

Executive Summary

Ziel des vorliegenden «Gleichstellungsbericht Luzern» ist es, den aktuellen Stand der Gleichstellung von Personen unterschiedlichen Geschlechts sowie von LGBTIQ-Personen (lesbian (lesbisch), gay (schwul), bisexual (bisexuell), trans* (transident, transgender), intersex (intergeschlechtlich) im Kanton Luzern aufzuzeigen. Dieser Stand wird vor dem Hintergrund geltender kantonaler, nationaler und internationaler Normen analysiert. Während die Gleichstellung von Frau und Mann bereits weiter ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt ist, werden LGBTIQ-Anliegen auf kantonaler Ebene gerade erst thematisiert.

Methodisch wurde der Gleichstellungsbericht in vier Modulen erarbeitet und verfolgt eine Daten- und Methodentriangulation: Es wurden unterschiedliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden kombiniert, um ein differenziertes Bild über Gleichstellung und Handlungsbedarf zu erhalten. Mit Literaturrecherchen und statistischen Auswertungen wurden bestehende Daten analysiert. Mit qualitativen Methoden, wie Expert*innen-Interviews, explorativen Fokusgruppengesprächen oder problemzentrierten Interviews, wurde aufgezeigt, welche Lücken es gibt und welche Anliegen mit möglichen Massnahmen im Kanton aufgegriffen werden sollten.

Der Bericht bearbeitet ein **breites Themenspektrum** von der Verankerung der Gleichstellung im Kanton Luzern in den Bereichen Gesellschaft, Familie, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Mit seiner thematischen Breite und seiner fundierten, methodischen Herangehensweise ist der Bericht **schweizweit einzigartig**. Er bietet dem Kanton Luzern eine gute Grundlage, um seine Gleichstellungspolitik für die kommenden Jahre auszurichten und kann auch anderen Kantonen als best practice dienen.

Wichtigste Erkenntnisse in den fünf untersuchten Bereichen

(1) VERANKERUNG

Staatliche Aufgaben und Pflichten zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter für den Kanton Luzern sind in der Luzerner Verfassung, dem Luzerner Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann, dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG), der Schweizer Bundesverfassung sowie internationalen Vereinbarungen niedergelegt. Dieser umfassende Auftrag lässt sich mit den heutigen Ressourcen für Gleichstellung im Kanton Luzern nicht erfüllen. Sie sind klar unzureichend. Im Kanton Luzern engagieren sich eine Vielzahl von Akteur*innen, Initiativen und Organisationen für Gleichstellung: Frauen- und Männerorganisationen, LGBTIQ-Organisationen, Verwaltungen und Parteien, Berufsverbände und Gewerkschaften sowie Akteur*innen aus den Bereichen Bildung, Kirche, Migration, Kultur usw. Die Vernetzung zwischen den Akteur*innen ist jedoch als unzureichend einzuschätzen und sollte von den kantonalen Stellen in geeigneter Form gefördert werden (z. B. durch Plattformen, Austauschtreffen, Newsletter). Die befragten Akteur*innen benennen die kantonale Gleichstellungsarbeit, heute vor allem bei der Dienststelle Soziales und Gesellschaft angesiedelt, als wichtige staatliche Aufgabe, die derzeit ungenügend verankert ist.

(2) GESELLSCHAFT

Armut: Im Kanton Luzern liegt die Armutsquote der Frauen in allen Altersgruppen über derjenigen der Männer, womit die Situation in diesem Bereich in Luzern schlechter ist als im schweizweiten Schnitt. Besonders alleinerziehende Frauen und deren Kinder weisen ein erhöhtes Armutsrisiko auf, ebenso prekär beschäftigte Frauen, Migrantinnen und Seniorinnen. Frauenspezifische Armutsrisiken haben strukturelle Gründe, wie fehlende bezahlbare Kinderbetreuung, Lohnungleichheiten, hoher Frauenanteil im Niedriglohnsektor und in Teilzeitpensen, die neben tiefen Einkommen Lücken in der Alterssicherung bei Frauen bewirken.

Geschlecht, Migration und Rassismus: Migrant*innen, Secondas und Frauen of Colour machen in der Schweiz spezifische Diskriminierungserfahrungen, die in den aktuellen Gleichstellungsdebatten nicht genügend reflektiert werden.

