



**Strategie und
Massnahmenplan
Gleichstellung 2025–2028**

**Bericht über das
Jahr 2025**

Stadt Luzern
Fachstelle Gleichstellung
Hirschengraben 17
6002 Luzern
www.gleichstellung.stadt Luzern.ch

T 041 208 82 45
gleichstellung@stadt Luzern.ch

Massnahmenplan Gleichstellung 2025-2028: Bericht über das Jahr 2025

1 Ein Jahr Massnahmenplan Gleichstellung

Seit 2025 setzt die Stadt Luzern eine [Strategie und einen Massnahmenplan Gleichstellung 2025-2028](#) um. Damit soll die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie von homo- und bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen gefördert werden. Der Massnahmenplan umfasst 21 Massnahmen, die sich jeweils einem von vier Schwerpunkte zuordnen lassen:

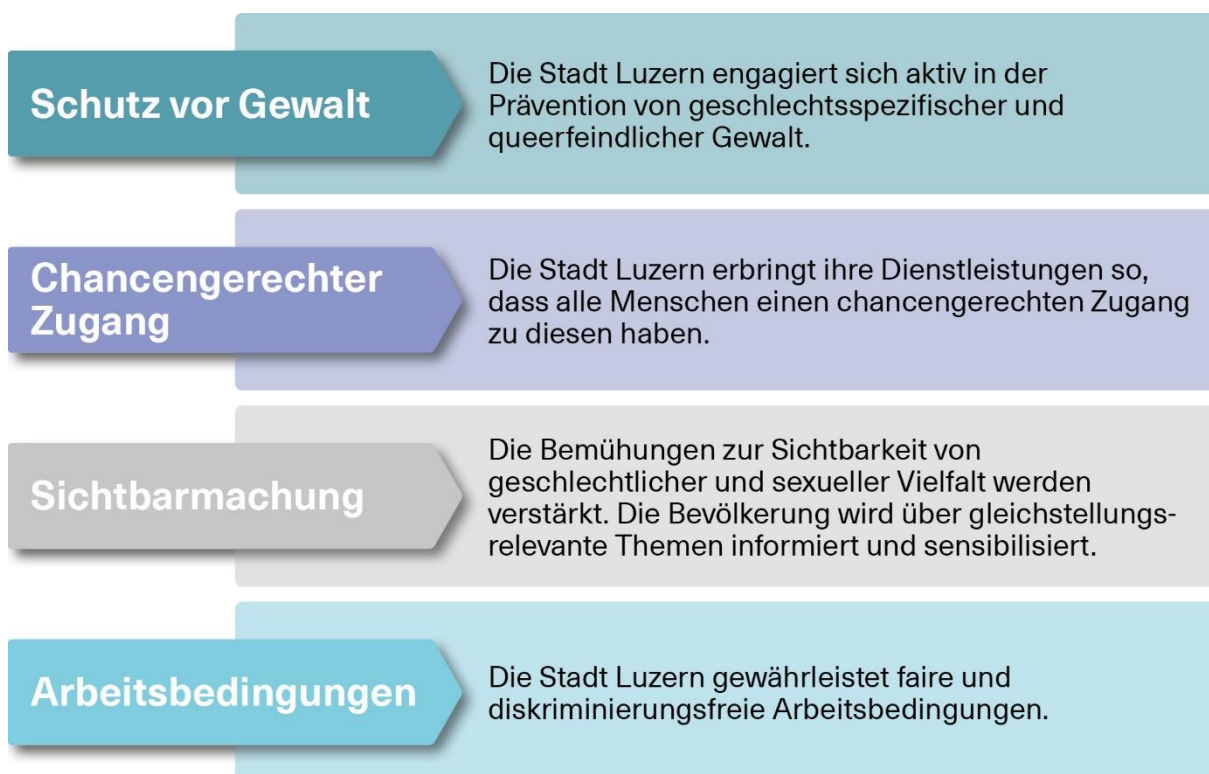


Abbildung 1: Strategische Schwerpunkte und Wirkungsziele (Quelle: eigene Darstellung)

Dieser Bericht gibt einen Einblick in die Umsetzung des Massnahmenplans. Zunächst wird aus jedem Schwerpunkt eine besonders innovative und wirksame Massnahme herausgepickt und deren Umsetzung beschrieben. Am Ende findet sich die Übersicht über den Umsetzungsstand aller Massnahmen. Die dargestellten Fortschritte zeigen: Gleichstellungsarbeit gelingt, wenn sie Räume für neue Erzählungen, alternative Rollenbilder und Begegnungen schafft.

