

Bericht und Antrag 45 an den Grossen Stadtrat von Luzern

Strategie und Massnahmenplan Gleichstellung 2025–2028

- Kenntnisnahme
- Sonder- und Nachtragskredit für die Umsetzung des Massnahmenplans
- Abschreibung Motion 249

**Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet
mit StB 715 vom 16. Oktober 2024**

Vom Grossen Stadtrat beschlossen am 19. Dezember 2024

Politische und strategische Referenz

Politischer Auftrag

Motion 249 «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung»

B+A 28/2022 «Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern. Aufbau, Aufgaben und Organisation. Abschreibung Motion 249»

In Kürze

Am 1. Dezember 2022 hat der Grosse Stadtrat einen Sonderkredit von 2,4 Mio. Franken für die Schaffung einer Fachstelle Gleichstellung bewilligt ([Bericht und Antrag \[B+A\] 28/2022](#)). Am 1. September 2023 nahm die Fachstelle Gleichstellung ihre Arbeit auf. Zu ihren Hauptaufgaben gehört gemäss B+A 28/2022 die Erarbeitung einer Strategie und eines Massnahmenplans für die kommenden Jahre. Die Fachstelle Gleichstellung hat diese gemeinsam mit internen und externen Anspruchsgruppen erarbeitet und legt sie mit dem vorliegenden B+A dem Grossen Stadtrat vor.

Zur Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau sowie von homo- und bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen werden Massnahmen in den folgenden vier Schwerpunkten umgesetzt:

- Schutz vor Gewalt: Die Stadt Luzern engagiert sich aktiv in der Prävention von geschlechtsspezifischer und queerfeindlicher Gewalt.
- Chancengerechter Zugang: Die Stadt Luzern erbringt ihre Dienstleistungen so, dass alle Menschen einen chancengerechten Zugang zu diesen haben. Massnahmen dazu sind in den Strukturen der Stadtverwaltung verankert.
- Sichtbarmachung: Die Bemühungen zur Sichtbarkeit von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt werden verstärkt. Die Bevölkerung wird über gleichstellungsrelevante Themen informiert und sensibilisiert.
- Arbeitsbedingungen: Die Stadt Luzern gewährleistet faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen.

Diese Schwerpunkte werden teilweise dezentral von verschiedenen Dienstabteilungen umgesetzt und teilweise direkt unter der Leitung der Fachstelle Gleichstellung.

Um alle Massnahmen umzusetzen, für die ein ausgewiesener Bedarf besteht, sind zusätzliche Ressourcen notwendig. Dem Grossen Stadtrat wird für die Dauer von 10 Jahren ein Sonderkredit von 1,16 Mio. Franken beantragt. Damit sollen die personellen Ressourcen der Fachstelle Gleichstellung um 40 Stellenprozent sowie das Budget für den Sach- und Betriebsaufwand um jährlich Fr. 52'000.– erhöht werden. Im Weiteren wird dem Grossen Stadtrat für die Umsetzung der Massnahmen für das Budget 2025 ein Nachtragskredit von Fr. 116'000.– beantragt.

Mit der Festlegung einer Gleichstellungsstrategie und der Umsetzung eines Massnahmenplans während der kommenden vier Jahre wird ein wichtiger Beitrag geleistet zur Erreichung des Ziels, dass Luzern eine lebenswerte und sichere Stadt für alle ist, unabhängig von Geschlecht oder sexueller Orientierung. Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag und ein grundlegendes Menschenrecht, das die gesellschaftliche Vielfalt und den sozialen Zusammenhalt stärkt.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Ausgangslage	5
1.1 Allgemein.....	5
1.2 Weshalb eine Gleichstellungsstrategie?	5
2 Rahmenbedingungen	6
2.1 Bund.....	6
2.2 Interkantonal.....	6
2.3 Kanton Luzern.....	6
2.4 Stadt Luzern	7
3 Vorgehen	8
4 Ergebnisse: Auslegeordnung	9
4.1 Gleichstellungsprogramm 2015–2020	9
4.2 Perspektive: interne Anspruchsgruppen	10
4.3 Perspektive: externe Anspruchsgruppe	10
4.4 Politische Vorstösse	10
4.5 Andere Städte.....	11
4.6 Fazit der Auslegeordnung	11
5 Strategisches Leitbild, Schwerpunkte und Massnahmen	12
5.1 Strategisches Leitbild	12
5.2 Strategische Schwerpunkte und Massnahmen	13
5.2.1 Schutz vor Gewalt	14
5.2.2 Chancengerechter Zugang.....	14
5.2.3 Sichtbarmachung	15
5.2.4 Arbeitsbedingungen	15
5.2.5 Fazit zum Massnahmenplan.....	16
5.3 Umsetzung.....	16
6 Auswirkungen auf die Verwaltung	17
6.1 Direktionen und Dienstabteilungen.....	17
6.2 Fachstelle Gleichstellung.....	17
6.2.1 Ressourcenbedarf Personelles.....	17

6.2.2	Bisherige Arbeiten der Fachstelle	19
6.2.3	Auswirkungen aufs Klima	20
7	Ressourcenbedarf	21
8	Kreditrecht und zu belastendes Konto	23
8.1	Sonderkredit	23
8.2	Nachtragskredit.....	23
9	Politische Würdigung	24
10	Antrag	24

Anhang

1	Massnahmenplan Gleichstellung 2025–2028
2	Glossar
3	Aufgaben der Fachstelle Gleichstellung gemäss B+A 28/2022
4	Bisherige Arbeiten der Fachstelle Gleichstellung
5	Themenbezogene, nicht abgeschriebene Vorstösse

Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Mitglieder des Grossen Stadtrates

1 Ausgangslage

1.1 Allgemein

Luzern soll eine lebenswerte und sichere Stadt für alle Bevölkerungsgruppen und Generationen sein. So hält es der Stadtrat im Legislaturprogramm 2022–2025 fest. Eine lebenswerte Stadt zu sein bedeutet, auch eine inklusive und gerechte Stadt zu sein, in der sich alle frei entfalten und sicher bewegen können – unabhängig von Geschlecht oder sexueller Orientierung. Zur Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie von homo- und bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen hat die Stadt Luzern seit 1. September 2023 eine Fachstelle Gleichstellung. Die nachfolgende Strategie Gleichstellung und der dazugehörige Massnahmenplan wurden in einem partizipativen Prozess erarbeitet. Mit vorliegendem Bericht und Antrag werden einerseits übergeordnete Ziele der Gleichstellungsarbeit festgelegt, andererseits werden konkrete Massnahmen für die nächsten vier Jahre festgehalten, die die Gleichstellung stärken, Diskriminierung bekämpfen und eine inklusive Stadtentwicklung fördern.

1.2 Weshalb eine Gleichstellungsstrategie?

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Verfassungsauftrag. Die Schaffung von gleichen Voraussetzungen für alle ist somit auch Aufgabe des Staates. Es gibt nach wie vor sehr viele Bereiche, in denen Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Ein paar Beispiele: Frauen erhalten rund Fr. 20'000.– weniger Rente pro Jahr als Männer¹, Frauen leisten rund 50 Prozent mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit als Männer², queere Personen sind gesundheitlich benachteiligt, insbesondere hinsichtlich ihrer psychischen Gesundheit³, und der nationalen LGBTIQ-Helpline werden durchschnittlich fast drei Hate Crimes, die sich gegen queere Personen richten, pro Woche gemeldet⁴. Die Beseitigung von solchen und weiteren Diskriminierungen hat eine gerechtere Gesellschaft zum Ziel. Gleichstellung ist ein grundlegendes Menschenrecht. Sie führt zudem zu einer stärkeren wirtschaftlichen Autonomie und einer verbesserten Gesundheit von diskriminierten Personen, was wiederum der Gesamtgesellschaft zugutekommt, die weniger Gesundheits- und Sozialhilfekosten tragen muss. Die Stärkung von diskriminierten und unterrepräsentierten Gruppen fördert zudem die gesellschaftliche Vielfalt und Innovation: Durch den Einbezug verschiedener Perspektiven, z. B. in der Politik oder im Arbeitsleben, können kreative Lösungen für gesellschaftliche Probleme gefunden werden. Eine Gesellschaft, die Gleichstellung fördert, ist weniger anfällig für Gewalt gegenüber Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung. Dies schafft eine sicherere und gerechtere Umgebung für alle. Und schliesslich fördert eine Gesellschaft, die Gleichstellung und Vielfalt schätzt, auch die Demokratie und den sozialen Zusammenhalt. Alle Menschen fühlen sich respektiert und vertreten, was zu einer stärkeren und stabileren Gemeinschaft führt.

¹ Swiss Life AG (2023): Der Gender Pension Gap ist (k)eine Vorsorgelücke. Verfügbar unter: [Der Gender Pension Gap ist \(k\)eine Vorsorgelücke / Swiss Life](#).

² [Frauen leisteten 50 Prozent mehr Haus- und Familienarbeit als Männer im Jahr 2020 – aber Männer legen zu – unbezahlte Arbeit im Jahr 2020 / Medienmitteilung / Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#).

³ [Gesundheit von LGBT-Personen \(admin.ch\)](#).

⁴ [LGBTIQ-Helpline](#).

2 Rahmenbedingungen

Nachfolgend werden die für die Erarbeitung der Strategie und des Massnahmenplans relevanten Rahmenbedingungen auf Bundesebene, kantonaler und städtischer Ebene erläutert.

2.1 Bund

In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Art. 8 Abs. 3 lautet: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Dieser Verfassungsauftrag richtet sich an Bund, Kantone und Gemeinden. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) wurde 1988 vom Bundesrat eingesetzt. Dessen Auftrag ist es, die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen zu fördern und sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung einzusetzen. Am 1. Juli 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann ([Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1](#)) in Kraft, das sich auf das Erwerbsleben bezieht. Darin ist insbesondere die Pflicht von privaten und öffentlichen Arbeitgebenden zu diskriminierungsfreier Entlohnung festgehalten.

In den vergangenen Jahren gewannen zudem LGBTIQ-Themen im Gleichstellungsdiskurs zunehmend an Gewicht, weshalb auch das EBG per 1. Januar 2024 Fragen in diesem Bereich bearbeitet und dazu zwei Stellen geschaffen hat.

2.2 Interkantonal

Die kantonalen und kommunalen Fachstellen für Gleichstellung der Schweiz sowie das EBG sind als Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten ([SKG](#)) zusammengeschlossen. Die Fachstelle Gleichstellung der Stadt Luzern ist seit dem 20. September 2023 Mitglied dieser Konferenz und pflegt in diesem Rahmen den fachlichen Austausch mit anderen Fachstellen. Die SKG initiiert überregionale Projekte im Gleichstellungsbereich und gibt Studien in Auftrag, wie z. B. der alle drei Jahre erscheinende «Gleichstellungsbarometer».

2.3 Kanton Luzern

Auch der Kanton Luzern ergreift Massnahmen im Bereich der Gleichstellung. Innerhalb der Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) werden rund 110 Stellenprozent für die Koordination von Gleichstellungsmassnahmen eingesetzt. Es gibt im Gleichstellungsbereich keine gesetzlichen Grundlagen, die die Aufgaben und Verantwortlichkeiten explizit den verschiedenen Staatsebenen zuordnen. Das Planungsinstrument im Bereich der Gleichstellung des Kantons Luzern ist ein [Planungsbericht](#). Der aktuelle Planungsbericht läuft über die Jahre 2022 bis 2025. Dieser Planungsbericht wurde für die Erarbeitung des vorliegenden städtischen Massnahmenplans berücksichtigt, sodass der städtische Massnahmenplan Lücken füllen kann und Doppelspurigkeiten vermieden werden. Zudem wurde die Dienststelle Soziales und Gesellschaft zur Konsultation für die vorliegende Strategie und den Massnahmenplan eingeladen. Aus der Rückmeldung wird ersichtlich, dass der vorliegende städtische Massnahmenplan den kantonalen Planungsbericht sinnvoll ergänzt und dass bei einzelnen Massnahmen Synergien zwischen Stadt und Kanton genutzt werden können.

2.4 Stadt Luzern

Die Stadt Luzern trat Ende 2007 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bei und entwickelte später das [Gleichstellungsprogramm 2015–2020](#). Am 1. Dezember 2022 beschloss der Grosse Stadtrat die Einrichtung einer städtischen «Fachstelle Gleichstellung», die per 1. September 2023 ihre Arbeit aufgenommen hat. Die Aufgaben der Fachstelle sind im [B+A 28/2022](#) festgelegt. Die Fachstelle ist dem Bereich «Präsidiales» in der Direktion des jeweiligen Stadtpräsidenten bzw. der jeweiligen Stadtpräsidentin angegliedert und derzeit mit zwei Personen zu je 60 Stellenprozent besetzt. Zum Aufgabenfeld der Fachstelle gehören sowohl die Gleichstellung von Frau und Mann als auch die Gleichstellung von homo- und bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen (queere Themen).

Die Aufgaben der Fachstelle sind im erwähnten B+A festgelegt und in erste, zweite und dritte Priorität aufgeteilt. Die Priorisierung der Massnahmen ist insbesondere auf den Umstand zurückzuführen, dass der Stadtrat im [B+A 28/2022](#) die Schaffung einer 60-Prozent-Stelle vorschlägt. Im Rahmen der Parlamentsdebatte wurden diese Stellenprozente dann verdoppelt. Im Rahmen der Erarbeitung der Strategie und des Massnahmenplans 2025–2028 wird somit auch geklärt, wie die zusätzlichen 60 Stellenprozent konkret eingesetzt werden bzw. ob ein weiterer Stellenausbau zur Umsetzung des Massnahmenplans nötig ist (vgl. Kapitel 6.2).

Wurde das erwähnte Gleichstellungsprogramm 2015–2020 der Stadt Luzern noch von Mitarbeitenden der Verwaltung erstellt und dessen Umsetzung begleitet, die kein fixes Pensum für Gleichstellungsthemen hatten, steht nun für die Erarbeitung und Umsetzung des vorliegenden Massnahmenplans eine Fachstelle zur Verfügung. Zudem steht seit 2023 auch ein Budget für Projekte im Bereich der Gleichstellung zur Verfügung, was bislang ebenfalls nicht der Fall war. Trotzdem wurden und werden schon vor der Einrichtung der Fachstelle Gleichstellung vielfältige Massnahmen im Bereich der Gleichstellung umgesetzt. Nachfolgend einige Beispiele:

- Mit den Betreuungsgutscheinen für die familienergänzende Betreuung von Kindern im Vorschulalter sowie mit dem Ausbau der ganztägigen Betreuung von Kindern im Schulalter bis zur aktuellen Entwicklung der Tagesschule leistet die Stadt Luzern einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Städtische Mitarbeitende verschiedener Dienstabteilungen bilden sich laufend im Bereich Diversity, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit weiter. Dies passiert bisher noch nicht stadtweit koordiniert.
- Für Gremien, die vom Stadtrat eingesetzt werden, wird das Ziel angestrebt, dass Frauen und Männer je zu mindestens einem Drittel vertreten sind.
- Die Stadt Luzern unterstützt den Verein LISA finanziell, der sich für die Rechte von Sexarbeitenden einsetzt.
- Die Stadt als Arbeitgeberin setzt verschiedene Massnahmen im Bereich der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit um, z. B. Job- und Topsharing, Work Smart, Lohngleichheitsanalysen sowie darauf aufbauende Massnahmen.