Zudem sind diese Personen kaum in ihrer Vielfalt sichtbar, was auch mit Erhebungsmethoden in Studien und Statistiken zusammenhängt.

Bildung: Im europäischen Vergleich orientieren sich Ausbildungs- und Berufsverläufe in der Schweiz besonders ausgeprägt an geschlechtstypischen Bahnen. Das duale Ausbildungssystem der Schweiz trägt durch die frühe Weichenstellung bei den Jugendlichen dazu bei. Jugendliche brauchen eine langfristige und geschlechtersensible Berufsbegeleitung. Ausbildungswege und Berufe müssen chancengerecht ausgestaltet werden und Schulen und Berufsberatung sollten Jugendliche zu geschlechtsuntypischer Berufswahl ermutigen.

Gesundheit: Im Kanton Luzern werden weniger Schwangerschaftsabbrüche vorgenommen als in der Gesamtschweiz. Der Zugang zu Beratung ist eher hochschwierig ausgestaltet (kurze Telefonzeiten). Es sollte weitere Entstigmatisierungs- und Aufklärungsarbeit bezüglich Schwangerschaftsabbrüchen geleistet werden, vor allem im ländlichen Raum von Luzern. Bisher fehlen in Gesundheitsinstitutionen Diversity-Richtlinien und LGBTIQ-Personen fühlen sich oft nicht optimal aufgehoben.

Geschlechtsspezifische Gewalt: Opfer von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Sexualstraftaten sind häufiger weiblich als männlich. Männer sind hingegen am häufigsten Opfer und Täter von Gewalttaten generell. LGBTIQ-Personen sind oft von Hate-Crime betroffen – das heisst eine Gewalttat, welche aufgrund von Merkmalen der Opfer, wie etwa Geschlechtsidentität, zustande kommt. Die Umsetzung der Istanbul-Konvention ist im Kanton Luzern unzureichend. Es fehlt ein jederzeit zugängliches und ausreichendes professionelles Beratungsangebot für Gewaltbetroffene.

Es zeigen sich zusammenfassend zwei Tendenzen: *Erstens* ein fehlender expliziter Umgang mit Gleichstellung aller Geschlechter in vielen Luzerner Institutionen wie etwa den Sozialdiensten, der Arbeitsvermittlung, Bildungsinstitutionen, Kinderbetreuungsstätten, Freizeitorganisationen, Spitäler oder bei der Polizei. *Zweitens* zeigen sich stereotype Vorstellungen und Zuschreibungen bei Beschäftigten (Beratungspersonen, Betreuungspersonen, Lehrer*innen, Ärzt*innen, Polizist*innen), die sich auf ihren Umgang mit den Nutzer*innen auswirken.

FAMILIE

Trotz Verbesserung der rechtlichen Grundlagen im Familienbereich in den letzten Jahren in Richtung Gleichstellung aller Geschlechter, weisen diese noch Lücken auf. Seit 2014 gilt bei Trennungen und Scheidungen das gemeinsame Sorgerecht beider Elternteile als Regelfall. Seit dem Inkrafttreten des Partnerschaftsgesetzes 2007 sind Verpartnerte in vielen Bereichen mit Verheirateten gleichgestellt, jedoch bleibt ihnen ein Recht auf gemeinsame Adoption und der Zugang zu Fortpflanzungsmedizin verwehrt.

Familienformen: Im Kanton Luzern sind in den letzten Jahrzehnten die Familienformen vielfältiger geworden. So nehmen Einpersonen- und Einelternhaushalte zu. Eheschliessungen nehmen leicht ab und Scheidungen leicht zu; in Luzern wird etwas mehr geheiratet und etwas weniger geschieden als im eidgenössischen Durchschnitt. Die Datenlage zur Vielfalt familialer Lebensformen ist ungenügend.

