wo möglich umgesetzt.
- lit. j: Die Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung wird verwirklicht;
- lit. k: Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen, werden geschaffen.

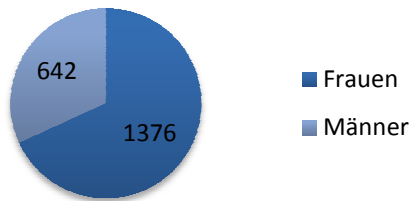
1.1 Mitarbeitende und Führungskräfte

In den Ausbildungen und auf dem Arbeitsmarkt gibt es auch heute noch eher typische Frauen- bzw. Männerberufe. Dies spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Mitarbeitenden der Stadt Luzern: In Bereichen wie z. B. dem Tiefbauamt oder im Finanzbereich arbeiten mehr Männer, in sozialen Bereichen oder in der Volksschule arbeiten mehr Frauen.

Durch die Auslagerung der Heime und Alterssiedlungen (HAS) per 1. Januar 2015 wird sich der Anteil von Frauen und Männern sowohl auf der Ebene der Mitarbeitenden als auch auf den Führungsebenen verändern. Die unten aufgeführten Statistiken stellen diese Unterschiede des Geschlechterverhältnisses bei der Stadt Luzern mit und ohne HAS dar. Diese Statistiken zeigen: je höher die Führungsebene, desto kleiner der Anteil der Frauen bzw. desto grösser der Anteil der Männer. Das Geschlechterverhältnis von Frauen zu Männern auf der Ebene der Mitarbeitenden zieht sich nicht durch. Der Anteil der Männer nimmt auf jeder höheren Ebene überproportional zu im Vergleich zum Verhältnis auf der darunterliegenden Ebene.

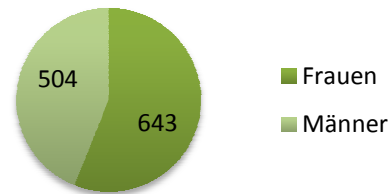
1.1.1 Geschlechterverteilung Mitarbeitende

Inkl. HAS



Total: 2018¹ Mitarbeitende

Exkl. HAS

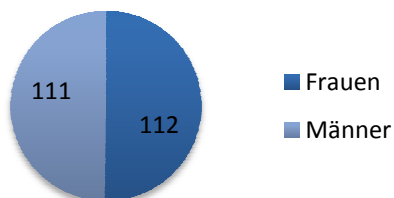


Total: 1147¹ Mitarbeitende

Auf der Ebene der Mitarbeitenden sind mehr Frauen als Männer angestellt. Bei der Stadt Luzern inkl. HAS sind es zwei Drittel Frauen, ein Drittel Männer. Bei der Stadt Luzern exkl. HAS sind etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden Frauen.

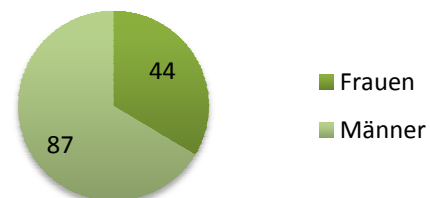
1.1.2 Geschlechterverteilung untere und mittlere Führungsebenen

Inkl. HAS



Total: 223¹ Führungskräfte mittlere/untere Ebene

Exkl. HAS

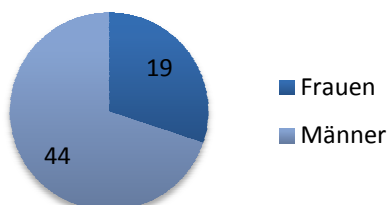


Total: 131¹ Führungskräfte mittlere/untere Ebene

Eine Stufe höher, auf der Ebene der unteren und mittleren Führungskräfte, wird der Anteil der Frauen kleiner. Bei der Stadt Luzern inkl. HAS besteht auf dieser Ebene ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Bei der Stadt Luzern exkl. HAS sind die Stellen auf dieser Ebene bereits von deutlich mehr Männern besetzt als von Frauen. Das Verhältnis ist hier zwei Drittel Männer zu einem Drittel Frauen.