Der vorliegende Massnahmenplan will vor allem Lücken schliessen und fokussiert deshalb auf neu umzusetzende Massnahmen. Die bestehenden Massnahmen werden aus diesem Grund nicht im Massnahmenplan aufgeführt. Trotzdem werden diese selbstverständlich weitergeführt, und zwar in der Regel unter der Federführung der jeweiligen Dienstabteilung.

3 Vorgehen

Die Strategie und der Massnahmenplan 2025–2028 (siehe Anhang 1) wurden in einem partizipativen Prozess erarbeitet, in den die wichtigsten Anspruchsgruppen miteinbezogen wurden. Grundlage für die Erarbeitung ist ein Projektauftrag, den der Stadtrat am 25. Oktober 2023 erteilt hat. Darin ist festgelegt, dass eine Projektgruppe, bestehend aus Mitarbeitenden aus allen Direktionen, sowie ein Steuerorgan⁵ eingesetzt werden. Zudem wurden eine verwaltungsinterne Konsultation sowie eine Vernehmlassung bei externen Anspruchsgruppen⁶ durchgeführt.

Inhaltlich wurde folgendermassen vorgegangen:

- Auslegeordnung: Zur Erarbeitung der Auslegeordnung wurde das ausgelaufene Gleichstellungsprogramm 2015–2020 auf den Stand seiner Zielerreichung überprüft, Gespräche mit internen und externen Anspruchsgruppen geführt sowie eine Liste der überwiesenen, aber noch nicht abgeschriebenen Vorstösse mit Bezug zur Gleichstellungsthematik erstellt. Die Ergebnisse werden in Kapitel 4 zusammenfassend dargestellt.
- Strategisches Leitbild: Darauf basierend formulierte die Fachstelle Gleichstellung die übergeordneten Leitziele der Gleichstellungsarbeit. Es handelt sich dabei um Grundwerte, die den Rahmen für die Gleichstellungsarbeit darstellen. Die Ergebnisse werden in Kapitel 5.1 dargestellt.
- Strategische Schwerpunkte und Massnahmen: Abgeleitet aus der Auslegeordnung und mithilfe der Projektgruppe wurden vier Wirkungsziele formuliert, die die thematischen Schwerpunkte des Massnahmenplans darstellen. Zu jedem Wirkungsziel wurden gemeinsam mit der Projektgruppe Massnahmen entwickelt. Die Ergebnisse werden in Kapitel 5.2 sowie in der Massnahmentabelle im Anhang dargestellt.

Dank dieses breit abgestützten Vorgehens konnte sichergestellt werden, dass der Massnahmenplan Lücken schliesst, sowohl auf zivilgesellschaftlichen Anliegen wie auch auf aktuellen politischen Aufträgen fusst und gleichzeitig für die einzelnen Dienstabteilungen umsetzbar und zweckmässig bleibt.

⁵ Bestehend aus Stadtpräsident Beat Züsli, Finanzdirektorin Franziska Bitzi Staub, der Leiterin Quartiere und Integration Sibylle Stolz sowie Personalchef Patrick Dittli.

⁶ Geantwortet haben die folgenden Organisationen: Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern, Stadtpersonalverband, VPOD, Personalverein der Stadt Luzern, Bildungsstelle häusliche Gewalt, Pink Cross, Frauenzentrale Luzern, S&X. Weitere Organisationen wurden angeschrieben.

4 Ergebnisse: Auslegeordnung

In einem ersten Schritt wurde eine Auslegeordnung erstellt. Dabei standen folgende Fragen im Zentrum:

- Welche Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung werden in der Stadtverwaltung bereits umgesetzt?
- Wo bestehen Lücken?
- Welche politischen Forderungen werden in der Stadt Luzern im Gleichstellungsbereich gestellt?
- Welche Massnahmen setzen andere Städte um?

4.1 Gleichstellungsprogramm 2015–2020

Das [erste Gleichstellungsprogramm der Stadt Luzern](#) fokussierte auf die Gleichstellung von Mann und Frau. Massnahmen für queere Menschen wurden im Gleichstellungsprogramm 2015–2020 keine angedacht oder umgesetzt. Einige Massnahmen des Programms 2015–2020 wurden umgesetzt und können als abgeschlossen betrachtet werden:

- Es konnten niederschwellige Deutschlernangebote mit Kinderbetreuung insbesondere für Frauen aufgebaut werden;
- Die Themen Geschlechtersensibilität sowie Prävention von sexueller Gewalt wurden in der Volksschule sowie der Kinder- und Jugendarbeit stärker verankert;
- Die Sondernutzungskonzession zur Plakatierung auf dem öffentlichen Grund wurde um einen Passus betreffend geschlechterdiskriminierende Werbung ergänzt;
- Geschlechtsspezifische Gewaltthemen wurden in den Sicherheitsbericht aufgenommen;
- Alle für Teilzeit oder Jobsharing geeigneten Stellen werden bei einer Neubesetzung entsprechend ausgeschrieben;
- Es wurde die Lohngleichheit in allen Lehrberufen eingeführt;
- Die Infrastruktur gewisser Arbeitsplätze wurde verbessert (z. B. Frauengarderoben eingerichtet);
- Das Thema Gleichstellung wurde in das personalpolitische Leitbild aufgenommen.

Andere Massnahmen wurden ebenfalls umgesetzt, sind jedoch als Daueraufgabe zu verstehen. Diese Massnahmen werden weitergeführt, auch wenn sie im vorliegenden Massnahmenplan, der auf neu umzusetzende Massnahmen fokussiert, nicht aufgeführt sind. Konkret sind damit folgende Massnahmen gemeint: Bedarfsgerechte Angebote in Kinderbetreuungseinrichtungen (vorschulisch sowie im Rahmen der Tagesschule), gendergerechte Sozialhilfe, Teilzeitarbeit und Jobsharing bei der Stadtverwaltung, Lohngleichheit unter den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung auf allen Führungsebenen⁷, Unterstützung der Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen, Unterstützung des Vereins LISA. Wiederum andere Massnahmen des Gleichstellungsprogramms 2015–2020 können als nicht oder nicht zufriedenstellend umgesetzt beurteilt werden. Diese Massnahmen werden in der Regel in ähnlicher Form in den vorliegenden Massnahmenplan 2025–2028 aufgenommen. Beispiele dafür sind: gendergerechtes Planen und Bauen, häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen, Informations- und Sensibilisierungsangebote für Mitarbeitende der Stadtverwaltung.

Immer wieder für kontroverse Diskussionen gesorgt hat die Massnahme, dass in externen Gremien sowie in vom Stadtrat eingesetzten Gremien eine Geschlechterquote von mindestens 33 Prozent angestrebt werden muss. Einerseits war die Umsetzung dieser Massnahme in der Praxis oft schwierig, und andererseits wird im vorliegenden Gleichstellungsprogramm der Geschlechterbegriff weiter gefasst als nur binär (Mann und Frau). Aus diesem Grund sollen die Massnahmen, die eine Quote verlangen, ersetzt werden durch eine Massnahme, die die Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen auf qualitativer Ebene analysiert und optimiert (vgl. Anhang 1, Massnahme Z7).

⁷ Massnahmen, die die Stadt als Arbeitgeberin betreffen, werden insbesondere im Rahmen der Handlungsfelder, die aus den Ergebnissen der Personalbefragung abgeleitet wurden, durch die Dienstabteilung Personal bearbeitet.

4.2 Perspektive: interne Anspruchsgruppen

In den Gesprächen mit Vertretungen von Dienstabteilungen der Stadtverwaltung wurde einerseits die Stadt als Arbeitgeberin beleuchtet, andererseits die Erbringung der städtischen Dienstleistungen für die Bevölkerung. Hinsichtlich Stadt als Arbeitgeberin wurde oft das Votum eingebracht, dass diese vielfältigen Massnahmen im Bereich der «klassischen» Gleichstellung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohngleichheit, Stellenbesetzung usw.) umsetzt, jedoch nur sehr wenige Massnahmen im Bereich LGBTIQ. Hier wünschen sich Mitarbeitende und Führungskräfte mehr Unterstützung im Umgang mit queeren Personen und Massnahmen mit Signalwirkung, um zu zeigen, dass die Stadt eine LGBTIQ-freundliche Arbeitgeberin ist. Hinsichtlich Erbringung der Dienstleistungen berichten viele Mitarbeitende, dass sie und ihre Dienstabteilungen in ihrem beruflichen Alltag regelmässig einen Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit legen. Sie setzen z. B. Massnahmen um, um die Repräsentation aller Geschlechter zu fördern und sicherzustellen, dass ihre Arbeit den Bedürfnissen aller Geschlechter gerecht wird. Diese Massnahmen sind jedoch eher unsystematisch und personenabhängig, teilweise projektbasiert und kaum in den Verwaltungsstrukturen verankert. Zudem wird von internen Anspruchsgruppen öfters erwähnt, dass andere Kategorien, neben Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung, mitgedacht werden müssen und der Auftrag der Fachstelle Gleichstellung nicht isoliert auf diese Kategorien erfüllt werden soll.

4.3 Perspektive: externe Anspruchsgruppe

Die externen Anspruchsgruppen sind Vereine und NGOs, die sich, meist ehrenamtlich, in der Stadt Luzern (und oft auch darüber hinaus) für die Gleichstellung der Geschlechter, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen einsetzen. Sie zeigen in den Gesprächen vor allem Lücken in der Gleichstellungsarbeit auf, die ihres Erachtens zu schliessen sind. Oft genannt wird dabei das Thema geschlechtsspezifische und queerfeindliche Gewalt. Die externen Anspruchsgruppen nehmen wahr, dass diese in der Stadt Luzern vorkommt und dass nicht ausreichend Massnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Übergriffen ergriffen werden. Weiter wird oft erwähnt, dass insbesondere die queere Community Orte braucht, an denen sie sich niederschwellig und möglichst kostenfrei treffen und austauschen kann. Insgesamt wünschen sich die externen Anspruchsgruppen eine stärkere Sichtbarkeit von gesellschaftlichen Minderheiten. Dies hilft, dass diese sich repräsentiert und eingeschlossen fühlen und dass Stereotypen und Vorurteile abgebaut werden. Auch die externen Anspruchsgruppen äussern zudem den Wunsch, dass die öffentlichen Dienstleistungen geschlechtergerecht erbracht werden. Konkret wird genannt, dass Personal, das mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, für queere und geschlechtsspezifische Themen sensibilisiert ist oder dass die städtischen Formulare inklusiv gestaltet sind, indem z. B. nicht nur «weiblich» oder «männlich» angegeben werden kann.

4.4 Politische Vorstösse

Offene politische Forderungen im Gleichstellungsbereich, in Form von überwiesenen, aber noch nicht abgeschriebenen Vorstössen, sind in Anhang 5 aufgelistet. Thematisch fordern die Vorstösse einerseits Massnahmen, die die Gleichstellung besser innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung verankern (z. B. [Postulat 8](#): «Städtische Kommunikation muss einschliessen, nicht ausschliessen» oder die als Postulat überwiesene [Motion 145](#): «Gender Budgeting in der Stadt Luzern einführen»), aber auch Massnahmen, bei denen die Stadt ein Statement gegen aussen abgibt (z. B. [Postulat 118](#): «Für ein Luzern ohne Gewalt – gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit», oder [Bevölkerungsantrag 151](#): «Ja zur offenen Regenbogenstadt Luzern»). Zudem zielen verschiedene Vorstösse auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitsorten im Einflussbereich der Stadt ab (z. B. [Postulat 293](#): «Lohngleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen stichprobenweise kontrollieren», [Postulat 19](#): ««Swiss LGBTI-Label» für die Stadt Luzern», [Postulat 213](#): «Zeitgemässe Arbeitsbedingungen für Stadträt*innen»). Zudem wurde die [Motion 338](#) überwiesen, die die Schaffung einer neuen Fachstelle Gleichstellung fordert, die sich schwerpunktmässig um die Anliegen von Menschen mit

Behinderungen kümmert. Der Stadtrat wird, einen Planungsbericht bzw. Bericht und Antrag zur Schaffung einer Fachstelle für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen erarbeiten. Der Stadtrat hält in der Stellungnahme zur Motion fest, dass Synergien mit der Fachstelle Gleichstellung genutzt werden können, die Fachstelle Gleichstellung jedoch weder freie personelle Ressourcen noch das spezifische Fachwissen hat, um zusätzlich explizit Massnahmen für Menschen mit Behinderungen umzusetzen.

4.5 Andere Städte

Im Kanton Luzern ist die Stadt Luzern die einzige Gemeinde, die eine Fachstelle Gleichstellung einsetzt und einen Massnahmenplan umsetzt. Andere Schweizer Städte wie Genf, Lausanne, Zürich oder Bern verfügen über Gleichstellungsbüros, die in der Regel auch Massnahmenpläne umsetzen. Diese wurden von der Fachstelle Gleichstellung konsultiert und als Inspiration für den vorliegenden Massnahmenplan verwendet. Zusammenfassend können folgende thematische Schwerpunkte in den Gleichstellungsplänen anderer Städte ausgemacht werden: Sexismus und Queerfeindlichkeit, häusliche Gewalt, chancengerechter Zugang zu den Dienstleistungen der Stadtverwaltung, gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben, Stadtverwaltung als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin, Kinder und Jugendliche, Partizipation und Repräsentation.

4.6 Fazit der Auslegeordnung

Mit der Auslegeordnung wurde versucht, möglichst verschiedene Blickwinkel auf den Stand der Gleichstellung in der Stadt Luzern aufzuzeigen, indem die Perspektive der Verwaltung, der Politik sowie von Externen miteinbezogen wurde. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass alle Anspruchsgruppen wahrnehmen, dass die tatsächliche Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Es bestehen nach wie vor gesellschaftliche Hürden beim Zugang zu Ressourcen, Dienstleistungen und gesellschaftlichen Positionen aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung. Auch geschlechtsspezifische und queerfeindliche Gewalt ist immer noch eine Realität, die es zu bekämpfen gilt. Zur erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen müssen diese in die Verwaltungsstrukturen übergeführt werden, um strukturelle Diskriminierungen nicht nur punktuell zu beseitigen. Wichtig ist dabei, dass diskriminierte Gruppen gestärkt und sichtbar gemacht werden und verschiedene Kategorien (z. B. Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund usw.) zusammen gedacht werden, um eine inklusivere Gesellschaft anzustreben.