Familiale Arbeitsteilung: Unbezahlte Care-Arbeit bei Frauen kommt in der Zentralschweiz noch deutlich mehr vor als in der Gesamtschweiz. Männer übernehmen im Kanton Luzern weniger Care-Arbeit als in der Gesamtschweiz. Auch während des Lockdowns 2020 haben Frauen einen Grossteil der Care-Arbeit geleistet und ihr Arbeitspensum stärker als Männer reduziert. Im Kanton arbeiten Männer in den letzten Jahren zunehmend mehr Teilzeit. Angesichts der im internationalen Vergleich kurzen Auszeiten bei der Geburt eines Kindes plädieren befragte Fachpersonen für eine geschlechtsunabhängige längere und flexible Elternzeit.

Regenbogenfamilien: Die Familiengründung erfolgt in Regenbogenfamilien – Familien mit mindestens einem LGBTIQ-Elternteil – auch im Kanton Luzern nur nach vorsichtiger Abklärung, da fehlende Möglichkeiten zur Adoption und Reproduktionsmedizin gleichgeschlechtliche Paare in ihren Möglichkeiten einschränken. Besonders problematisch sind die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Hürden bei Behörden für Regenbogenfamilien hinsichtlich der Stiefkindadoption. Nach der Geburt eines Kindes sind Regenbogenfamilien einem Prozess ausgesetzt, der von Angst, Stress und Unsicherheit geprägt ist. Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) sind ungenügend auf die Perspektiven von Regenbogenfamilien sensibilisiert. Der Prozess liesse sich weniger belastend und invasiv ausgestalten, wie erste juristische Abklärungen zeigen.

WIRTSCHAFT

Wichtigste rechtliche Grundlage für die Gleichstellung im Erwerbsleben ist das Gleichstellungsgesetz (GIG). Seit Juli 2020 verpflichtet es Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden zu einer internen Lohngleichheitsanalyse. Das GIG gilt nach Praxis der Schlichtungsstellen auch für geschlechtliche und sexuelle Identität und sexuelle Orientierung. Im Kanton Luzern wird dieses Schlichtungsverfahren nach GIG im Vergleich zu anderen Kantonen sehr selten genutzt.

Gleichstellung im Erwerbsleben: Luzernerinnen arbeiten deutlich häufiger in atypischen Beschäftigungsformen und sind deutlich häufiger unterbeschäftigt als Luzerner. Das Wirtschaftsleben in Luzern ist klar nach Geschlecht segregiert. Der **Anteil von Frauen in leitenden Funktionen** liegt schweizweit bei 36 % und im Kanton Luzern deutlich darunter bei knapp 32 % und stagniert seit Jahren, weshalb hier deutlicher Handlungsbedarf liegt. Von befragten Akteur*innen wurde das Einführen von Quoten für staatliche und staatsnahe Betriebe gefordert.

In einer repräsentativen Befragung nehmen gut acht von zehn Erwerbstätigen der Zentralschweiz eine allgemeine **Lohnungleichheit zu Ungunsten der Frauen** wahr und sprechen sich für Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit aus. Die Lohnunterschiede nach Geschlecht waren im Kanton Luzern 2016 höher als in der Gesamtschweiz. Sie sind im öffentlichen Sektor in der Region Zentralschweiz deutlich grösser als im Rest der Schweiz. Dies deutet auf substantiellen Handlungsbedarf bei den öffentlichen Arbeitgebern hin und müsste genauer analysiert werden. Von befragten Akteur*innen wurden Lohntransparenz, Kurse für Lohnverhandlungen für Frauen sowie Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen empfohlen.

Die Effekte der **Digitalisierung der Arbeitswelt** auf die Gleichstellung der Geschlechter sind wenig untersucht. Aus Perspektive von weiblichen Gründerinnen im digitalen Bereich braucht es auch in einer digitalisierten Welt geschlechtergerechte Finanzgebende, weibliche Vorbilder, Investorinnen und Mentorinnen.

Der Kanton als Arbeitgeber: Beim Kanton arbeiten gleich viele Frauen wie Männer. Im oberen Kader gibt es rund ein Drittel Frauen, von 34 Dienststellenleitenden sind aktuell sechs weiblich (18 %). Es gibt beim Kanton weder ein Recht auf Teilzeitarbeit oder Pensenreduktion noch eins auf Jobsharing. 2020 werden 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 100 % und neu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu 100 % bezahlt. Zudem kann ein Adoptionsurlaub von maximal acht Wochen gewährt werden. Bei der Möglichkeit unbezahlten Urlaubs werden Mütter (bis zu sechs Monaten) und Väter (bis zu vier Wochen) unterschiedlich behandelt. Es wird aktuell eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt, welche im Mai 2021 öffentlich kommuniziert wird.