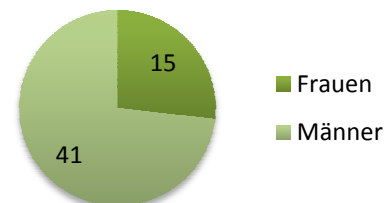
1.1.3 Geschlechterverteilung obere Führungsebene

Inkl. HAS



Total: 63¹ Führungskräfte oberste Führungsebene

Exkl. HAS

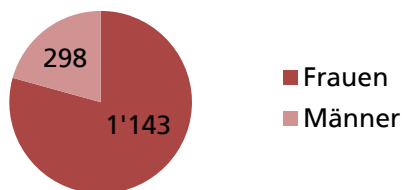


Total: 56¹ Führungskräfte oberste Führungsebene

¹ Alle Zahlen entsprechen der Anzahl Personen (Headcount/HC) der entsprechenden Ebene bei der Stadt Luzern in öffentlich-rechtlichen Anstellungen, Stand Februar 2014.

Der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene nimmt noch mehr ab, sowohl mit als auch ohne HAS: Mit HAS beträgt hier der Frauenanteil knapp ein Drittel, ohne HAS macht der Frauenanteil lediglich noch gut einen Viertel aus.

1.1.4 Geschlechterverteilung Lehrpersonen



Total: 1441 Lehrpersonen²

In der Volksschule sind markant mehr Frauen als Männer beschäftigt.

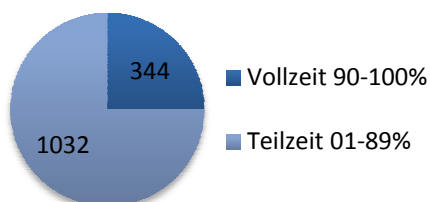
1.2 Arbeitspensum

Bei den Anstellungspensen der Mitarbeitenden der Stadt Luzern zeigt sich, dass deutlich mehr Frauen Teilzeit arbeiten als Männer (d. h. Beschäftigungsgrad ab 90 %). Das meistgewählte Arbeitspensum beträgt 100 %. Das meistgewählte Teilzeitpensum ist 80 %. In einem kleineren Pensum als 80 % arbeiten 40 % der Mitarbeitenden.

Aus den unten dargestellten Statistiken zu den Arbeitspensen lässt sich schliessen, dass je höher die Mitarbeitenden in der Hierarchie stehen, desto höher das Arbeitspensum ist. Oder anders formuliert: Je tiefer die Mitarbeitenden in der Hierarchie stehen, desto häufiger ist Teilzeitarbeit und desto breiter ist das Spektrum der Teilzeitarbeit. Dieses Spektrum der Teilzeitarbeit bewegt sich auf der obersten Führungsebene nicht unter 80 %, auf der mittleren und unteren Führungsebene nicht unter 50 %, und bei den Mitarbeitenden gibt es Arbeitspensen sogar bis unter 10 %.

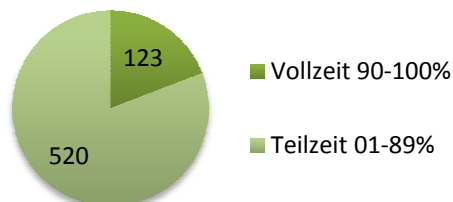
1.2.1 Arbeitspensen Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen inkl. HAS



Total: 1376¹ Mitarbeiterinnen

Mitarbeiterinnen exkl. HAS



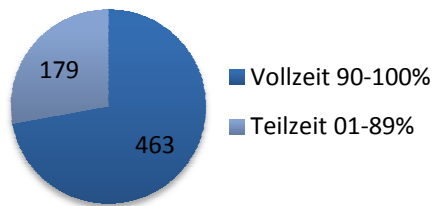
Total: 643¹ Mitarbeiterinnen

Ein Viertel der Mitarbeiterinnen arbeiten bei der Stadt Luzern in einem Vollzeitpensum. Ohne HAS arbeitet ein Fünftel der Mitarbeiterinnen Vollzeit. Zum einen zeigt diese Statistik, dass

² Stand September 2014.