2 Massnahmenplan konkret – Vier Umsetzungsbeispiele

2.1 Schwerpunkt Schutz vor Gewalt: «Öffentliche Zivilcourage-Kurse»

Die Meldungen aus dem Medetool [«Luzern schaut hin»](#) beweisen: Belästigungen sind ein spürbares Alltagsphänomen und für die Betroffenen oft sehr bedrohlich. Wird eine Belästigung beobachtet, braucht es Mut, einzuschreiten. Das kann geübt werden. In den von Amnesty International für die Stadt durchgeführten Kursen «Zivilcourage bei sexueller Belästigung» wird trainiert, zivilcouragiert einzuschreiten, ohne dass die Situation eskaliert. Anlässlich des Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter-, Trans- und Asexuellenfeindlichkeit (IDAHOBIT) am 17. Mai 2025, wurden zudem zwei weitere Kurse durchgeführt, die neben Sexismus auch Queerfeindlichkeit in den Fokus nahmen. An den öffentlichen Kursen der Stadt nahmen seit Projektbeginn insgesamt 80 Personen teil. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv und es wurde deutlich, dass sich die Teilnehmenden dank der Kurse bestärkt fühlen, in Zukunft einzugreifen, wenn sie Grenzverletzungen im öffentlichen Raum beobachten.



Abbildung 2: Szene aus dem Zivilcourage-Kurs der Stadt Luzern. Aus Film NZZ-Format «Heimlich gefilmt beim Joggen - Wie männliche Gewalt das Leben von Frauen prägt»

2.2 Schwerpunkt Chancengerechter Zugang: «Schule der Vielfalt»

Ein innovatives Projekt zur institutionellen Verankerung von Gleichstellung und Vielfalt wird im Bildungsbereich umgesetzt: Im Herbst 2025 hat jede Schulbetriebseinheit in der Stadt Luzern eine themenhütende Person aus dem Lehrpersonenkollegium benannt. Diese Lehrpersonen fungieren als erster Kontakt bei Fragen rund um die Themen Umgang mit Geschlechtervielfalt, stereotypen Rollenvorstellungen und sexueller Orientierung im Schulbetriebsalltag. Damit ist in jeder Schule eine niederschwellige Anlaufstelle geschaffen worden, an die sich andere Lehrpersonen und weitere Mitarbeitende jederzeit wenden können – sei es bei Unsicherheiten im Umgang mit Vielfalt, bei konkreten Fragen zur Unterrichtsgestaltung oder bei Anliegen aus dem Schulalltag. Die Themenhütenden sind zudem untereinander vernetzt, sie bilden sich regelmässig weiter und werden von der Fachstelle für Gleichstellung fachlich begleitet.

Mit diesem Ansatz ist es gelungen, ein tragfähiges Modell zu etablieren, das sowohl strukturell verankert als auch im Alltag lebendig ist und das langfristig zu einer inklusiven Schulkultur beiträgt.