Das **Legislativprogramm** (2019–2023) sieht einen Schwerpunkt der Personalpolitik auf einem Diversity-Management für die Kantonsverwaltung vor. Zwar werden aktuell einige Workshops zur Sensibilisierung durchgeführt. Der Kantonsverwaltung fehlen jedoch bis anhin ein systematisches Diversity-Management, ein Diversity-Leitbild, eine Strategie sowie ein Bündel an geeigneten Massnahmen.

ÖFFENTLICHKEIT

Kultur: Die allgemeinen Trends von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben sind im Kulturbereich tendenziell stärker ausgeprägt, dies zeigen nationale Studien: Frauen arbeiten noch in grösserem Umfang in Teilzeitpositionen und die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten sind in diesem Bereich grösser als in der Gesamtwirtschaft. Die wenigen bestehenden Analysen zeigen eine unbefriedigende Situation bei Film, Kunst und Musik. Es fehlt aktuell eine gezielte Unterstützung von Frauen und LGBTIQ-Personen im Kulturbereich und kantonale Studien. Im öffentlichen Stadtraum – hier am Beispiel der Strassennamen aufgezeigt – sind Frauen wenig präsent.

Öffentliche Kommunikation: Die öffentliche Kommunikation staatlicher Stellen ist vorwiegend von stereotypen Darstellungen geprägt: So wurden in einer explorativen Analyse von zwei Kampagnen vorwiegend weisse Männer als Experten präsentiert. Es fehlt an wertschätzenden Darstellungen von Minderheiten wie Menschen of Colour, Migrant*innen, LGBTIQ-Personen und Menschen mit Beeinträchtigung.

Medien: An der explorativen Medienanalyse des Beispiels der Frauenstreik-Berichterstattung der Luzerner Zeitung zeigt sich eine wohlwollende Darstellung bestimmter Streikforderungen – vornehmlich solche eines liberalen Feminismus. Forderungen, die sich auf Geschlechterstereotypen bezogen oder auf den öffentlichen Raum, wie z. B. Strassenumbenennungen, wurden als übertrieben dargestellt. Themen wie Sexualität, sexuelle Übergriffe sowie intersektionale Herausforderungen wurde kaum Beachtung geschenkt.

Politik: Die politische Repräsentation von Frauen und Männern im Kantonsrat mit rund 34 % entspricht in etwa dem schweizerischen Durchschnitt, ist aber weit von Parität entfernt. Frauen sind in den Exekutiven gar nicht (z. B. keine Regierungsrätin seit 2015) oder nur national unterdurchschnittlich präsent. Die Wahlbeteiligung von Frauen liegt noch immer hinter der von Männern. Die Wahlchancen von Frauen sind schlechter als jene der Männer. In der Schweiz und im Kanton gab und gibt es verschiedene Initiativen zur Mobilisierung und Wahl von Frauen in der Politik. Während das Wahlrecht gute Voraussetzungen zur ausgewogenen Repräsentation bietet, braucht es mehr Wissen zu behindernden Faktoren wie Geschlechterstereotypen und Rahmenbedingungen (z. B. Vereinbarkeit von politischer Arbeit und Sorgeverantwortung).

In der **Luzerner Judikative** ist die Geschlechterverteilung relativ ausgeglichen. Über die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen in Gerichten und Staatsanwaltschaften ist wenig bekannt. Zu den Praxen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen vor Gericht kommen, ist gar nichts bekannt.

Zentrale Empfehlung: Strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton

Der vorliegende Bericht zeigt die Vielfalt des Gleichstellungsthemas und seinen Querschnittscharakter auf. Die Verpflichtung zur aktiven Gleichstellungsförderung ist in internationalen, nationalen und kantonalen Rechtsgrundlagen verankert. Dies verlangt nach **angemessenen Ressourcen sowie optimaler Koordination und Zusammenarbeit**.