5 Strategisches Leitbild, Schwerpunkte und Massnahmen

Basierend auf der Auslegeordnung wurde in einem nächsten Schritt das strategische Leitbild definiert (Kapitel 5.1). Anschliessend wurden vier thematische Schwerpunkte mit Wirkungszielen festgelegt und schliesslich konkrete Massnahmen formuliert, die zur Verwirklichung dieser Ziele beitragen (Kapitel 5.2).

5.1 Strategisches Leitbild

Die strategischen Leitziele sind allgemein formuliert und bieten die Richtlinie für die Gleichstellungsarbeit in der Stadt Luzern und für die zu planenden Massnahmen. Nachfolgend wird dargelegt, welche übergeordneten Leitziele mit dem vorliegenden Massnahmenplan erreicht werden sollen, wie sie erreicht werden sollen und wo die Ziele der Gleichstellungsarbeit ansetzen.

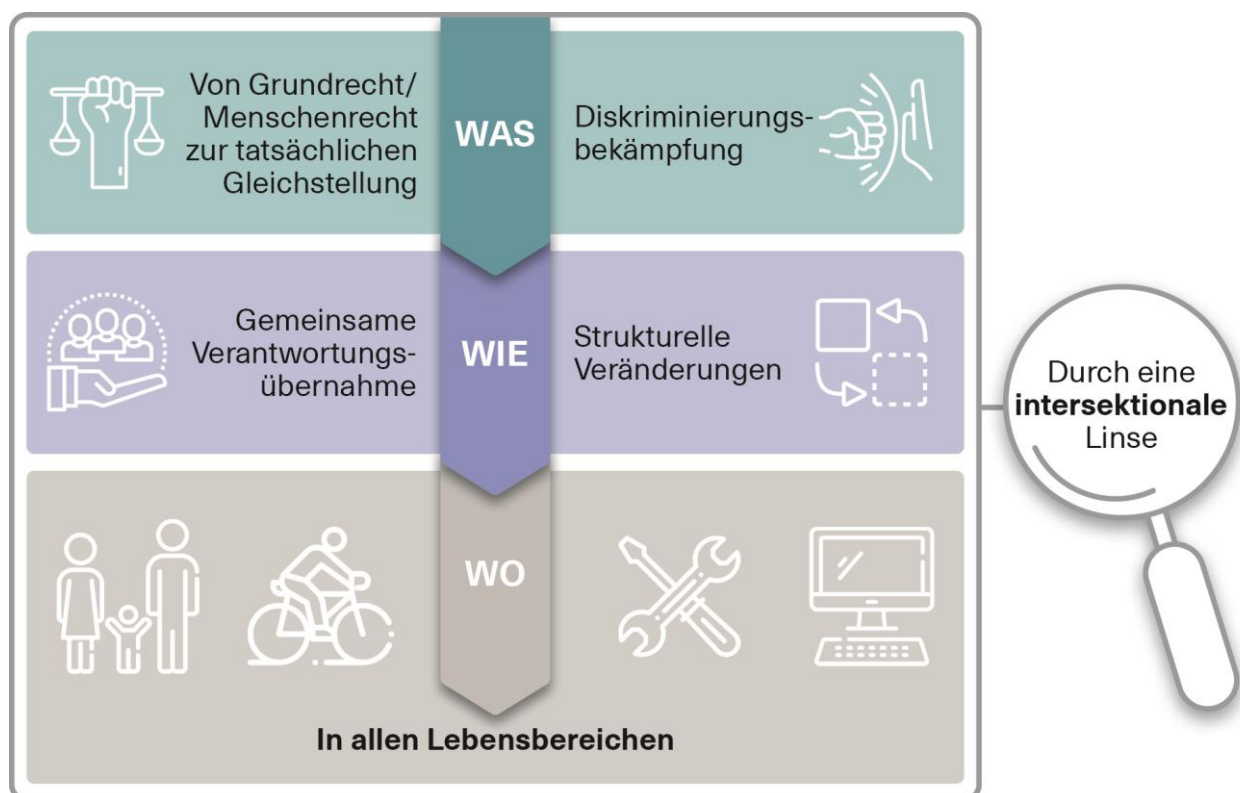


Abb. 1: Strategisches Leitbild (Quelle: eigene Darstellung)

Welche Leitziele werden verfolgt?

- Die Lücke zwischen der durch die Verfassung und internationale Menschenrechtsabkommen garantierten rechtlichen Gleichstellung auf der einen Seite und der tatsächlichen, im Alltag erlebten Gleichstellung auf der anderen Seite wird geschlossen. Alle Menschen können sich unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität und/oder ihrer sexuellen Orientierung frei entfalten und ihr Potenzial ausschöpfen.
- Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität werden bekämpft.

Wie werden diese Ziele erreicht?

Gleichstellung wird in den städtischen Strukturen verankert. Es handelt sich um ein Querschnittsthema, an dem directionsübergreifend zusammengearbeitet wird. Organisationen, die Zivilgesellschaft und die städtische Bevölkerung werden in die Gleichstellungsarbeit miteinbezogen. Auch kritische Stimmen werden gehört.

Worauf zielt die Gleichstellungsarbeit ab?

Das Wirkungsfeld der städtischen Gleichstellungsarbeit erstreckt sich auf alle Lebensbereiche. Damit ist das Erwerbsleben (Lohnungleichheit, Ausbildung, Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz usw.) sowie das Privatleben (Familie, Freizeit, Vereinbarkeit usw.) und das öffentliche Leben als Ganzes (städtische Kommunikation, Freiwilligenarbeit usw.) gemeint.

Intersektionalität

In all diesen Bestrebungen und ausgehend vom Kernauftrag der Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung werden unterschiedliche Formen der Ausgrenzung (Hautfarbe, Behinderung, Alter usw.) wo möglich und sinnvoll in die Umsetzung von Massnahmen integriert und so sichergestellt, dass die aus der städtischen Strategie resultierenden Handlungen nachhaltig und ganzheitlich sind. Die Fachstelle Gleichstellung arbeitet diesbezüglich eng mit anderen Dienstabteilungen zusammen, insbesondere mit der Integrationsförderung der Dienstabteilung Quartiere und Integration (QUIN).

5.2 Strategische Schwerpunkte und Massnahmen

Abgeleitet aus der Strategie und der Auslegeordnung wurden vier thematische Schwerpunkte mit ihren Wirkungszielen formuliert:

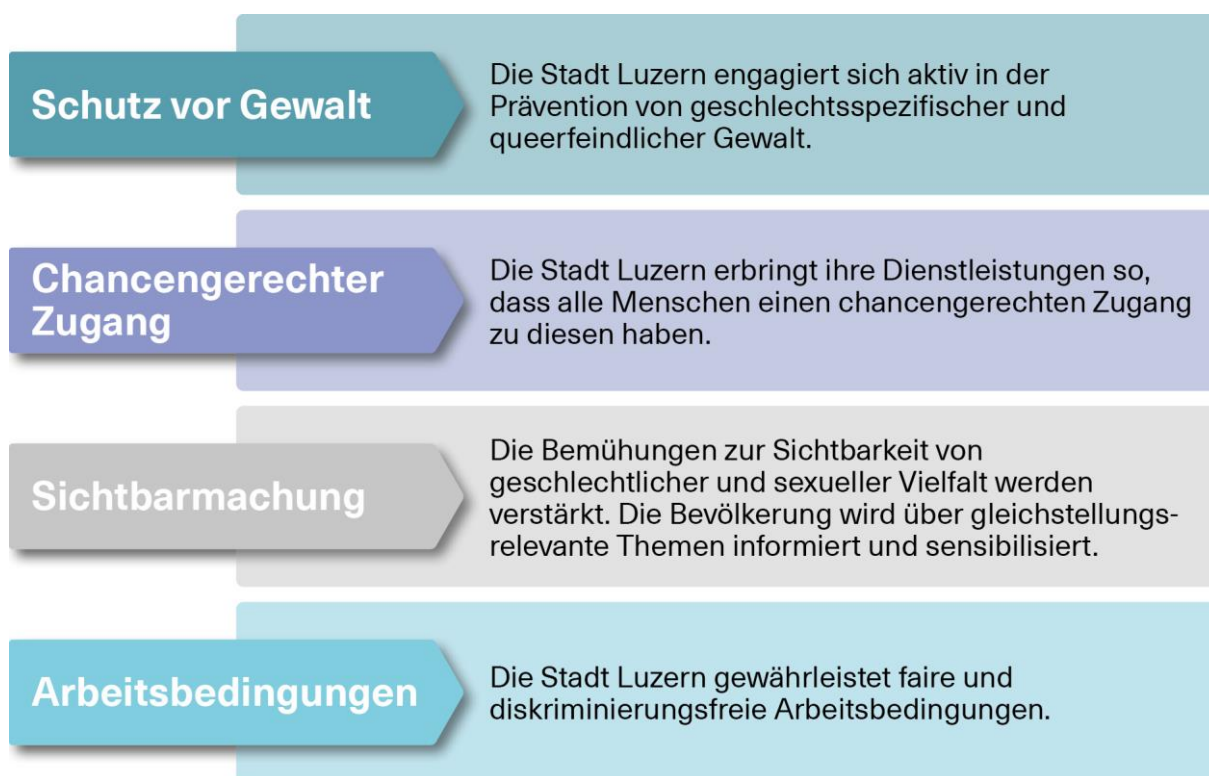


Abb. 2: Strategische Schwerpunkte und Wirkungsziele (Quelle: eigene Darstellung)

In jedem dieser thematischen Schwerpunkte finden sich die unter Kapitel 5.1 vorgestellten Leitziele der tatsächlichen Gleichstellung und der Diskriminierungsbekämpfung wieder. Alle Schwerpunkte streben eine strukturelle Verankerung der Gleichstellung an sowie die gemeinsame Verantwortungsübernahme. Die Schwerpunkte haben unterschiedliche Lebensbereiche im Fokus, vom Erwerbsleben (Schwerpunkt «Arbeitsbedingungen») über das Privatleben (der Bereich häusliche Gewalt im Schwerpunkt «Schutz vor Gewalt») bis hin zum öffentlichen Leben (Schwerpunkt «Sichtbarmachung», Teile der Massnahmen im Schwerpunkt «Chancengerechter Zugang»).

Nachfolgend werden die Schwerpunkte mit ihren Wirkungszielen und den dazugehörigen Massnahmen umschrieben. Die Gesamtübersicht der Massnahmen sowie deren Nummerierung findet sich in tabellarischer Form in Anhang 1. Die Massnahmen des Schwerpunkts «Schutz vor Gewalt» werden mit

G1, G2 usw. bezeichnet. Diejenigen des Schwerpunkts «Chancengerechter Zugang» mit Z1 usw., «Sichtbarmachung» mit S1 usw. und «Arbeitsbedingungen» mit A1 usw.

5.2.1 Schutz vor Gewalt

Wirkungsziel: Die Stadt Luzern engagiert sich aktiv in der Prävention von geschlechtsspezifischer und queerfeindlicher Gewalt.

Im Jahr 2018 wurde die Istanbul-Konvention, das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, von der Schweiz ratifiziert. Die vermehrt vorhandenen Zahlen⁸ zeigen, dass auch Queerfeindlichkeit ein alltägliches Problem ist, das bekämpft werden muss. Geschlechtsspezifische, sexuelle, sexualisierte und queerfeindliche Gewalt und Belästigungen sind ein Zeichen ungenügender tatsächlicher Gleichstellung. Die Stadt Luzern strebt an, dass derartige Gewalt verhindert, sichtbar gemacht und geahndet wird. Es spielt keine Rolle, ob sie im öffentlichen Leben oder im häuslichen Umfeld stattfindet. Die zugehörigen Massnahmen zielen sowohl auf Prävention als auch auf Sichtbarmachung von Übergriffen und Gewaltdelikten ab. Folgende Massnahmen sind geplant:

- Mit dem Projekt «Luzern schaut hin» wird eine Sensibilisierung der Gesellschaft angestrebt, die dazu führen soll, dass Gewalt, Belästigungen und Übergriffe im öffentlichen Raum nicht als unabdingbare Bestandteile des Zusammenlebens hingenommen werden, sondern immer weniger geduldet werden (G1). Diese Massnahme wird in Erfüllung des [Postulats 118](#), Mario Pilotto namens der SP-Fraktion vom 28. Juli 2021: «Für ein Luzern ohne Gewalt – gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit», umgesetzt.
- Im Bereich der häuslichen Gewalt werden Präventionsmassnahmen ausgearbeitet. Da der Kanton bei diesem Thema federführend ist, erfolgt die Erarbeitung von städtischen Massnahmen abgestützt auf die und in Ergänzung zu den vom Kanton umgesetzten Massnahmen (G2). Die Erarbeitung dieser Massnahmen wird in Erfüllung des [Postulats 32](#), Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 20. Dezember 2016: «Häusliche Gewalt ist keine Privatsache», umgesetzt.

5.2.2 Chancengerechter Zugang

Wirkungsziel: Die Stadt Luzern erbringt ihre Dienstleistungen so, dass alle Menschen einen chancengerechten Zugang zu diesen haben.

Bei diesem Schwerpunkt geht es darum, gleichstellungsrelevante Aspekte in den Strukturen der Stadtverwaltung zu verankern. Das Ziel ist es, dass die Stadtverwaltung ihre Dienstleistungen chancengerecht erbringt. Unter dem Aspekt der «Intersektionalität» werden auch weitere Diversitätskategorien mit den Massnahmen in diesem Schwerpunkt adressiert, im Zentrum stehen jedoch, gemäss Auftrag der Fachstelle Gleichstellung, die sozialen Kategorien Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung. Die Massnahmen zielen allesamt darauf ab, gleichstellungsrelevante Fragestellungen als Querschnittsthema im Handeln der Stadtverwaltung, in der Umsetzung von Projekten und im Kontakt mit der städtischen Bevölkerung als festen Bestandteil zu verankern:

- Mitarbeitende der Stadtverwaltung werden mit einem überarbeiteten Sprachleitfaden sowie mit gezielten und flächendeckenden Weiterbildungen für einen sensiblen Umgang mit allen Bevölkerungsgruppen unterstützt (Z1 und Z2). Diese Massnahme wird in Erfüllung des [Postulats 8](#), Maria Pilotto und Tamara Celato namens der SP-Fraktion vom 14. September 2020: «Städtische Kommunikation muss einschliessen, nicht ausschliessen», umgesetzt.
- Massnahmen zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt werden flächendeckend in den Strukturen der Schulen und der Kinder- und Jugendförderung verankert. Diese Massnahme wird in Erfüllung der [Motion 35](#), Cyrill Studer Korevaar und Maria Pilotto namens der SP-Fraktion, Marco Müller und Irina Studhalter namens der G/JG-Fraktion sowie Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion vom 23. November 2020: «Ein Schritt zur Schule der Vielfalt», umgesetzt (Z3).

⁸ Z. B. LGBTIQ-Helpline, Zahlen der Projekte «Zürich schaut hin», «Bern schaut hin» und «Luzern schaut hin».