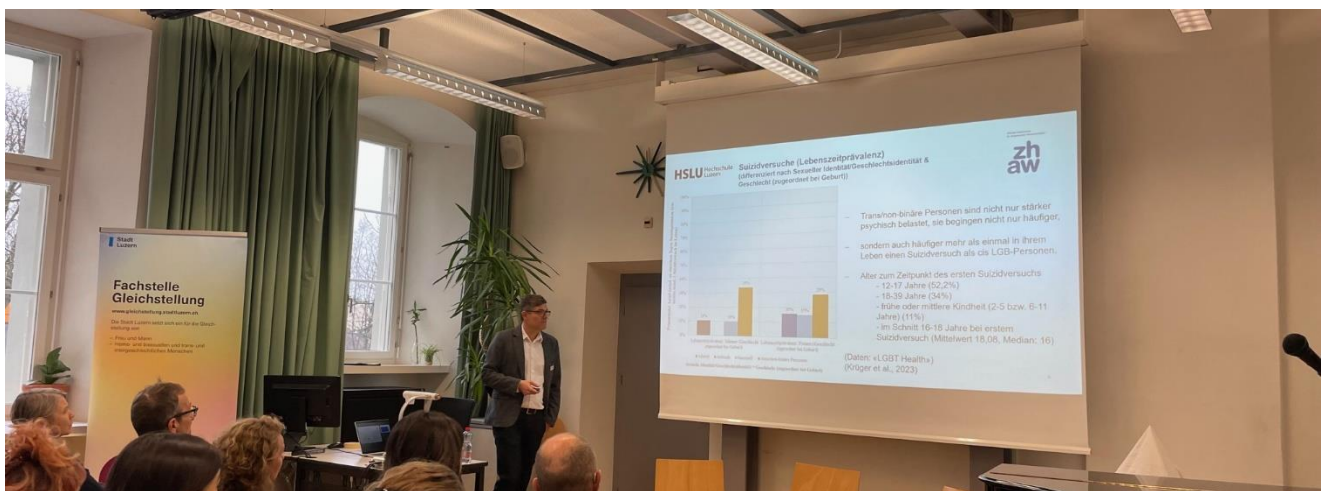


Abbildung 3: Fachveranstaltung «Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Schule», 03.12.2025

2.3 Schwerpunkt Sichtbarmachung: «Jahresthema»

Die Fachstelle bestimmt jährlich ein Schwerpunktthema, das ihre öffentlichen Veranstaltungen thematisch prägt und der Sensibilisierung der Bevölkerung der Stadt Luzern dient. Das Jahresthema des Jahres 2025 hiess «Männlichkeiten». Ziel war es, tradierte Rollenbilder zu hinterfragen, unterschiedliche Lebensweisen sichtbar zu machen und eine Diskussion anzustossen, darüber, wie zeitgemässe Männlichkeitsbilder zu einem respektvollen und gleichberechtigten Zusammenleben beitragen können.

Es wurden verschiedene Veranstaltungen realisiert, die ein breites Spektrum an Themen abdeckten:

- Eine öffentliche Podiumsdiskussion zum Thema «Männer und Care Arbeit» anlässlich des Equal Care Day
- Eine öffentliche Podiumsdiskussion zum Thema «Männlichkeiten im Jahr 2025» anlässlich des Rethink Masculinity Day
- Finanzielle Unterstützung der Vorpremiere des Dokumentarfilms «Die Papas» im stattkino
- Filmvorführung des Dokumentarfilms „kinderfrei“ mit anschliessender Diskussion zum Thema, ob tradierte Männlichkeitsvorstellungen dazu führen, dass von Frauen erwartet wird, Mütter zu sein (s. Bild)
- Eine Fachtagung für das Schulpersonal zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Schule mit dem Fokus auf Männlichkeitsvorstellungen und der «Manosphere», gemeinsam mit der NGO «Lehrplan Q»
- Eine Online-Veranstaltung unter dem Titel «Mann, red doch!» zur psychischen Gesundheit von Männern. Diese wurde aufgezeichnet und steht [auf Youtube](#) zum Nachschauen zur Verfügung.

Das Thema stiess auf breites Interesse. Insgesamt konnten über 300 Personen erreicht und eine Diskussion angestossen werden.



Abbildung 4: Filmvorführung «kinderfrei – Frauen ohne Kinderwunsch» mit anschliessender Podiumsdiskussion, stattkino, 27.10.2025

2.4 Schwerpunkt Arbeitsbedingungen: «Swiss LGBTI-Label»

Pünktlich zum Pride-Monat Juni ist die Stadt Luzern im Jahr 2025 mit dem Swiss LGBTI-Label als inklusive und diskriminierungsfreie Arbeitgeberin ausgezeichnet worden. Das Label steht für eine offene Unternehmenskultur gegenüber LGBTI-Menschen. Besonders positiv bewertet wurden das städtische Leitbild, die strategische Verankerung von Vielfalt sowie die zahlreichen laufenden Projekte. Gleichzeitig zeigt das Label auf, wo Potenzial zur Weiterentwicklung liegt – etwa bei geschlechtsneutraler Sprache und der Sensibilisierung für Trans- und Intergeschlechtlichkeit.



Abbildung 5: Logo Swiss LGBTI-Label

3 Fazit und Ausblick

Nach dem ersten Jahr der Umsetzung zeigt sich klar: Der Massnahmenplan Gleichstellung 2025–2028 entfaltet Wirkung. Zahlreiche Massnahmen sind auf Kurs und konnten sichtbar im städtischen Alltag verankert werden. Gewisse Massnahmen mussten zeitlich zurückgestellt werden oder bedürfen einer Feinjustierung, da sie bei näherer Betrachtung nicht wie geplant umgesetzt werden können. Für diese Massnahmen liegen nun wertvolle Erkenntnisse vor, die eine zielgerichtete Weiterentwicklung ermöglichen.