Der Bericht empfiehlt daher dem Kanton, einen **mehrjährigen Aktionsplan Gleichstellung** zu erarbeiten und umzusetzen. Ein Aktionsplan kann das Engagement aller Direktionen, der Gemeinden, der Zivilgesellschaft und Unternehmen anerkennen, bündeln und fördern. So können Erfahrungen und gute Praxen von Institutionen und Akteur*innen genutzt werden. Aktionspläne legen verbindliche Ziele und konkrete Massnahmen zu deren Erreichung fest. Sie sind in der Schweiz bisher aus Städten – Genf, Bern, Zürich, Luzern – bekannt. Sie haben sich über mehrere Perioden bewährt. Ein Aktionsplan erfordert deutlich mehr Ressourcen als bisher, nutzt sie aber optimal. Im Kanton Luzern wäre es zum ersten Mal in der Schweiz möglich, einen Aktionsplan Gleichstellung auch für den ländlichen Raum zu gestalten

und den dortigen Bedürfnissen zukunftsgerichtet Rechnung zu tragen. Aus dem vorliegenden Bericht lassen sich folgende prioritäre Handlungsfelder für einen Aktionsplan Gleichstellung herausarbeiten:

(1) Kanton als Arbeitgeber: Diversity-Management und -Zertifikat

Um die angestrebte Vorbildrolle im Kanton Luzern wahrzunehmen, wird dem Kanton als Arbeitgeber empfohlen, ein **Diversity-Management** aufzubauen. Dieses sollte ein Diversity-Leitbild, eine Strategie sowie ein Bündel an geeigneten Massnahmen umfassen. Um sein Engagement für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit nach innen und aussen sichtbar zu machen, wird empfohlen, sich für das Engagement **zertifizieren** zu lassen.

Konkrete Empfehlungen an den Kanton als Arbeitgeber umfassen das Einberufen einer internen **Diversity-Fachstelle oder -Person**, die Einführung eines **geschlechtsneutralen bezahlten Eltern- oder Adoptionsurlaubs** (z. B. von 20 Wochen) anzubieten und den unbezahlten Urlaub nach Geburt oder Adoption ebenfalls geschlechtsunabhängig zu gewährleisten. Weiter wird empfohlen, einen Zielwert für **Frauen in Führungspositionen** festzulegen und vermehrt Massnahmen zu deren Erreichung umzusetzen (z. B. Ausbau des bestehenden Nachwuchsförderprogramms, Mentoringprogramme). Schliesslich wird empfohlen, ein Recht auf **Pensenreduktion** bei der Geburt oder Adoption eines Kindes unabhängig vom Geschlecht einzuführen, alle Vollzeitstellen von 80–100 % auszuschreiben sowie Jobsharing aktiv zu fördern.

(2) Gleichstellungsgerechte Ausgestaltung staatlicher Dienstleistungen und Institutionen

Viele staatliche Institutionen und Einrichtungen prägen Geschlechterverhältnisse und -stereotypen durch ihre Arbeit und den Kund*innen-Kontakt aktiv mit, wenn auch nicht immer bewusst. Institutionen vergeben etwa Ressourcen und Dienstleistungen und prägen somit gerechte oder ungerechte Verteilung. Für eine gleichstellungsförderliche Ausgestaltung staatlicher Dienstleistungen sind Diversity-Konzepte und entsprechende Sensibilisierungsarbeit nötig:

Diversity-Management in staatlichen Institutionen mit Bürger*innen-Kontakt

Dem Kanton wird empfohlen, in staatlichen Institutionen mit direktem Kontakt zu Bürger*innen (z. B. Gesundheits-, Bildungs- und Sozialinstitutionen, Polizei), ein verbindliches **Diversity-Management**, inkl. Diversity-Konzepte, -Leitlinien und -Massnahmen zu implementieren. Dieses sollen neben der Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung auch rassistische Stereotypen und solche gegen Menschen mit einer Beeinträchtigung, sowie weitere Ungleichheitskriterien einzeln und in ihrer Überschneidung berücksichtigen.