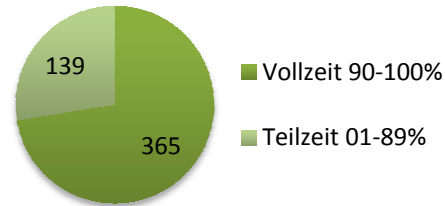
sehr viele Frauen Teilzeit arbeiten. Zum andern zeigt der Vergleich, dass der Anteil der Teilzeitmitarbeiterinnen bei der Stadt Luzern kleiner ist als bei HAS.

Mitarbeiter inkl. HAS



Total: 642¹ Mitarbeiter

Mitarbeiter exkl. HAS

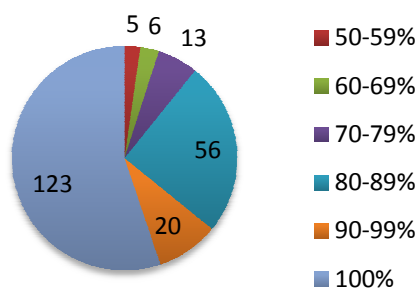


Total: 504¹ Mitarbeiter

Bei den Mitarbeitern zeigt sich das umgekehrte Bild: Es arbeitet lediglich gut ein Viertel der Mitarbeiter in einem Teilzeitpensum gegenüber drei Viertel in Vollzeitpensum. In diesem Vergleich gibt es keinen Unterschied zwischen der Stadt inkl. HAS gegenüber exkl. HAS.

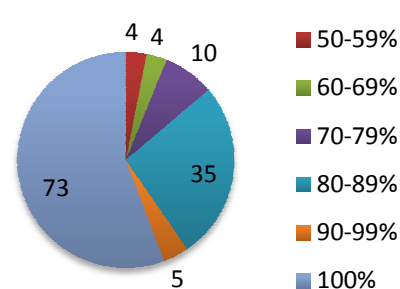
1.2.2 Arbeitspensen untere und mittlere Führungsebenen

Inkl. HAS



Total: 223¹ Führungskräfte³ mittlere/untere Ebene

Exkl. HAS



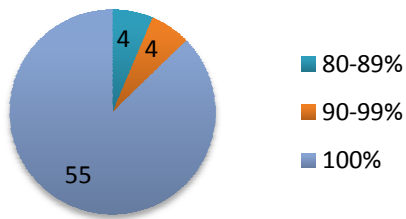
Total: 131¹ Führungskräfte³ mittlere/untere Ebene

In der mittleren und unteren Führungsebene arbeiten knapp zwei Fünftel der Führungskräfte in Teilzeit, wobei die Pensen nicht unter 50 % gehen. Drei Fünftel der Führungskräfte der mittleren und unteren Führungsebene arbeiten Vollzeit. Ohne HAS nimmt der Anteil der Führungskräfte in Teilzeitpensen leicht zu.

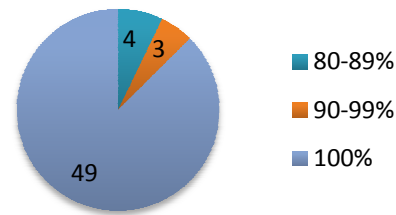
³ Männer und Frauen.