- Die Geschlechterperspektive wird in der Planung und Umsetzung von Digitalisierungsprojekten sowie städtischen Infrastrukturprojekten berücksichtigt (Z4 und Z5).
- Die Verteilung der städtischen Gelder wird von den Fachpersonen der Finanzdirektion aus einer Geschlechterperspektive analysiert (Gender Budgeting). Diese Analyse soll im Jahr 2024 vorliegen. Sie wird gewürdigt und wo sinnvoll werden Massnahmen daraus abgeleitet (Z6). Diese Massnahme resultiert aus der Erfüllung der als Postulat überwiesenen [Motion 145](#), Regula Müller und Lena Hafen namens der SP-Fraktion, Christina Lütolf-Aecherli namens der GLP-Fraktion sowie Christa Wenger namens der G/JG-Fraktion vom 18. November 2021: «Gender Budgeting in der Stadt Luzern einführen».
- Die Dienstabteilungen, die Kommissionen bestellen, sollen unterstützt werden bei der Zusammensetzung der Kommissionen hinsichtlich Diversitätsmerkmalen (Z7). Diese Massnahme soll, wie in Kapitel 4.1 beschrieben, die Geschlechterquote von 33 Prozent ersetzen, indem die Diversität von Gremien qualitativ und nicht mehr quantitativ betrachtet wird.

5.2.3 Sichtbarmachung

Wirkungsziel: Die Bemühungen zur Sichtbarkeit von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt werden verstärkt. Die Bevölkerung wird über gleichstellungsrelevante Themen informiert und sensibilisiert.

Viele Menschen werden, weil sie z. B. durch Äusserlichkeiten oder ihre Lebensform nicht der vermeintlichen Norm entsprechen, marginalisiert und von der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen. Mit dem Schwerpunkt «Sichtbarmachung» wird angestrebt, dass verschiedene Menschen und Lebensformen repräsentiert und sichtbar gemacht werden. Die Sichtbarmachung von marginalisierten Gruppen trägt dazu bei, das Bewusstsein in der breiten Bevölkerung für die Herausforderungen und Bedürfnisse dieser Gruppen zu schärfen. Dies fördert Verständnis, Mitgefühl und Solidarität in der Gesellschaft. Zudem können dadurch im Sinne des «Empowerments» marginalisierte Gruppen ihre Stimme erheben, um für ihre Rechte einzutreten und gegen Diskriminierung zu kämpfen. Die geplanten Massnahmen verfolgen das Ziel, den Gleichstellungsauftrag und die Bedeutung und Konsequenzen von Ausgrenzung und Diskriminierung fassbarer zu machen:

- Es sollen Zeichen gesetzt werden für eine offene und tolerante Stadt Luzern, mit gezielten, vereinzelt Symbolen und Zeichen im öffentlichen Raum (S1) sowie mit einem Beitritt zum «Rainbow Cities Network» (S2). Letztere Massnahme wird umgesetzt in Erfüllung des teilweise überwiesenen [Bevölkerungsantrages 151](#), Denis Kläfiger, Milca Tangeman und Nico Planzer namens der Antragstellenden vom 16. November 2017: «Ja zur offenen Regenbogenstadt Luzern».
- NGOs, die sich im Bereich der Gleichstellung engagieren, werden gestärkt und unterstützt (S3 und S4).
- Die breite Bevölkerung wird für Gleichstellungsanliegen sensibilisiert (S5).

5.2.4 Arbeitsbedingungen

Wirkungsziel: Die Stadt Luzern gewährleistet faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen.

Das Erwerbsleben ist ein wichtiger Ansatzpunkt für jegliche Form der Gleichstellungsarbeit. Faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sind daher ein wichtiger Bestandteil des Massnahmenplans. Dies gilt für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung genauso wie für jene Bereiche im Privatsektor, auf die die Stadt durch ihre Rolle als Auftrags- oder Subventionsgeberin einen Einfluss hat. Diese Massnahmen sind unter dem Schwerpunkt «Arbeitsbedingungen» geplant:

- Führungskräfte in der Stadtverwaltung werden sensibilisiert für Themen wie Diversität, Gleichstellung und Inklusion, um allen Mitarbeitenden gerecht zu werden und das Potenzial von divers zusammengesetzten Teams zu erkennen und zu fördern (A1).
- Um die Gleichstellung im Personalbereich evidenzbasiert voranzutreiben, werden ab 2026 Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich erhoben (A2).
- Spezifisch für LGBTI-Personen sollen Massnahmen ergriffen werden, die es der Stadt erlauben, das LGBTI-Label zu erlangen (A3). Diese Massnahme wird in Erfüllung des [Postulat 19](#), Marco Müller und Martin Abele namens der G/JG-Fraktion, Stefan Säggerer namens der GLP-Fraktion und Maria Pilotto

namens der SP-Fraktion vom 30. September 2020: «Swiss LGBTI-Label für die Stadt Luzern» umgesetzt.

- Mitarbeitende der Stadtverwaltung sollen gestärkt werden, um ihre gleichstellungsrelevanten Anliegen vorbringen zu können und so wichtige Impulse für die Stadt als eine zukunftsgerichtete und faire Arbeitgeberin zu geben (A4).
- Die Bewerbungsverfahren werden auf ihre Chancengerechtigkeit überprüft und wo nötig optimiert (A5).
- Zudem sollen Betriebe, die Aufträge oder Beiträge von der Stadt Luzern erhalten, kontrolliert werden können, ob sie die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau einhalten (A6). Diese Massnahme wird in Erfüllung des [Postulats 293](#), Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 3. Juni 2019: «Lohn-gleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen stichprobenweise kontrollieren», umgesetzt.
- Schliesslich zielt eine Massnahme nicht direkt auf die Arbeitsbedingungen ab, sondern vielmehr auf die Lebensbedingungen im Anschluss an das Arbeitsleben, nämlich das Pensionsalter. Es werden Massnahmen zur Schliessung des sogenannten «Gender Pension Gap» umgesetzt. Vorstellbar sind Massnahmen im Bereich der Sensibilisierung und Information. Weiter sind bereits gute Elemente bei der PKSL (Pensionskasse Stadt Luzern) vorhanden; zusätzliche Handlungsmöglichkeiten werden sondiert (A7).

5.2.5 Fazit zum Massnahmenplan

Mit den vorgestellten Massnahmen wird auf die Erreichung der Wirkungsziele und der Leitziele hingearbeitet. Die Massnahmen befinden sich auf unterschiedlichen Flughöhen. Dies ist gewollt und macht angesichts der Tatsache, dass bereits sehr viel innerhalb der Stadtverwaltung gemacht wird und gleichzeitig Gleichstellungsarbeit bis anhin wenig institutionalisiert war, Sinn. Teilweise gilt es, zunächst eine Auslegeordnung zu machen (z. B. häusliche Gewalt G2, Zeichen im öffentlichen Raum S1), teilweise kann auf Bestehendem aufgebaut werden und es können innert kurzer Zeit handfeste Massnahmen umgesetzt werden (z. B. Luzern schaut hin G1, Öffentlichkeitsarbeit S5). Es gilt zusammenfassend festzuhalten, dass innerhalb der einzelnen Dienstabteilungen schon viel Wissen und Bestrebungen vorhanden sind, gleichstellungsrelevante Themen voranzutreiben. Im Massnahmenplan werden nur neu umzusetzende Massnahmen beschrieben; das bereits Bestehende ist jedoch in sämtliche Überlegungen eingeflossen.

5.3 Umsetzung

Für die Koordination der Umsetzung des Massnahmenplans ist die Fachstelle Gleichstellung zuständig. Welche Dienstabteilung bei der jeweiligen Massnahme federführend ist, ist in der tabellarischen Übersicht der Massnahmen im Anhang zu sehen. Der Stand der Umsetzung der einzelnen Massnahmen wird mit einem Ampelsystem überwacht. Die für die jeweilige Massnahme zuständige Dienstabteilung wird dafür jährlich von der Fachstelle Gleichstellung angehalten, den Stand der Umsetzung ihrer Massnahme einzuschätzen und einen kurzen erläuternden Bericht anhand eines von der Fachstelle Gleichstellung zur Verfügung gestellten Rasters einzureichen. Ist der Stand der Umsetzung teilweise kritisch oder kritisch, wird gemeinsam erörtert, welche Massnahmen ergriffen werden müssen, um die Massnahme auf Kurs zu bringen. Es wird jährlich ein Kurzbericht zum Stand der Umsetzung auf der Website der Fachstelle Gleichstellung veröffentlicht. Der Stadtrat und der Grosse Stadtrat werden in geeigneter Weise über die Publikation des jährlichen Berichtes informiert. Eine Schlussberichterstattung über den Massnahmenplan 2025–2028 nimmt der Stadtrat mit der Berichterstattung über einen Nachfolgemassnahmenplan zur Kenntnis.

6 Auswirkungen auf die Verwaltung

6.1 Direktionen und Dienstabteilungen

Gleichberechtigung und Diskriminierungsverbot sind in Art. 8 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) verankert. Art. 35 Abs. 2 sieht vor, dass «wer staatliche Aufgaben wahrnimmt, [...] an die Grundrechte gebunden und verpflichtet [ist], zu ihrer Verwirklichung beizutragen». Alle Direktionen und Dienstabteilungen sind also verpflichtet, im Rahmen ihrer täglichen Arbeit die Gleichstellung zu fördern. So sieht auch der vorliegende Massnahmenplan die Umsetzung von spezifischen Massnahmen in verschiedenen Direktionen und Dienstabteilungen vor. Die betroffenen Dienstabteilungen wurden in die Entwicklung der Massnahmen einbezogen. Viele Massnahmen werden von den betroffenen Dienstabteilungen im Rahmen ihrer regulären Pensen und Budgets umgesetzt, jedoch in den meisten Fällen in Zusammenarbeit und mit Unterstützung der Fachstelle Gleichstellung. Wo die Fachstelle Gleichstellung nicht über die benötigte Expertise verfügt, z. B. im Bereich gendergerechtes Planen und Bauen (Z5), soll ein gesondertes Budget für den Beizug von spezialisierten Beratenden und für die Organisation von Weiterbildungen eingestellt werden. In diesem konkreten Fall stellt die Fachstelle Gleichstellung ein Budget als Anschubfinanzierung für die Jahre 2025–2028 zur Verfügung. Es wird auf das Ziel hingearbeitet, dass nach Ablauf des Massnahmenplans die betroffenen Dienstabteilungen selbst die Umsetzung dieser Massnahme budgetieren.

So kann festgehalten werden, dass alle Dienstabteilungen sowieso verpflichtet sind, ihre Dienstleistungen gleichstellungssensibel und chancengerecht zu erbringen. Viele Dienstabteilungen ergreifen schon seit Langem explizite und implizite Massnahmen. Neue explizite Massnahmen kommen nun mit dem Massnahmenplan 2025–2028 bei verschiedenen Dienstabteilungen hinzu, welche sie mit Unterstützung der Fachstelle Gleichstellung umsetzen. Alle Dienstabteilungen, die Massnahmen umsetzen oder die Umsetzung von Massnahmen unterstützen, wurden im Rahmen der Erarbeitung des Massnahmenplans konsultiert. Sie schätzen allesamt, dass ihre zur Verfügung stehenden Personalressourcen für die Umsetzung der Massnahmen ausreichen.

6.2 Fachstelle Gleichstellung

6.2.1 Ressourcenbedarf Personelles

Bei vielen Massnahmen ist die Fachstelle Gleichstellung federführend, weshalb sie einen Grossteil der zur Umsetzung des Massnahmenplans notwendigen personellen Ressourcen aufbringt. Der Fachstelle stehen aktuell 120 Stellenprozent zur Verfügung. Der Aufgabenbeschrieb im [B+A 28/2022](#) basiert auf der Annahme, dass 60 Stellenprozent zur Verfügung stehen. Deshalb wurden die zahlreichen Aufgaben der Fachstelle ursprünglich nach ihrer Dringlichkeit priorisiert (vgl. Anhang 3). Im B+A wurde festgehalten, dass eine Fachstelle, der 60 Stellenprozent zur Verfügung stehen, zunächst nur Aufgaben der ersten Priorität erfüllen kann. Weiter wurde im B+A 28/2022 gerechnet: «Für die Aufgaben der zweiten und dritten Priorität wären nochmals je rund 50 Stellenprozent nötig und zu bewilligen. Pro 10 Stellenprozent ist mit Personalkosten von rund Fr. 16'000.– zu rechnen. Der Sach- und Betriebsaufwand müsste auch erhöht werden, insbesondere bei den Aufgaben der Priorität 3» (S. 15). Schon im B+A 28/2022 wurde also festgehalten, dass 160 Stellenprozent⁹ benötigt werden, um alle Aufgaben zu erfüllen. Während der Erarbeitung des vorliegenden Massnahmenplans zeigte sich, dass die damalige Schätzung in der richtigen Grössenordnung lag (siehe nachfolgende Ausführungen). Momentan sind 120 Stellenprozent bewilligt.

Die Massnahmen der ersten Priorität sind vor allem «nach innen» gerichtet, betreffen also in erster Linie die Stadtverwaltung und deren Dienstleistungen. Die Massnahmen der zweiten und dritten Priorität sind eher «nach aussen» gerichtet und richten sich direkt an die Menschen oder an Organisationen, die in der Stadt Luzern leben und/oder tätig sind. Sowohl die Auslegeordnung wie auch die Erarbeitung des

⁹ 60 Prozent für Aufgaben der Priorität 1 bereits bewilligt + 50 Prozent für Aufgaben der 2. Priorität (zu bewilligen) + 50 Prozent für Aufgaben der 3. Priorität (zu bewilligen) = 160 Prozent.

Massnahmenplans haben gezeigt, dass direkt an die Öffentlichkeit gerichtete Massnahmen durchaus einem Bedürfnis entsprechen (z. B. Luzern schaut hin). Zudem sind die Aufgaben aller drei Prioritäten eng miteinander verwoben. Es ist daher sinnvoll, Aufgaben aus allen drei Kategorien zu bearbeiten. Da der Fachstelle Gleichstellung bereits von Beginn weg 120 Stellenprozent zur Verfügung standen, wurden bereits von Beginn weg auch Aufgaben aus der zweiten und dritten Priorität angegangen (für die bisherigen Arbeiten der Fachstelle vgl. Kapitel 6.2.2). Auch wurde im Rahmen der Ratsdebatte zum [B+A 28/2022](#) die Wichtigkeit der Aufgaben aus allen drei Prioritätsbereichen vom Grossen Stadtrat unterstrichen, indem eine Protokollbemerkung, die auf eine Aufgabe aus der dritten Priorität verzichten wollte, abgelehnt wurde.