Integration der Gleichstellungsthematik in der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen Sektor

Dem Kanton wird empfohlen, die Thematik der Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, *race*, Beeinträchtigung, Alter usw. **explizit und verbindlich in kantonalen Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsgängen zu verankern** bzw. sich für eine solche Perspektive in überkantonal und national geregelten Bildungsgängen einzusetzen. Dies betrifft insbesondere Sozialarbeitende, Lehrpersonen, Betreuungs-, Pflege- und medizinisches Personal, Jurist*innen und Polizist*innen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Sensibilisierung für die Situation von Regenbogenfamilien gerichtet werden.

Integration der Gleichstellungsthematik in Schulen und Lehrpersonenausbildung

Dem Kanton wird empfohlen, alle **Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien** zu prüfen sowie dafür zu sorgen, dass diese geschlechtergerecht ausgestaltet sind und nicht ausschliesslich traditionelle Darstellungen von Geschlechterrollen, von Familie und Sexualität wiedergeben. In den Schulen sollte die **Gewaltprävention** mit spezifischem Blick auf (männliche) Geschlechterstereotypen ausgebaut werden. Um die Chancengerechtigkeit für Transpersonen in der Bildung zu

fördern, muss die **schulische Infrastruktur** angepasst werden (Toilette, Garderobe usw.). Schliesslich wird dem Kanton empfohlen, sich für eine durchgängige Integration der Gender- und LGBTIQ-Thematik in den Ausbildungslehrgängen für Lehrpersonen auf allen Stufen einzusetzen sowie in den **Lehrplänen** zu stärken.

Gleichstellungsgerechte öffentliche Kommunikation

Dem Kanton wird empfohlen, für seine öffentliche Kommunikation **Diversity-Richtlinien** zu entwickeln und umzusetzen, um eine geschlechtergerechte und intersektional bewusste Kommunikation der Dienststellen und öffentlichen Einrichtungen in Wort und Bild zu fördern. So werden alle Bürger*innen angesprochen und Vielfalt sichtbar.

(3) Empfohlene strategische Schwerpunktthemen

Im Bericht wird eine Vielzahl von Themen erläutert, welche aus Gleichstellungssicht in Luzern wichtig sind. Basierend auf den Ergebnissen werden im Speziellen jedoch folgende strategische Schwerpunkte empfohlen.

Armutsbetroffene Frauen und LGBTIQ-Personen stärken

Armut ist ein Problem, welches Frauen und Alleinerziehende besonders betrifft. Dem Kanton wird empfohlen, **strukturelle Massnahmen zur Armutsreduktion** zu prüfen sowie zur Entstigmatisierung von Armutsbetroffenheit beizutragen. Massnahmen wie Familienergänzungsleistungen statt Sozialhilfe können zur Entstigmatisierung beitragen. Ein Ausbau von bezahlbarer Kinderbetreuung kann zur besseren Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt führen. In diesem Thema kann auf gute Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft aufgebaut werden.

Häusliche Gewalt und Rassismus besser bekämpfen

Für die Umsetzung der Istanbul-Konvention im Kanton Luzern ist es notwendig, weitere Ressourcen für die **Beratungsangebote und Anlaufstellen** im Bereich der häuslichen Gewalt, wie die Bildungsstelle Häusliche Gewalt, zur Verfügung zu stellen und die Koordinationsstelle Gewaltprävention zu stärken.

Weiter wird empfohlen, **Rassismusbekämpfung** unter Einbezug des Geschlechteraspektes als strategisches Ziel für den Kanton zu setzen. Es sollten z. B. mehr Empowermentprojekte im Bereich Antirassismus unter Einbezug von Betroffenen durchgeführt werden.

Untervertretung von Frauen in Exekutiv- und Legislativgremien angehen

Um eine Parität in den Exekutiv- und Legislativgremien zu erreichen, müssen behindernde Faktoren wie Geschlechterstereotypen und Rahmenbedingungen (z. B. Vereinbarkeit von politischer Arbeit und Sorgeverantwortung) genauer untersucht und durch konkrete Massnahmen verändert werden.