1.2.3 Arbeitspensen oberste Führungsebene

Inkl. HAS



Exkl. HAS



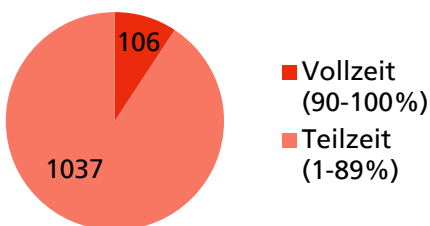
Total: 63¹ Führungskräfte³ oberste Führungsebene

Total: 56¹ Führungskräfte³ oberste Führungsebene

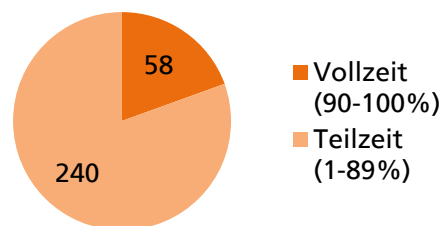
Auf der obersten Führungsebene (Dienstchefinnen/-chefs und zuständige Behörden) arbeiten nur gerade 7 % der Führungskräfte in Teilzeit, wobei das Pensum dieser einzelnen Führungskräfte nicht unter 80 % geht. Diese Statistik verändert sich ohne HAS nicht.

1.2.4 Arbeitspensum Lehrpersonen

Lehrerinnen



Lehrer



Während lediglich 1 von 10 Lehrerinnen in einem Vollzeitpensum arbeitet, sind es bei den Männern doppelt so viele. Auffallend ist der hohe Anteil Teilzeitangestellter bei beiden Geschlechtern.

1.3 Arbeitszeiten

Im Zusammenhang mit der Teilrevision des Personalreglements von 2012 wurde die Arbeitszeit weiter flexibilisiert. Wenn es von der Aufgabe und Funktion her möglich ist, arbeiten die Mitarbeitenden der Stadt Luzern nach dem Jahresarbeitszeitmodell. Dies schafft gute Möglichkeiten, um eine möglichst hohe Flexibilität bei den Arbeitszeiten zu erreichen. Ein grosser Spielraum in der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit unterstützt die Vereinbarung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit und bildet damit ein familienfreundliches Arbeitszeitmodell.

1.4 Lohn

Statistiken des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass auch heute die Lohngleichheit in der Schweiz noch nicht erreicht ist. Frauen verdienen durchschnittlich 20 % weniger als Männer, Kaderfrauen bis zu 30 % weniger. Das heisst, die vergleichsweise grössten geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten treten bei den am höchsten qualifizierten Arbeitnehmenden auf, die vergleichsweise geringsten bei den mittleren Anforderungsniveaus.

In der Teilrevision des Personalreglements der Stadt Luzern (B+A 19/2012 vom 4. April 2012) wurde u. a. die Lohngleichheit von Frau und Mann geprüft. Basis ist der jährlich von Persuisse durchgeführte Lohnvergleich. Aus dieser Berechnung resultiert eine bereinigte Lohndifferenz in Prozenten zwischen Frauen und Männern. Diese lag bei der Stadt unterhalb des statistischen Wertes von 5 % des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Beim Vollzug des neuen Besoldungssystems werden seither weitere durch diese Stelle anerkannte Berechnungsmethoden zur Untersuchung von Differenzen in der Besoldung von Frauen und Männern angewendet und – wo notwendig – die entsprechenden Korrekturmassnahmen ergriffen.

Bei den Lernenden bestehen bei der Stadt Luzern für alle Lehrberufe die gleichen Löhne, unabhängig vom Geschlecht und unabhängig vom gewählten Beruf.

1.5 Potenzial als Arbeitgeberin

Die Stadt Luzern ist als Arbeitgeberin in verschiedenen Bereichen zu unterschiedlichen Themen aus der Gleichstellung aktiv. Doch es besteht Entwicklungspotenzial für eine systematische Vorgehensweise zu Massnahmen für eine Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für alle Dienstabteilungen und Bereiche gelten und flächendeckend umgesetzt werden.