Die unter Kapitel 5.2 vorgestellten Massnahmen sind vielfältig, und deren Umsetzung erfordert personelle und finanzielle Ressourcen. Es zeichnet sich ab, dass die derzeit verfügbaren 120 Stellenprozent nicht ausreichen, um die Massnahmen innert vertretbarer Zeit umzusetzen und zu koordinieren sowie die Daueraufgaben, die nicht minder bedeutsam sind, zu erledigen. Da für alle Massnahmen ein ausgewiesener Bedarf besteht,¹⁰ ist die Umsetzung aller Massnahmen wünschenswert, was eine Stellenerhöhung bedingt. Zur Umsetzung aller Massnahmen und der Daueraufgaben wird ein Stellenbedarf von mindestens 160 Prozent veranschlagt, der sich wie folgt zusammensetzt:

a. Daueraufgaben (30 Prozent)

- Stellungnahmen zu Vorstössen;
- Konsultation bei Geschäften, Erlassen und Massnahmen, welche die Gleichstellung betreffen;
- Beratung der Dienstabteilungen auf Anfrage;
- Zusammenarbeit mit dem Kanton, anderen Städten, dem Bund und der SKG.

b. Grössere Projekte, die von der Fachstelle Gleichstellung geleitet werden (50 Prozent)

– **Luzern schaut hin (G1): 20 Prozent**

- Regelmässige Kampagnen;
- Organisation, Konzeption und Durchführung von Kursen und Schulungen für Allianzmitglieder und weitere Kreise;
- Regelmässige Analyse der Zahlen aus dem Tool mit den relevanten Beteiligten und gemeinsame Erarbeitung von Massnahmen.

– **Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Stadtverwaltung (Z1, Z2, S5, A1): 20 Prozent**

- Konzeption, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und Weiterbildungen;
- Zusammenarbeit mit NGOs und Fachpersonen bei der Konzeption;
- Bewerbung der Veranstaltungen;
- Evaluation und Optimierung der Veranstaltungen und Weiterbildungen.

– **Lohngleichheitskontrollen (A6): 10 Prozent**

- Implementierung der Stichprobenkontrolle;
- Information intern (einkaufende Personen) und extern (Auftragnehmende);
- Anpassung von Dokumenten, Verträgen usw.;
- Stichprobenziehung;
- Koordination zwischen kontrollierten Unternehmen und externen Lohnprüfenden.

c. Kleinere Projekte, die von der Fachstelle Gleichstellung geleitet werden (20 Prozent)

- Beitritt zum Rainbow Cities Network (S2);
- Austauschprogramm Gleichstellung der Partnerstädte (S3);
- Erlangung des Swiss LGBTI-Labels (A3);
- Bildung von firmeninternen Netzwerken (A4).

¹⁰ Die Bedarfsermittlung erfolgte anhand von offenen politischen Vorstössen, Gesprächen und Konsultationen bei internen und externen Anspruchsgruppen sowie der Projektgruppe und der Steuergruppe.

d. Konzepterarbeitungen/Abklärungen (10 Prozent)

- Prävention von häuslicher Gewalt (G2);
- Würdigung der Gender-Budgeting-Analyse (Z6);
- Zeichen im öffentlichen Raum (S1);
- Reduktion des «Gender Pension Gap» (A7).

e. Massnahmen, bei denen die Fachstelle Gleichstellung eine koordinierende und unterstützende Funktion hat (50 Prozent)

- Schule der Vielfalt (Z3);
- Geschlechtergerechte Digitalisierung (Z4);
- Gendergerechtes Planen und Bauen (Z5);
- Zusammensetzung von Kommissionen (Z7);
- Unterstützung von Projekten von NGOs (S4);
- Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich (A2);
- Chancengerechte Bewerbungsverfahren (A5).

Eine Erhöhung um 40 Stellenprozent ist bei der derzeitigen Besetzung der Fachstelle Gleichstellung möglich, ohne dass neue Mitarbeitende rekrutiert werden müssen.

Im Rahmen der Ratsdebatte zum [B+A 28/2022](#) wurde folgender Auftrag der FDP-Fraktion vom Grossen Stadtrat überwiesen: «Für die allfälligen Stellenaufstockungen für die zweite und dritte Priorität wird ein Bericht und Antrag vorgelegt, in dem der Stellenausbau beantragt wird». Mit dem vorliegenden B+A wird dieser Auftrag erfüllt und eine entsprechende Stellenaufstockung beantragt.

Ein Vergleich mit den personellen Ressourcen der Fachstellen Gleichstellung anderer Deutschschweizer Städte zeigt folgendes Bild:

- Der Fachstelle der Stadt Bern stehen 370 Stellenprozent zur Verfügung (plus eine Praktikumsstelle) bei rund 146'000 Einwohnenden.
- Der Fachstelle der Stadt Zürich stehen 450 Stellenprozent zur Verfügung (plus eine Praktikumsstelle) bei rund 448'000 Einwohnenden.
- Der Fachstelle des Kantons Basel-Stadt stehen 435 Stellenprozent zur Verfügung (plus eine Praktikumsstelle) bei rund 206'000 Einwohnenden.

Sämtliche weiteren Deutschschweizer Städte verfügen über keine Fachstelle Gleichstellung.

6.2.2 Bisherige Arbeiten der Fachstelle

Die Fachstelle Gleichstellung hat zusätzlich zur Arbeit an der vorliegenden Strategie und dem Massnahmenplan seit ihrer Einsetzung verschiedene politische Aufträge, Projekte und Anfragen bearbeitet. Der breite Fächer der bereits in dieser Initialisierungsphase bearbeiteten Themen illustriert die Spannweite an Inhalten, mit denen sich die Fachstelle auch in Zukunft befassen wird. Konkret hat die Fachstelle überwiesene Vorstösse bearbeitet, Projekte umgesetzt, mit Stellen auf bundes- und kantonaler Ebene kooperiert und interne und externe Anfragen bearbeitet. Die oben geschätzten Stellenprozente basieren auf diesen Erfahrungswerten. Folgende Projekte hat die Fachstelle seit dem 1. September 2023 bereits umgesetzt. Bei einigen handelt es sich bereits um Vorarbeiten für Projekte, die im Rahmen des vorliegenden Massnahmenplans umgesetzt werden. Alle bereits angegangenen Projekte basieren auf überwiesenen politischen Vorstössen:

- Luzern schaut hin (G1): Lancierung eines Meldetools und einer Kampagne, Kurse und Veranstaltungen;
- Schule der Vielfalt (Z3): Erarbeitung eines Planungsberichtes, basierend auf der [Motion 35](#);
- Interne Sensibilisierung (Z2): Durchführung einer internen Weiterbildungsveranstaltung zu «LGBTIQ», Erstellung eines «Factsheet LGBTIQ für städtisches Personal mit direktem Bevölkerungskontakt» (Schwerpunkt Sprache);
- Mitarbeit bei der Entwicklung eines neuen Sprachleitfadens (Z1);

- Entwicklung eines Pilotprojekts zur Durchführung von Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen in Zusammenarbeit mit der Finanzdirektion (A6);
- Zusammenstellung und Bewertung der entsprechenden Unterlagen für den Erhalt des Swiss LGBTI-Labels in Zusammenarbeit mit der Dienstabteilung Personal (A3);
- Daueraufgaben: Stellungnahmen zu Vorstössen (z. B. [Motion 338](#)), Konsultation bei Geschäften, Erlassen und Massnahmen, welche die Gleichstellung betreffen (z. B. Gleichstellungsperspektive auf SDGs im Rahmen des Strategieprozesses «Gemeindestrategie/Legislaturprogramm»), Beratung der Dienstabteilungen auf Anfrage (z. B. zu Visualisierungen/Piktogramme, Raumbezeichnungen usw.), Zusammenarbeit mit dem Kanton, anderen Städten, dem Bund und der SKG.

Die seit 1. September 2023 eingesetzten 120 Stellenprozent wurden benötigt, um die oben aufgeführten Projekte und Aufgabe auszuführen sowie die vorliegende Strategie zu erarbeiten. Eine Aufstellung der bisher umgesetzten Arbeiten und deren Wirkung ist in Anhang 4 zu finden.

6.2.3 Auswirkungen aufs Klima

Laut Relevanzcheck im Tool Klimafolgenabschätzung der Stadt Luzern ist das Geschäft nicht klimarelevant. Das heisst, dass durch das Projekt keine erkennbaren Auswirkungen auf das Klima zu erwarten sind. Auf eine weiter gehende Prüfung wurde daher verzichtet.

7 Ressourcenbedarf

a. Personalaufwand

Wie in Kapitel 6.2 beschrieben, sind 40 zusätzliche Stellenprozent bei der Fachstelle Gleichstellung nötig, um die Massnahmen umzusetzen. So stehen der Fachstelle Gleichstellung neu insgesamt 160 Stellenprozent zur Verfügung (Richtfunktion Spezialisierte Fachbearbeitung 1). Pro 10 Stellenprozent ist mit Personalkosten von Fr. 16'000.– zu rechnen.

b. Sachaufwand

Für die Umsetzung der Massnahmen gemäss Massnahmenplan (vgl. Anhang 1 und 3) werden jährlich rund Fr. 90'000.– Sachaufwand veranschlagt. Zusätzlich dazu wird mit jährlich wiederkehrenden Kosten von rund Fr. 10'000.– für den Regelbetrieb (z. B. Mitgliederbeiträge, Tagungen, Mitfinanzierung von unvorhergesehenen Projekten usw.) gerechnet. Damit werden jährlich Fr. 100'000.– für den Sach- und Betriebsaufwand budgetiert.

c. Gesamt

Nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht der jährlichen Kosten, wie sie im Rahmen des [B+A 28/2022](#) bewilligt wurden, sowie der Kosten des geplanten Ausbaus.

	Bewilligt B+A 28/2022	Mit Ausbau	Differenz
Personalkosten	Fr. 192'000.–	Fr. 256'000.–	Fr. 64'000.–
Sachkosten	Fr. 48'000.–	Fr. 100'000.–	Fr. 52'000.–
Jährliche Kosten total	Fr. 240'000.–	Fr. 356'000.–	Fr. 116'000.–

Die Differenz zum im Rahmen des [B+A 28/2022](#) bewilligten Sonderkredit beträgt Fr. 116'000.– jährlich.

Abbildung 3 (nachfolgend unten) fasst die geplanten Massnahmen sowie die benötigten Ressourcen kompakt zusammen. Die Umsetzung der grossen Zahl an Massnahmen wird agil gehandhabt. Die veranschlagten Kosten und personellen Ressourcen sowie der veranschlagte Zeitplan pro Massnahme kann in der praktischen Umsetzung abweichen. Es wird jedoch darauf geachtet, dass die beantragten Ressourcen sowie der Zeithorizont in globo eingehalten werden können. Bei gewissen Massnahmen (G2, Z6, S1, A7) handelt es sich zudem um Abklärungen oder Konzepterarbeitungen. Bei diesen Massnahmen ist erst nach der Konzepterarbeitung absehbar, welcher konkrete Handlungsbedarf besteht. Die Fachstelle Gleichstellung achtet darauf, dass die Umsetzung von Massnahmen, die aus diesen Konzepten und Abklärungen resultieren, innerhalb des Globalbudgets und der bewilligten Personalressourcen umsetzbar sind.

Schwerpunkt	Massnahme	durchschnittliche jährliche Kosten	Zeitplan	personelle Ressourcen Fachstelle Gleichstellung
Schutz vor Gewalt	G1 Luzern schaut hin	CHF 10'000.00	fortlaufend, 2025-2028	20%
	G2 Präventionskonzept häusliche Gewalt	CHF 0.00	Konzept bis Ende 2025, anschl. Umsetzung	<5%
Chancengerechter Zugang	Z1 Inklusive Sprache - Leitfaden und Schulungen	CHF 0.00	fortlaufend, 2025-2028	<5%
	Z2 Sensibilisierungsveranstaltungen LGBTIQ für MA SLU	CHF 2'000.00	fortlaufend, 2025-2028	5-10%
	Z3 Umsetzung Planungsbericht Schule der Vielfalt	seperater B+A	nach Beschluss B+A "Schule der Vielfalt" fortlaufende Umsetzung	5-10%
	Z4 Gender Mainstreaming in Digitalisierungsprojekten	CHF 5'000.00	fortlaufend, 2025-2028	<5%
	Z5 Gendergerechtes Planen und Bauen	CHF 10'000.00	fortlaufend, 2025-2028	<5%
	Z6 Würdigung Gender-Budgeting-Analyse	CHF 0.00	im Jahr 2025, allenfalls anschliessend Umsetzung von Massnahmen	<5%
	Z7 Zusammensetzung Kommissionen	CHF 0.00	fortlaufend, 2025-2028	<5%
Sichtbarmachung	S1 Bestandsaufnahme Zeichen im öffentlichen Raum	Globalbudget TBA	Bericht bis Mitte 2026, anschliessend Umsetzung Massnahmen	<5%
	S2 Beitritt "Rainbow Cities Network"	CHF 2'000.00	bis Ende 2026, anschl. fortlaufend Austausch	<5%
	S3 Sister Cities Stand Together – Austauschprogramm	CHF 5'000.00	Austausch im Jahr 2026	<5%
	S4 Beratung Projektförderung und Fördertopf	CHF 20'000.00	fortlaufend, 2025-2028	5-10%
	S5 Öffentlichkeitsarbeit zum Jahresthema	CHF 15'000.00	fortlaufend, 2025-2028	10%
Arbeitsbedingungen	A1 Gleichstellungsthemen im Weiterbildungsangebot	CHF 3'000.00	fortlaufend, 2025-2028	5-10%
	A2 Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich	CHF 0.00	2025: Definition, ab 2026: Erhebung der Zahlen, anschliessend allenfalls Definition von Massnahmen	<5%
	A3 Erlangung LGBTI-Label	CHF 1'500.00	Label im Jahr 2025	<5%
	A4 Interne Netzwerke	CHF 0.00	Ausschreibung 2025, anschl. fortlaufend Treffen und Ableitung von Massnahmen	<5%
	A5 Chancengerechte Bewerbungsverfahren	CHF 0.00	Umsetzung gemäss Prüfbefund ab 2026	<5%
	A6 Lohnkontrollen Beschaffungs- und Beitragswesen	CHF 21'000.00	Pilotprojekt 2025-2027, ab 2028 Regelbetrieb	10%
	A7 Massnahmen zur Reduktion "Gender Pension Gap"	CHF 0.00	Abklärung möglicher Massnahmen im 2025, anschl. Umsetzung	5-10%
Regelbetrieb		CHF 5'500.00	fortlaufend	30%
TOTAL Kosten / Ressourcen		CHF 100'000.00		160%

Abbildung 3: Zusammenfassung Massnahmen, Zeitplan und benötigte Ressourcen

8 Kreditrecht und zu belastendes Konto

8.1 Sonderkredit

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag sollen Ausgaben in der Höhe von insgesamt 1,16 Mio. Franken (Fr. 116'000.– × 10 Jahre, da wiederkehrend) bewilligt werden. Freibestimmbare Ausgaben von mehr als Fr. 750'000.– hat der Grosse Stadtrat durch einen Sonderkredit zu bewilligen (§ 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016, [FHGG; SRL Nr. 160](#), in Verbindung mit Art. 69 lit. b Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999, GO; [sRSL 0.1.1.1.1](#)). Sein Beschluss unterliegt nach Art. 68 lit. b Ziff. 1 GO dem fakultativen Referendum.