Fortführung des Engagements zu Familienfreundlichkeit/Gleichstellung/Diversity in Luzerner Unternehmen und bei der Kinderbetreuung

Handlungsbedarf für mehr **Gleichstellung und Familienfreundlichkeit** (Teilzeitstellen, Homeoffice-Möglichkeiten, Jobsharing-Möglichkeiten für alle Geschlechter, Beteiligung an der Kinderbetreuung) wurden im Kanton generell, vor allem aber mit Blick auf die **Landgemeinden**, evident. Um der Abwanderung von gut qualifizierten Frauen aus der Landschaft bzw. dem Kanton entgegenzuwirken bzw. den Standort Luzern (Land) zu fördern, ist hier Handlungsbedarf angezeigt. Dank des Projekts «Familienfreundlichkeits-Check» der DISG bestehen Vorbilder und gute Praxen, um in Luzerner Unternehmen familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Personen unabhängig ihres Geschlechts weiter zu fördern. Es bestehen auch wissenschaftlich geprüfte und erprobte Zertifikate für Familienfreundlichkeit und Gleichstellung, welche in Luzerner Unternehmen empfohlen werden können. Wichtig ist, dass der Blick neben dem Geschlecht auch hier auf die sexuelle Orientierung und andere Ungleichheitsmechanismen gerichtet wird. Der Kanton Luzern sowie die Gemeinden Stadt Luzern, Kriens und Horw sind Mitglied der Charta der Lohngleichheit im öffent-

lichen Sektor, erfüllen jedoch bezüglich der **Kontrollen im Beschaffungswesen nur die minimalen Anforderungen**. Empfohlen wird, sich hier an den bewährten Praxen der Kantone Bern und Basel-Stadt zu orientieren und diese auszubauen.

Die Nachfrage nach **Kinderbetreuung** übersteigt im Kanton Luzern die Kapazitäten vieler Einrichtungen, besonders in der Stadt Luzern. Insbesondere fehlen flexible und bezahlbare Betreuungsplätze. Im ländlichen Raum des Kantons sind die Betreuungsstrukturen vor allem im Vorschulbereich, in der schulfreien Zeit und während Krisensituationen wie der Covid-19-Pandemie ungenügend. Die subjektbezogene Finanzierung hat sich bewährt und daher sollten die Gemeinden flächendeckend Betreuungsgutscheine anbieten.

(4) Datenlage verbessern und weiterer Forschungsbedarf

Nicht für alle Themen des Berichts konnten Studien und Statistiken gefunden werden. Die Datenlage sollte gezielt verbessert werden, um wichtige Handlungsfelder zu identifizieren. Dies gilt besonders für folgende Bereiche: Der Kanton soll systematisch **geschlechtergetrennte Statistiken** weiterentwickeln und ausweisen (z. B. Armut, Gewalt, Politik). Wichtig ist, dass auch Strafverfolgungsbehörden alle Daten nach Geschlecht und sexueller Orientierung erfassen. Es sollten **angemessene Erhebungsmethoden** entwickelt werden, die auch Lebensrealitäten von zahlenmässig kleineren Gruppen abbilden können (z. B. qualitative Befragungen).

Bei folgenden Themen gibt es Forschungsbedarf: Zusammenhänge von Armutsbetroffenheit, Geschlecht und LGBTIQ sind im Kanton Luzern kaum erforscht. Dem Kanton wird weiter eine systematische Bedarfsanalyse für **gewaltbetroffene Frauen** und marginalisierte Gruppen empfohlen. Forschungsbedarf im Bereich **Rassismus und Geschlecht** im Kanton Luzern gibt es in Bezug auf a) die Erfahrungen von migrantischen Jugendlichen im Bildungsbereich, b) bei der Situation von geflüchteten Frauen, Mädchen und LGBTIQ-Personen sowie c) zum Themenbereich Racial Profiling. Beim Thema **Gleichstellung und Gesundheit** sollte die Gesundheitsversorgung ganz allgemein unter Geschlechteraspekten untersucht werden. Dies gilt auch für Diversity- und Antidiskriminierungskonzepte in Gesundheits- und Pflegeinstitutionen. Spezifisch braucht es Wissen zu den Gutachtenpraktiken bei Trans*- und Inter*-Gesundheit.

Im Bereich politischer Partizipation (politische Einstellung von Frauen und Männern, Motive und Bedingungen eines politischen Engagements unter Geschlechteraspekten) können Studien aufzeigen, wie eine ausgewogene politische Repräsentation erreicht werden kann. Schliesslich wird eine Analyse der **kantonalen Kulturförderung** unter Geschlechteraspekten empfohlen.