In diesem Jahr wurde deutlich, wie entscheidend Zusammenarbeit, fachliche Begleitung und Öffentlichkeitsarbeit für eine wirksame Gleichstellungsarbeit sind. Die wachsende Vernetzung innerhalb der Verwaltung sowie mit externen Partner*innen hat sich dabei als besonders tragfähig erwiesen. Sie schafft gemeinsame Grundlagen, fördert den Austausch und stärkt die Fähigkeit der Stadt, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu leben. Die hohe Resonanz auf Veranstaltungen und Projekte zeigt zudem: Die Themen stossen auf Interesse und eröffnen wichtige Räume für Reflexion und Dialog.



Mit Blick auf die kommenden Jahre wird es darum gehen, die begonnenen Prozesse zu vertiefen, Strukturen weiter zu festigen und die gewonnenen Erkenntnisse konsequent in die Praxis zu überführen. Die Basis wurde mit dem ersten Umsetzungsjahr gelegt. Gleichstellung ist damit nicht bloss ein programmatisches Ziel, sondern lebendige Praxis, die Schritt für Schritt Gestalt annimmt.

4 Übersicht Massnahmenplan

Für eine bessere Lesbarkeit des Monitoring-Berichts wurden die Massnahmen anhand eines «Ampelsystems» farbcodiert: grün = Massnahme ist bzgl. Zielerreichung auf Kurs; gelb = Zur Zielerreichung sind Anpassungen nötig; rot = Zielerreichung ist nicht gewährleistet. Da erst ein Jahr der vierjährigen Programmperiode verstrichen ist, wurde noch keine Massnahme «rot» gekennzeichnet, da davon auszugehen ist, dass selbst bei in der Umsetzung verspäteten Massnahmen noch genügend Zeit bleibt, um die Ziele zu erreichen.








4.1 Schwerpunkt «Schutz vor Gewalt»

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

Massnahme	
	Die Stadt Luzern ergreift mit dem Projekt «Luzern schaut hin» verschiedene Massnahmen gegen Sexismus und Queerfeindlichkeit im öffentlichen Raum.
	Die Stadt Luzern arbeitet ein Konzept zur Prävention von häuslicher Gewalt aus. Sie stützt sich dabei auf die Massnahmen, die der Kanton umsetzt.






4.2 Schwerpunkt «Chancengerechter Zugang»

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

Massnahme	
	Der Sprachleitfaden der Stadt Luzern wird aktualisiert. Er unterstützt die städtischen Mitarbeitenden dabei, ihre Kommunikation (Bild und Sprache) inklusiv zu gestalten.
	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 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.
	Die Umsetzung der Digitalisierung in der Stadtverwaltung trägt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Phasen, Gremien, Angeboten und Teilprojekten Rechnung.
	Projektleitende von Infrastrukturprojekten werden für gendergerechtes Planen und Bauen sensibilisiert.
	Es liegt eine interne Würdigung der Gender-Budgeting-Analyse, die im Jahr 2024 vorliegen wird, vor.
	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.








4.3 Schwerpunkt «Sichtbarmachung»

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

Massnahme	
	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.).
	Die Stadt Luzern tritt dem «Rainbow Cities Network» bei.
	Sister Cities Stand Together – Austauschprogramm Gleichstellung der Partnerstädte
	Projekte mit Bezug zur Gleichstellung von NGOs werden finanziell unterstützt.
	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.).

4.4 Schwerpunkt «Arbeitsbedingungen»

Wirkungsziel: Die Stadt Luzern gewährleistet faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen.

Massnahme	
	Die Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion werden in der Weiterbildung des städtischen Personals stärker verankert.
	Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich: Die wichtigsten Indikatoren zur Gleichstellung im Personalbereich werden erhoben und festgehalten.
	Die Stadtverwaltung erlangt das «Swiss LGBTI-Label».
	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
	Die Bewerbungsverfahren und die Lohneinstufung in der Stadt Luzern werden hinsichtlich Chancengerechtigkeit optimiert.
	Im Beschaffungswesen werden stichprobenweise Lohnkontrollen durchgeführt. Eine Einführung von Lohnkontrollen / Nachweisen der Lohngleichheit im Beitragswesen wird geprüft.
	Es werden Massnahmen zur Verringerung des «Gender Pension Gap» erarbeitet und umgesetzt.