8.2 Nachtragskredit

Für das Jahr 2025 muss zudem ein Nachtragskredit, gestützt auf § 14 FHGG in Verbindung mit Art. 69 lit. a Ziff. 2 GO, in der Höhe von Fr. 116'000.– (Fr. 64'000.– zusätzliche Personalkosten und Fr. 52'000.– zusätzliche Sachkosten) beantragt werden, da die Aufwendungen nicht im Budget 2025 enthalten sind und eine Kompensation innerhalb des Budgets des Stabs Bildungsdirektion nicht möglich ist.

Die mit dem beantragten Kredit zu tätigen Aufwendungen sind den Fibukonten 3010.01, 3040.01, 3050.01, 3052.01, 3053.01, 3055.01, 3090.01 sowie 3130.05, Kostenträger 3108101, Aufgabe 310, zu belasten.

9 Politische Würdigung

Mit der vorliegenden Strategie und dem Massnahmenplan wird ein bedeutender Schritt in der strategischen Ausrichtung und operativen Umsetzung von Massnahmen im Gleichstellungsbereich in der Stadt Luzern gemacht. Es wurde ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der nicht nur auf kurzfristige Lösungen abzielt, sondern langfristige Veränderungen in der Organisationskultur und -struktur anstrebt. Bei der Erarbeitung der Strategie und des Massnahmenplans wurde eine Vielzahl von Beteiligten eingebunden, um verschiedene Perspektiven einzubringen und die Anspruchsgruppen, die auch für die Umsetzung der Massnahmen relevant sein werden, von Anfang an einzubinden. Durch das Festlegen von Zielen und konkreten Massnahmen wird eine klare Ausrichtung angestrebt. Die Umsetzung der Massnahmen wird regelmässig überprüft.

Zum ersten Mal werden in der Stadt Luzern Massnahmen zur Gleichstellung eingeleitet, die von einer spezialisierten Fachstelle mit entsprechenden personellen Ressourcen koordiniert werden. Dies markiert nicht nur einen Meilenstein im Aufbau der Fachstelle Gleichstellung, sondern auch eine klare inhaltliche Ausrichtung für die nächsten vier Jahre. Durch die Strategie und den Massnahmenplan hat die Fachstelle einen klaren Fokus, der es ermöglicht, die gesetzten Ziele effizient zu verfolgen und umzusetzen. Die Fachstelle hat im Rahmen der Erarbeitung des aktuellen B+A die notwendigen Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung ermittelt und kommt zum Schluss, dass für eine wirksame Umsetzung zusätzliche Ressourcen erforderlich sind. Es ist sinnvoll, jetzt zu investieren, um die Gleichstellung in Luzern ernsthaft voranzutreiben und mit den umfassenden Massnahmen Wirkung zu erzielen.

Die Fachstelle Gleichstellung übernimmt in diesem Massnahmenplan die Hauptverantwortung für eine Vielzahl von Massnahmen. Dabei ist jedoch zu betonen, dass das langfristige Ziel darin besteht, die Massnahmen in die allgemeine Organisationsstruktur zu integrieren. Eine erfolgreiche Implementierung besteht darin, dass gewisse Massnahmen in künftigen Massnahmenplänen nicht mehr gesondert auftauchen müssen. Stattdessen sollten die jeweiligen Dienstabteilungen nach vier Jahren in der Lage sein, die Massnahmen eigenständig umzusetzen und entsprechende Budgets dafür bereitzustellen.

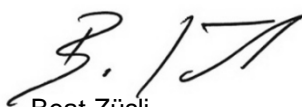
10 Antrag

Der Stadtrat beantragt Ihnen,

- die Strategie und den Massnahmenplan zustimmend zur Kenntnis zu nehmen;
- für die Umsetzung der vorliegenden Strategie und des Massnahmenplans Gleichstellung 2025–2028 einen Sonderkredit von 1,16 Mio. Franken zu bewilligen;
- für die Finanzierung der vorliegenden Strategie und des Massnahmenplans Gleichstellung 2025–2028 einen Nachtragskredit zum Budget 2025 von Fr. 116'000.– zu bewilligen;
- die [Motion 249](#), Marco Müller und Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 13. November 2018: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung», als erledigt abzuschreiben.

Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 16. Oktober 2024



Beat Züsli
Stadtpräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 45 vom 16. Oktober 2024 betreffend

Strategie und Massnahmenplan Gleichstellung 2025–2028

- Kenntnisnahme
- Sonder- und Nachtragskredit für die Umsetzung des Massnahmenplans
- Abschreibung Motion 249,

gestützt auf den Bericht der Bildungskommission,

in Anwendung von § 14 Abs. 1 und § 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016 sowie Art. 13 Abs. 1 Ziff. 2, Art. 29 Abs. 1 lit. b, Art. 68 lit. b Ziff. 1 und Art. 69 lit. a Ziff. 2 und lit. b Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999 sowie Art. 55i des Geschäftsreglements des Grossen Stadtrates vom 11. Mai 2000,

beschliesst:

- I. Die Strategie und der Massnahmenplan werden zustimmend zur Kenntnis zu genommen.
- II. Für die Umsetzung der vorliegenden Strategie und des Massnahmenplans Gleichstellung 2025–2028 wird ein Sonderkredit von 1,16 Mio. Franken bewilligt.
- III. Für die Finanzierung der vorliegenden Strategie und des Massnahmenplans Gleichstellung 2025–2028 wird ein Nachtragskredit zum Budget 2025 von Fr. 116'000.– bewilligt.
- IV. Die Motion 249, Marco Müller und Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 13. November 2018: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung», wird als erledigt abgeschrieben.
- V. Der Beschluss gemäss Ziffer II unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern, 19. Dezember 2024

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern



Simon Roth
Ratspräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Anhang 1: Massnahmenplan Gleichstellung 2025–2028

Schwerpunkt «Schutz vor Gewalt»

Wirkungsziel: Die Stadt Luzern engagiert sich aktiv in der Prävention von geschlechtsspezifischer und queerfeindlicher Gewalt.

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
G1	Die Stadt Luzern ergreift mit dem Projekt «Luzern schaut hin» verschiedene Massnahmen gegen Sexismus und Queerfeindlichkeit im öffentlichen Raum.	<ul style="list-style-type: none"> – Das Meldetool «Luzern schaut hin» ist lanciert und in der Bevölkerung bekannt. – Auf der Grundlage der Zahlen aus dem Meldetool werden Massnahmen ergriffen. – Für die Allianzpartner/innen werden regelmässig Veranstaltungen zu Themen rund um Sexismus und Queerfeindlichkeit angeboten. 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Sicherheitsmanagement (SiMa) – Stadtkanzlei (Kommunikation) 	<p>2024: Lancierung Tool</p> <p>Weitere Kampagnenwellen 2025 und 2026</p> <p>Laufend: Veranstaltungen für Allianzmitglieder (mind. 2 pro Jahr)</p> <p>Laufend: Massnahmenentwicklung und -umsetzung</p>	<p>2025–2028: je Fr. 5'000.–</p> <p>Massnahmen, die aus den Zahlen des Meldetools abgeleitet werden, müssen separat finanziert werden. Kosten derzeit noch nicht abschätzbar.</p>
G2	Die Stadt Luzern arbeitet ein Konzept zur Prävention von häuslicher Gewalt aus. Sie stützt sich dabei auf die Massnahmen, die der Kanton umsetzt.	<ul style="list-style-type: none"> – Es fand ein Austausch mit anderen Städten, dem Kanton (u. a. Koordination Gewaltprävention und Bedrohungsmanagement, Runder Tisch häusliche Gewalt usw.), dem Frauenhaus usw. zum Thema statt. – Es liegt ein Konzept vor. 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Sicherheitsmanagement – Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) – Kinder Jugend Familie (KJF) – Fachgruppe Früherkennung – Quartiere und Integration (QUIN) 	<p>Bis Ende 2025: Erarbeitung des Konzepts</p> <p>Anschliessend: Umsetzung der Massnahmen</p>	<p>Erarbeitung Konzept: Innerhalb regulärer Pensen</p> <p>Umsetzung der Massnahmen muss separat finanziert werden. Kosten derzeit noch nicht abschätzbar.</p>

Schwerpunkt «Chancengerechter Zugang»

Wirkungsziel: Die Stadt Luzern erbringt ihre Dienstleistungen so, dass alle Menschen einen chancengerechten Zugang zu diesen haben.

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
Z1	Der Sprachleitfaden der Stadt Luzern wird aktualisiert. Er unterstützt die städtischen Mitarbeitenden dabei, ihre Kommunikation (Bild und Sprache) inklusiv zu gestalten.	<ul style="list-style-type: none"> – Ein aktualisierter Sprachleitfaden liegt vor. – Den städtischen Mitarbeitenden ist der Sprachleitfaden bekannt. – Sie wissen, wie sie ihn anwenden können, und fühlen sich im Umgang damit sicher. – Der Sprachleitfaden wird in der täglichen Arbeit angewandt. 	<ul style="list-style-type: none"> – Stadtkanzlei (Kommunikation) – Fachstelle Gleichstellung – Integrationsförderung (QUIN) 	<p>Aktualisierter Leitfaden bis Sommer 2024</p> <p>Anschliessend laufend Bekanntmachung, Schulung</p>	<p>Budget Kommunikation: Fr. 8'000.– je in den Jahren 2024 und 2025</p> <p>Personalressourcen innerhalb regulärer Pensen</p>
Z2	Mitarbeitende der Stadtverwaltung werden für einen diskriminierungsfreien Umgang mit LGBTIQ-Personen sensibilisiert. Die Entwicklung von Schulungen und/oder Unterlagen erfolgt unter Einbezug von Fachorganisationen.	Es werden Veranstaltungen angeboten, und hilfreiche Unterlagen stehen den Mitarbeitenden niederschwellig zur Verfügung.	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Alle Dienstabteilungen der Stadtverwaltung 	Die Veranstaltungen werden laufend geplant und abgehalten.	Zirka Fr. 2'000.– pro Jahr

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
Z3	Es werden Massnahmen im Kinder- und Jugendbereich (schulisch und ausserschulisch) umgesetzt, die queerfeindliches Verhalten verhindern und bekämpfen und die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Alltag von Kindern und Jugendlichen adäquat und positiv thematisieren.	<ul style="list-style-type: none"> – Es liegt ein Planungsbericht zur Motion 35: «Ein Schritt zur Schule der Vielfalt» vor. – Die Massnahmen im Planungsbericht werden umgesetzt. 	<ul style="list-style-type: none"> – Volksschule – Quartiere und Integration (QUIN) – Kinder Jugend Familie (KJF) – Fachstelle Gleichstellung 	<p>Erarbeitung des Planungsberichtes durch Projektgruppe: bis Ende 2024</p> <p>Umsetzung der Massnahmen ab 2025</p>	<p>Fr. 5'000.– im Jahr 2025 für Pilotmassnahmen Ab 2026 und nach Evaluation Pilot Fr. 10'000.– pro Jahr Finanzierung via separater B+A zur Motion 35</p>
Z4	Die Umsetzung der Digitalisierung in der Stadtverwaltung trägt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Phasen, Gremien, Angeboten und Teilprojekten Rechnung.	<ul style="list-style-type: none"> – Die Tatsache, dass auch die Digitalisierung durch Geschlechterverhältnisse geprägt ist, ist allen beteiligten Personen bewusst.¹¹ – Die an der Digitalisierung beteiligten Personen und DAs bilden sich im Bereich Digitalisierung und Gleichstellung weiter (z. B. im Rahmen eines Austausches mit anderen Städten). – Es werden Kriterien entwickelt zur Prüfung von digitalen Vorhaben hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> – Digital (DIG) – Zentrale Informatikdienste (ZID) – Fachstelle Gleichstellung 	<p>Laufend</p>	<p>Fr. 5'000.– pro Jahr, vor allem für Beratung und Weiterbildung. Nach Abschluss des Gleichstellungsplans Weiterführung in Budgets von DIG und/oder ZID</p> <p>Personalressourcen innerhalb regulärer Budgets</p>

¹¹ Z. B. Stichwort Zugangsbarrieren, Gewalt im virtuellen Raum, neue Fragen bezüglich Sicherheit und Datenschutz (vgl. auch «Aktionsplan Gleichstellung 2023–2026» der Stadt Bern).

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
Z5	Projektleitende von Infrastrukturprojekten werden für gendergerechtes Planen und Bauen sensibilisiert.	<ul style="list-style-type: none"> – Es werden Weiterbildungen zum Thema «gendergerechtes Planen und Bauen» angeboten (in Verbindung mit Massnahme A1). – Stadtinterne Projekte, die die Genderperspektive explizit berücksichtigen, werden den Projektleitenden vorgestellt und diskutiert. – Es werden für einzelne Projektvorhaben Beratungen durch Fachpersonen des gendergerechten Planens und Bauens in Anspruch genommen (z. B. Verein Lares). 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Immobilien (IMMO) – Stadtplanung (SPL) – Tiefbauamt (TBA) – Baubewilligungen (BB, städtebauliche Qualität / Stadtarchitektur) – Quartierentwicklung (QUIN) 	Laufend	Fr. 10'000.– pro Jahr als Anschubfinanzierung durch FG, anschliessend in Budgets der betroffenen Dienstabteilungen
Z6	Es liegt eine interne Würdigung der Gender-Budgeting-Analyse, die im Jahr 2024 vorliegen wird, vor.	<ul style="list-style-type: none"> – Die Fachstelle Gleichstellung hat eine kritische Würdigung der Gender-Budgeting-Analyse erstellt. – Wenn sinnvoll und angezeigt wurden Massnahmen aus der Analyse abgeleitet. Diese werden mit den betroffenen DAs besprochen. 	Fachstelle Gleichstellung	Erarbeitung interne Würdigung im Jahr 2025	<p>Konzipierung von Massnahmen innerhalb regulärer Pensen</p> <p>Die Umsetzung der Massnahmen muss separat finanziert werden. Kosten derzeit noch nicht abschätzbar.</p>

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
Z7	Die Zusammensetzung der städtischen Kommissionen und Gremien wird auf Diversitätsmerkmale hin analysiert, und es wird festgehalten, wie sich Diversität und Chancengerechtigkeit in der Kommissionszusammensetzung widerspiegeln kann. Qualitative Faktoren und der Einbezug des spezifischen Kontextes spielen hierbei eine grössere Rolle als rein quantitative Eckdaten (z. B. Geschlechteranteil). Dienstabteilungen, die bereits Erfahrungen damit gesammelt haben, stellen ihr Wissen anderen Dienstabteilungen zur Verfügung.	<ul style="list-style-type: none"> – Bei Neubesetzungen von Kommissionen werden Überlegungen zur Diversität immer mitgedacht. – Wenn Kommissionssitze ausgeschrieben werden, wird darauf geachtet, dass die Ausschreibungen klar diversitäts-positiv formuliert sind und ein breites Spektrum an Menschen ansprechen. Die Kanäle der Ausschreibung werden dementsprechend gewählt. 	Alle, die Kommissionen bestellen (Stadtrat, Dienstabteilungen usw.), mit Unterstützung der Fachstelle Gleichstellung und weiteren, in der Sache erfahrenen Dienstabteilungen	So bald wie möglich Anschliessend laufend, insbesondere bei Neubesetzungen von Sitzen	Innerhalb regulärer Pensen

Schwerpunkt «Sichtbarmachung»

Wirkungsziel: Die Bemühungen zur Sichtbarkeit von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt werden verstärkt. Die Bevölkerung wird über gleichstellungsrelevante Themen informiert und sensibilisiert.

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
S1	Es wird geprüft, wie und wo im öffentlichen Raum Zeichen für eine offene und tolerante Stadt Luzern gesetzt werden können (z. B. regenbogenfarbige Bänkli, Gestaltung von Tafeln usw.).	Es liegt ein Bericht vor, wo und wie im öffentlichen Raum klare Zeichen für Vielfalt gesetzt werden können. Allfällige Massnahmen werden umgesetzt.	<ul style="list-style-type: none"> – Tiefbauamt (TBA) – Fachstelle Gleichstellung – Fachstelle Wirtschaft – Baubewilligungen (BB) – Stadtplanung (SPL) 	<p>Bis Mitte 2026: Bericht mit potenziellen Massnahmen liegt vor.</p> <p>Bis Mitte 2027: Entscheid Massnahmen und Beschaffung Mittel.</p> <p>Bis Ende 2028: Massnahmen sind umgesetzt.</p>	<p>Erstellung Bericht über Globalbudget TBA (externer Auftrag). Fachliche Begleitung durch TBA, Tourismus/Wirtschaft, Gleichstellung, Baubewilligungen. Personalressourcen für die Begleitung innerhalb regulärer Pensen</p> <p>Kosten und Finanzierung für Massnahmen werden separat beantragt (allenfalls Infrastrukturfonds LTAG).</p>
S2	Die Stadt Luzern tritt dem «Rainbow Cities Network» bei.	Die Stadt Luzern wurde erfolgreich aufgenommen.	Fachstelle Gleichstellung	Aufnahme bis Ende 2026	<p>Jährliche Mitgliedschaft 2026: Fr. 1'000.– + Fr. 700.– Reisespesen 2027: Fr. 1'000.– + Fr. 700.– Reisespesen 2028: Fr. 1'000.– + Fr. 700.– Reisespesen</p>

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
S3	Sister Cities Stand Together – Austauschprogramm Gleichstellung der Partnerstädte	Durch den internationalen Austausch profitieren Institutionen und ausgesuchte Einzelpersonen vom Erfahrungsschatz anderer Städte. Sie werden in ihrem Tun bestärkt.	Stab Bildungsdirektion	Vorbereitungsarbeiten: 2025 2026 fand ein durch die Stadtverwaltung initiiertes und finanziertes Austausch zwischen Aktivistinnen und Verwaltungsangestellten aus dem Gleichstellungsbereich aus Potsdam und Luzern statt.	Fr. 10'000.– für Austausch 2026 Personalressourcen innerhalb regulärer Pensen
S4	Projekte mit Bezug zur Gleichstellung von NGOs werden finanziell unterstützt.	– Die Fachstelle Gleichstellung hat ein unkompliziertes Antragswesen eingeführt mit transparenten Kriterien zur Projektförderung. – Es steht ein fixes Budget für die Projektförderung zur Verfügung.	Fachstelle Gleichstellung	2024: Definition Kriterien und Entwicklung der Antragsformulare Ab 2025: Projektförderung	Fr. 20'000.– jährlich
S5	Die Fachstelle Gleichstellung setzt jeweils ein Jahresthema fest, zu dem die Luzerner Bevölkerung sensibilisiert und aufgeklärt werden soll (z. B. Belästigungen im öffentlichen Raum, Männergesundheit, sexuell übertragbare Infektionen, Altersvorsorge und Care-Arbeit usw.).	Das Jahresthema wird auf geeignete Weise behandelt und der Luzerner Bevölkerung nähergebracht (z. B. Veranstaltungen, Medienberichte, Kunstprojekte usw.).	Fachstelle Gleichstellung allenfalls in Zusammenarbeit mit NGOs	Laufend	Fr. 15'000.– pro Jahr

Schwerpunkt «Arbeitsbedingungen»

Wirkungsziel: Die Stadt Luzern gewährleistet faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen.

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
A1	Die Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion werden in der Weiterbildung des städtischen Personals stärker verankert.	<ul style="list-style-type: none"> – Der Themenblock «Diversität» an der Einführungsveranstaltung für Führungskräfte wird überarbeitet. – Es werden Weiterbildungen rund um das Thema «Gleichstellung» bedarfsgerecht entwickelt/eingekauft und interessierten städtischen Mitarbeitenden angeboten. – Divers zusammengesetzte Teams können bei Bedarf externe Beratung beiziehen. – Es werden Weiterbildungen zum Thema spezifisch für Lernende angeboten. 	<ul style="list-style-type: none"> – Personal (PA) – Fachstelle Gleichstellung 	Laufend	Fr. 3'000.– jährlich Personalressourcen innerhalb regulärer Pensen
A2	Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich: Die wichtigsten Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich werden erhoben und festgehalten.	Die zu erhebenden Indikatoren werden definiert und anschliessend standardisiert erhoben. Die Ergebnisse werden im AFP und GB der DA Personal ausgewiesen.	<ul style="list-style-type: none"> – Personal (PA) – Fachstelle Gleichstellung 	2025: Definition der Kennzahlen 2026: Erheben der Kennzahlen Ab 2027: jährliche Ausweisung der Ergebnisse in AFP und GB der DA Personal	Innerhalb regulärer Pensen

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
A3	Die Stadtverwaltung erlangt das «Swiss LGBTI-Label».	Eine Überprüfung der eingereichten Dokumente führte zur Erlangung des Labels oder aber zu wertvollen Hinweisen, was bzgl. LGBTI-Freundlichkeit noch zu tun ist.	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Personal (PA) 	<p>Q3 2024: Beantragung Label</p> <p>Q1 2025: Label-Verleihung</p>	<p>2025: Fr. 1'000.–</p> <p>2026: Fr. 1'000.–</p> <p>2027: Fr. 4'000.– (Relabeling)</p> <p>2028: Fr. 1'000.–</p>
A4	Gemeinsam mit weiteren relevanten Dienstabteilungen (z. B. QUIN) wird geprüft, ob firmeninterne Netzwerke (z. B. LGBTIQ, alleinerziehende Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund usw.) gebildet werden. Personen, die sich der jeweiligen Gruppe zugehörig fühlen oder sich mit dieser solidarisieren, können Teil des freiwilligen Netzwerks werden. Die Netzwerke erarbeiten Massnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Diese können sie an einem jährlichen Treffen mit der Leitung Personal und der amtsinhabenden Person Stadtpräsidium vorbringen	<ul style="list-style-type: none"> – Bei Bedarf können Netzwerkgruppen gebildet werden. – Es findet ein jährliches Austauschtreffen mit der Leitung Personal und der amtsinhabenden Person Stadtpräsidium statt. 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Personal (PA) – Quartiere und Integration (QUIN) 	<p>Q3 2024: Ausschreibung der Idee im Intranet</p> <p>Anschliessend bei Interesse: Bildung der Netzwerkgruppen</p> <p>Jährliche Austauschtreffen mit Personalchef und Stadtpräsident</p>	<p>Organisation durch Fachstelle Gleichstellung innerhalb regulärer Pensen</p> <p>Teilnahme an Netzwerk durch Mitarbeitende in ihrer Freizeit</p>

	Massnahme	Handlungsziele	Federführung und weitere beteiligte DAs	Zeitplan/Meilensteine	Kostenschätzung
A5	Die Bewerbungsverfahren und die Lohneinstufung in der Stadt Luzern werden hinsichtlich Chancengerechtigkeit optimiert.	<ul style="list-style-type: none"> – Es findet ein Austausch mit anderen Verwaltungen statt, die Massnahmen im Bereich «Chancengerechtes Bewerben» ergriffen haben. – Es wird geprüft, welche Massnahmen in der Stadt Luzern umgesetzt werden können. 	<ul style="list-style-type: none"> – Personal (PA) – Fachstelle Gleichstellung 	Austausch: Laufend Prüfung: 2025 Umsetzung gemäss Prüfbefund: 2026	Innerhalb regulärer Pensen
A6	Im Beschaffungswesen werden stichprobenweise Lohnkontrollen durchgeführt. Eine Einführung von Lohnkontrollen / Nachweisen der Lohngleichheit im Beitragswesen wird geprüft.	<ul style="list-style-type: none"> – Es wird ein Konzept zur Einführung von Lohnkontrollen im Beschaffungswesen ausgearbeitet. – Es wird geprüft, wie im Beitragswesen die Lohngleichheit kontrolliert/nachgewiesen werden kann. 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Finanzdirektion (FD) 	Erste Kontrollen 2025	2025: Fr. 21'000.– 2026: Fr. 21'000.– 2027: Fr. 21'000.– Allenfalls Finanzhilfen vom EBG
A7	Es werden Massnahmen zur Verringerung des «Gender Pension Gap» erarbeitet und umgesetzt.	<ul style="list-style-type: none"> – Es liegt eine Auslegeordnung der Problematik des «Gender Pension Gap» im Einflussbereich der Stadt Luzern vor. – Es findet ein Austausch mit der PKSL zum Thema statt. 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle Gleichstellung – Finanzdirektion (FD) – Alter und Gesundheit (AGES) – Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL) 	Ab 2025	Massnahmen-erarbeitung innerhalb regulärer Pensen

Anhang 2: Glossar

Das Glossar durfte von der [Stadt Bern](#) übernommen werden. Die Stadt Luzern bedankt sich bei der Stadt Bern für die freundliche Genehmigung.

Diskriminierung

Unter Diskriminierung sind Handlungen oder Praktiken zu verstehen, die eine Person aufgrund von Merkmalen wie Aussehen, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Geschlecht benachteiligen, demütigen, bedrohen oder ungerechtfertigt ihre Integrität gefährden.

Gender

In Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (engl. «sex») steht der Begriff «gender» für die sozialen Dimensionen des Geschlechts.

Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap entspricht dem prozentualen Unterschied der durchschnittlichen Renten zwischen Frauen und Männern der ständigen Wohnbevölkerung ab 65 Jahren. In der Schweiz betrug im Jahr 2021 die durchschnittliche Rente von Frauen Fr. 35'442.–; diejenige der Männer Fr. 52'735.–.

Geschlechtsidentität

Das innere Wissen, welches Geschlecht ein Mensch selbst hat. Dies kann weiblich oder männlich, aber auch nicht binär sein (z. B. genderfluid, agender, demigender usw.).

Intergeschlechtlich / Intergeschlechtlichkeit

Intergeschlechtlichkeit ist ein Begriff für Menschen, die mit Variationen der Geschlechtsentwicklung geboren werden. Der Körper von intergeschlechtlichen Menschen entspricht aufgrund ihrer genetischen, hormonellen und/oder anatomischen Konstitution nicht den medizinischen Normen von «weiblich» oder «männlich». Bis heute sind neben der «weiblichen» und «männlichen» viele weitere Geschlechtsausprägungen bekannt. Die meisten Variationen bedürfen keiner medizinischen Behandlung und können als Ausdruck der menschlichen Vielfalt wertgeschätzt werden. Die Geschlechtsidentität von intergeschlechtlichen Menschen kann (wie es bei biologischen Frauen und Männern auch der Fall ist) sowohl binär wie auch nicht binär sein (vgl. nicht binäre Geschlechter / binäre Geschlechter).

Der Begriff «Intersexualität» wird heute nicht mehr verwendet, weil er missverständlich ist und pathologisiert. Er geht auf das englische Wort «sex» für biologisches Geschlecht zurück. Im Deutschen suggeriert «sex» jedoch, dass der Begriff etwas mit Sexualität zu tun hat, was nicht zutrifft.

Menschen, die nicht intergeschlechtlich sind, werden als endo-geschlechtlich bezeichnet.

Intersektionalität

Die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung gegenüber einer Person in der gesellschaftlichen Realität. So wird z. B. eine schwarze lesbische Frau nicht nur als Lesbe, sondern auch als Frau und als schwarze Person diskriminiert. Die verschiedenen Diskriminierungserfahrungen lassen sich dabei nicht einfach nur addieren, sondern es entsteht eine spezifische Form der Unterdrückung.

LGBTIQ

Die Abkürzung LGBTIQ kommt aus dem Englischen und ist die Abkürzung für lesbisch, schwul (gay), bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und queer. Zusammenfassend sind mit LGBTIQ-Menschen all diejenigen Personen gemeint, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer biologischen Geschlechtsmerkmale oder ihres Geschlechtsausdrucks von der Geschlechternorm abweichen.

Unter dem Buchstaben «Q» werden manchmal nicht nur «queere» Menschen subsumiert, sondern er wird auch als Abkürzung für «questioning» verwendet, also für alle, die noch suchend oder unentschieden sind, wo und wie ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität einzuordnen ist. Die Abkürzung kann mit weiteren Buchstaben ergänzt werden, z. B. «A» für aromantisch oder asexuell, «P» für pansexuell usw.

Nicht binäre Geschlechter / binäre Geschlechter

Binär bedeutet, dass etwas in Gegensätzen gedacht wird oder gegensätzlich ist. Auf das Geschlecht bezogen bedeutet dies die Annahme, dass es zwei und nur zwei Geschlechter gibt, nämlich Mann und Frau. Die Existenz von Personen mit nicht binärer Geschlechtsidentität oder nicht ausschliesslich «männlichem» oder «weiblichem» Körper wird damit ausgeblendet.

Bezogen auf die Geschlechtsidentität bedeutet nicht binär, dass sich eine Person gar nicht (agender) oder nur teilweise (demigender) mit dem männlichen oder dem weiblichen Geschlecht identifiziert oder sich zwischen diesen Polen bewegt.

Bezogen auf die biologischen Geschlechtsmerkmale bedeutet nicht binär, dass eine Person aufgrund ihrer Chromosomen, Hormone, inneren und/oder äusseren Geschlechtsmerkmale nicht den medizinischen Normen von «männlich» oder «weiblich» entspricht (vgl. auch intergeschlechtlich).

Queer

Queer ist ein englisches Wort und bedeutet «seltsam, komisch». Ursprünglich als Schimpfwort angewendet, wurde «queer» von der LGBTIQ-Community umgedeutet. Heute ist es ein Begriff für alle Leute, die in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, ihre Geschlechtsidentität und/oder ihren Geschlechtsausdruck nicht den cis-heterosexuellen Normvorstellungen entsprechen.

Queerfeindlichkeit

Queerfeindlichkeit umfasst ablehnende Einstellungen sowie belästigendes und diskriminierendes Verhalten gegenüber queeren Menschen, weil diese nicht heteronormativen Erwartungen entsprechen.

Sexismus

Sexismus umfasst alle Handlungen, Praxen, Darstellungen, Verhaltensweisen und Einstellungen, welche auf der Vorstellung beruhen, dass ein Mensch oder eine Gruppe von Menschen aufgrund ihres Geschlechts minderwertig sei/seien und welche als Ziele oder als Auswirkung haben, dass ...

- dieser Mensch oder diese Gruppe von Menschen in ihrer Würde, ihrer Integrität oder in ihrer Autonomie verletzt oder eingeschränkt werden;
- sie sozial, ökonomisch oder rechtlich benachteiligt werden;
- dadurch Geschlechterstereotype aufrechterhalten oder verstärkt werden;
- ein erniedrigendes, beleidigendes, feindseliges Umfeld kreiert wird.

Sexuelle/sexualisierte Belästigung

Sexuelle/sexualisierte Belästigung ist eine Form der sexualisierten Gewalt und bezeichnet jedes belästigende Verhalten mit sexuellem Bezug oder Bezug zur Geschlechtsidentität, das von einer Seite unerwünscht ist und die betroffene Person abwertet oder in ihrer Würde verletzt. Beispiele sind unerwünschte Berührungen, anzügliche Kommentare, Nachpfeifen, sexualisierte erniedrigende Sprache oder entwürdigende medizinische Untersuchungen (vgl. [EBG und SECO, 2022](#)).

Gewisse Formen von sexueller Belästigung sind durch den Art. 198 des Schweizer Strafgesetzbuches verboten und können auf Antrag der betroffenen Person strafrechtlich verfolgt werden: «Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft» (vgl. [Art. 198 Schweizer Strafgesetzbuch](#)).

Sexuelle Orientierung

Die romantische und sexuelle Orientierung sagt aus, von Menschen welcher Geschlechter sich eine Person romantisch und/oder sexuell angezogen fühlt. Es gibt viele verschiedene sexuelle Orientierungen (z. B. heterosexuell, homosexuell, bisexuell/pansexuell, aromantisch/asexuell und weitere).

Trans / transgeschlechtlich / transgender / Transmensch

Transmenschen fühlen sich nicht (oder nicht nur) demjenigen Geschlecht zugehörig, dem sie aufgrund ihrer körperlichen Merkmale bei der Geburt zugewiesen wurden.

Transmädchen und Transfrauen sind Mädchen bzw. Frauen, die mit einem männlichen Körper geboren worden sind.

Transjungen und Transmänner sind Jungen bzw. Männer, die mit einem weiblichen Körper geboren worden sind.

Es gibt auch nicht binäre Transmenschen (vgl. binäre und nicht binäre Geschlechter).

Menschen, die nicht transgeschlechtlich sind, werden als cis-geschlechtlich bezeichnet.

Transition

Der Prozess einer Person, in dem sie ihr Geschlecht medizinisch, sozial und/oder juristisch an die gefühlte Geschlechtsidentität angleicht.

Eine Transition kann z. B. einen oder mehrere der folgenden Schritte beinhalten: Das Coming-out gegenüber der Familie, bei Freund/innen und Bekannten, sich der Geschlechtsidentität gemäss kleiden, den Vornamen ändern, den Personenstand ändern, eine Hormontherapie beginnen, chirurgische Anpassung am Körper vornehmen.

Zugewiesenes Geschlecht

Das zugewiesene Geschlecht ist das biologische Geschlecht, welches bei der Geburt einer Person zugeteilt wird. In immer mehr Ländern gibt es die Möglichkeit, neben «männlich» und «weiblich» eine dritte Option zu wählen, in Deutschland und Österreich z. B. die Option «divers». In manchen Ländern gibt es auch die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag (vorerst) offen zu lassen.

Anhang 3: Aufgaben der Fachstelle Gleichstellung gemäss B+A 28/2022

1. Priorität:

- Erarbeitung einer städtischen Strategie;
- Überarbeitung und Erneuerung des städtischen Gleichstellungsprogramms und Sicherstellung der Umsetzung inkl. Controlling;
- Koordination und Beratung bei der Bearbeitung (Prüfung und Umsetzung) der politischen Vorstösse und Forderungen durch die städtischen Dienstabteilungen;
- Allgemeine Beratung, Sensibilisierung, Begleitung und Unterstützung der städtischen Dienstabteilungen sowie städtischen Mitarbeitenden in Fragen der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes (u. a. mit Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten im Rahmen des städtischen Weiterbildungsangebotes);
- Aufbau von internen Zusammenarbeitsstrukturen im Bereich Gleichstellung und Etablierung einer Mitverantwortung für die Thematik in den Dienstabteilungen;
- Punktuelle Konsultation bei Geschäften sowie personalrechtlichen Erlassen und Massnahmen, welche die Gleichstellung betreffen;
- Zusammenarbeit mit der Abteilung Behinderung und Diversity der kantonalen Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) und mit der Koordinationsstelle Gewaltprävention des Kantons;
- Mitarbeit bzw. Konsultation bei städtischen Planungen (öffentlicher Raum) und Projekten (z. B. grosse Bauprojekte).

2. Priorität:

- Regelmässige Konsultation und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Geschäften sowie personalrechtlichen Erlassen und Massnahmen, welche die Gleichstellung betreffen;
- Zusammenarbeit mit Stellen des Bundes, der Kantone und der Städte/Gemeinden sowie mit Institutionen und Verbänden;
- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung/Diversität der Geschlechter und Diskriminierungsschutz in der Stadt Luzern.

3. Priorität:

- Entwicklung und Durchführung von Projekten zur Förderung der Gleichstellung sowie zur Bekämpfung von Diskriminierung;
- Anlauf- und Kontaktstelle zwischen Verwaltung und Öffentlichkeit: Beratung und Unterstützung von sowie Informationen für Einwohnerinnen und Einwohner, Unternehmen, Organisationen und Verbände.

Anhang 4: Bisherige Arbeiten der Fachstelle Gleichstellung

Bisherige Arbeiten der Fachstelle Gleichstellung seit September 2023	Erzielte Wirkung
Gleichstellungsstrategie und Massnahmen (B+A 28)	<ul style="list-style-type: none"> – Direktionsübergreifender Austausch und Zusammenarbeit – Sensibilisierung aller Beteiligten zu Gleichstellungsanliegen und möglichen bestehenden Lücken innerhalb der Verwaltung
Luzern schaut hin (Postulat 118)	<ul style="list-style-type: none"> – Die Bevölkerung wird durch die Kampagnen rund um das Meldetool für Übergriffe im öffentlichen Raum sensibilisiert. – Es werden konkrete Tipps vermittelt, wie man sich im Falle eines (beobachteten) Übergriffs verhalten kann. – Die Zivilcourage innerhalb der Bevölkerung wird gestärkt. – Die Vernetzung mit wichtigen Anspruchsgruppen wird vorangetrieben.
Schule der Vielfalt (Motion 35)	<ul style="list-style-type: none"> – Es wird ein Beitrag geleistet zu Bestrebungen, die Suizidrate unter queeren Kindern und Jugendlichen¹² zu senken. – Bereitstellung von Fachinformationen und Hilfsmitteln wie Lehrmittel, Merkblätter und Zusammenstellungen von relevanten Anlaufstellen – Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit – Aufdecken von aktuell bestehenden Lücken in der Versorgung queerer Kinder und Jugendlicher im Schul- und Freizeitbereich
Interne Sensibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> – Die Verwaltungsangestellten werden u. a. zu den Belangen und der Lebenssituationen der Angehörigen der queeren Gemeinschaft aufgeklärt. – Sie werden mit Praxistipps zum Umgang mit queeren Personen im Behördenalltag und zur sprachlichen Inklusion versorgt. – Strukturelle Veränderungen im Kontakt mit externen Anspruchsgruppen (Stichwort Awareness-Konzept bei Veranstaltungen im öffentlichen Raum) konnten institutionalisiert werden.
Kooperation mit anderen Gleichstellungsakteur/innen	<ul style="list-style-type: none"> – Synergien werden sinnvoll genutzt. – Es kann von den Erfahrungen anderer Stellen profitiert werden. – Die Perspektive anderer Kantone und des Bundes wird, wo sinnvoll und zielführend, miteinbezogen.
Bearbeitung von / Mitarbeit an weiteren politischen Vorstössen	<ul style="list-style-type: none"> – Motion 338: Verfassen der Stellungnahme des Stadtrates – Postulat 293: Dem Stadtrat wird ein Pilotprojekt «Einführung von Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen» vorgeschlagen. – Postulat 8: Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wissen, wie sie den neuen Sprachleitfaden anwenden können und erhalten hierzu bei Bedarf Schulungen durch die Fachstelle. – Postulat 19: Die Stadtverwaltung kann sich als attraktive Arbeitgeberin in Zeiten des Fachkräftemangels positionieren, wenn es ihr gelingt, das LGBTI-Label zu erlangen. – Postulat 54: Die Stadtverwaltung setzt ihre gleichstellungspolitischen Bestrebungen auch bei ihren Tochterunternehmen durch und erhöht dadurch ihre Glaubwürdigkeit, was diese Bestrebungen angeht.

¹² Hintergrundinformationen zur erhöhten Suizidrate unter queeren Kindern und Jugendlichen, zu finden bei Hochschule Luzern, 2022; Bundesamt für Gesundheit et al., 2016, S. 15; Wang et al., 2012; Wang et al., 2014.

Bisherige Arbeiten der Fachstelle Gleichstellung seit September 2023	Erzielte Wirkung
Bearbeitung interner Anfragen	<ul style="list-style-type: none"> – Mithilfe bei der Konzeption und Umsetzung der Veranstaltung zu den Aktionstagen Behindertenrechte – Konsultation der Fachstelle im Prozess der Erarbeitung der Legislaturziele unter Einbezug der SDGs: Erarbeitung und Bereitstellung von Inputs – Konsultation der Fachstelle im Prozess der Erarbeitung von Icons: Erarbeitung und Bereitstellung von Inputs – Konsultation der Fachstelle im Prozess der Erarbeitung der sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit (Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung der Stadt Luzern): Erarbeitung und Bereitstellung von Inputs – Vertrauliche Anfrage in einer Personalsache mit Gleichstellungsrelevanz – Konsultation der Fachstelle im Prozess der Erarbeitung von Raumbezeichnungen unter Berücksichtigung der Gleichstellung im Strandbad Tribtschen: Erarbeitung und Bereitstellung von Inputs – Konsultation der Fachstelle im Prozess der Erarbeitung von Diversity-sensiblen Icons für das betriebliche Gesundheitsmanagement: Erarbeitung und Bereitstellung von Inputs
Bearbeitung externer Anfragen	<ul style="list-style-type: none"> – Gemeinsame Entwicklung eines Pilotprojektkonzepts für die Installation einer Anlaufstelle zur psychosozialen Beratung von Transmenschen, angesiedelt bei S&X – Verschiedene Fachpersoneninterviews mit <ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeitenden der HSLU zur «Stadt als familienfreundliche Arbeitgeberin»; – Studierenden der PHLU zu «was heisst Gleichstellung»; – einem Studenten der SRH-Fernhochschule zu «Diversity im Personalbereich» (zusammen mit PA) – Beitritt zum Verein «Nationaler Zukunftstag» inkl. Teilnahme an jährlicher GV (analog anderen Fachstellen für Gleichstellung) – Vortrag bei einem in Luzern ansässigen Verein zur Arbeit der Fachstelle für Gleichstellung und «Geschlechtsidentität» – Beantwortung diverser Medienanfragen

Anhang 5: Themenbezogene, nicht abgeschriebene Vorstösse

- [Postulat 32](#), Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 20. Dezember 2016 (überwiesen am 11. Mai 2017): **Häusliche Gewalt ist keine Privatsache**
- [Postulat 54](#), Korintha Bärtsch und Christov Rolla namens der G/JG-Fraktion vom 24. Februar 2017 (überwiesen am 26. Oktober 2017): **Fertig mit alten Rollenbildern, Gleichstellung muss her!**
- [Bevölkerungsantrag 151](#), Denis Kläfiger, Milca Tangeman und Nico Planzer namens der Antragstellenden vom 16. November 2017 (als Postulat teilweise überwiesen am 20. September 2018): **Ja zur offenen Regenbogenstadt Luzern**
- [Postulat 242](#), Cyrill Studer Korevaar und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion sowie Irina Studhalter und Marco Müller namens der G/JG-Fraktion vom 26. Oktober 2018 (überwiesen am 16. Mai 2019): **Ein Schritt zur Schule der Vielfalt**
- [Postulat 293](#), Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 3. Juni 2019 (überwiesen am 28. November 2019): **Lohnleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen stichprobenweise kontrollieren**
- [Postulat 8](#), Maria Pilotto und Tamara Celato namens der SP-Fraktion vom 14. September 2020 (überwiesen am 29. April 2021): **Städtische Kommunikation muss einschliessen, nicht ausschliessen**
- [Postulat 19](#), Marco Müller und Martin Abele namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Maria Pilotto namens der SP-Fraktion vom 30. September 2020 (überwiesen am 29. April 2021): **«Swiss LGBTI-Label» für die Stadt Luzern»**
- [Motion 35](#), Cyrill Studer Korevaar und Maria Pilotto namens der SP-Fraktion, Marco Müller und Irina Studhalter namens der G/JG-Fraktion sowie Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion vom 23. November 2020 (überwiesen am 16. Dezember 2021): **Ein Schritt zur Schule der Vielfalt**
- [Postulat 118](#), Mario Pilotto namens der SP-Fraktion vom 28. Juli 2021 (überwiesen am 17. März 2022): **Für ein Luzern ohne Gewalt – gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit**
- [Motion 145](#), Regula Müller und Lena Hafen namens der SP-Fraktion, Christina Lütolf-Aecherli namens der GLP-Fraktion sowie Christa Wenger namens der G/JG-Fraktion vom 18. November 2021 (als Postulat überwiesen am 17. November 2022): **Gender Budgeting in der Stadt Luzern einführen**
- [Postulat 153](#), Benjamin Gross, Lena Hafen und Claudio Soldati namens der SP-Fraktion vom 21. Dezember 2021 (überwiesen am 9. Juni 2022): **Fussball-EM 2025 – Eine Chance für weibliche Vorbilder**
- [Postulat 172](#), Irina Studhalter und Martin Abele namens der G/JG-Fraktion, Regula Müller namens der SP-Fraktion sowie Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion vom 6. April 2022 (überwiesen am 22. Dezember 2022): **Universal-Toiletten in allen Einrichtungen der Stadt Luzern**
- [Motion 338](#), Barbara Irrniger, Martin Abele und Monika Weder namens der G/JG-Fraktion, Caroline Rey namens der SP-Fraktion, Martin Huber namens der GLP-Fraktion vom 24. Januar 2024 (überwiesen am 27. Juni 2024): **Schaffung einer Fachstelle für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.**