

Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern 2016 - 2019

Einleitung

Die gesetzlichen Grundlagen zur Sicherstellung der Gleichstellung von Frau und Mann bilden die Bundesverfassung (BV), das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) und das kantonale Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann (SRL Nr. 24). Das kantonale Gesetz gibt vor, die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton und in den Gemeinden in allen Lebensbereichen zu fördern und jegliche Form von direkter oder indirekter Diskriminierung zu beseitigen (Paragraph 4, Absatz 1). Die Fachstelle Gesellschaftsfragen (FGF) der Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) ist zuständig für das Thema Gleichstellung von Frau und Mann.

Im Folgenden wird die Strategie 2012-2015 bilanziert und die Handlungsschwerpunkte der FGF im Thema Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern für die Jahre 2016-2019 erläutert.

Zur Förderung der Chancengleichheit konzentrierte sich die FGF 2011-2015 auf zwei Bereiche. Einerseits auf die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*, andererseits auf die *Lohn-gleichheit zwischen Frauen und Männern*. Mit Aktivitäten in diesen beiden Bereichen hat die FGF wirkungsvolle Aufbauarbeit geleistet und sichtbare Erfolge erzielt.

Dazu gehört das Projekt «Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern». Mit diesem Projekt förderte die FGF in den Jahren 2012-2015 familienfreundliche Rahmenbedingungen in Unternehmen des Kantons Luzern. 12 Luzerner KMU führten in ihrem Betrieb einen Familienfreundlichkeits-Check durch, setzten anschliessend zahlreiche Massnahmen um und berichteten in der Öffentlichkeit über ihre Erfahrungen. Botschafterinnen und Botschafter aus Politik und Wirtschaft unterstützten das Thema ebenfalls. Weiter wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an zahlreichen Plattformen von Wirtschaftsverbänden und Institutionen thematisiert. Rückblickend profitier(t)en rund 1400 Luzerner Arbeitnehmende (und deren Familien) unmittelbar vom Projekt.

Der Schwerpunkt Lohn-gleichheit war Teil des Projekts «Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern». Zur Sensibilisierung wurde das Faltblatt «Überprüfen Sie Ihre Lohnpraxis!» erarbeitet und den Unternehmen im Kanton Luzern zugestellt. Das Faltblatt stellt die Instrumente vor, mit denen Unternehmen die Lohn-gleichheit überprüfen können. Weiter erschien in Zusammenarbeit mit LUSTAT Statistik Luzern eine Ausgabe von «LUSTAT aktuell» zum Thema Lohn und Lohn-gleichheit von Frauen und Männern. Mit der Wanderausstellung «Lohnmobil», welche 2016 in Luzern gastierte, konnte eine breite Öffentlichkeit zum Thema Lohn und Lohn-gleichheit sensibilisiert werden.

Strategie 2016-2019. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Strategie 2016-2019 baut auf dem Schwerpunktthema *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* auf und setzt bisherige Aktivitäten fort. Damit wird eine Konsolidierung des Erreichten gewährleistet und mit einer nachhaltigen Sicherung verbunden.

Für beide Geschlechter ist Erwerbsarbeit von zentraler Bedeutung. Dabei stehen die Existenzsicherung, die gesellschaftliche Anerkennung und die Integration in die Gesellschaft im Vordergrund. Damit Chancengleichheit und Integration für Frauen und Männer im Erwerbsleben erreicht wird, ist entscheidend, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird. Somit bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselthema für die Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frau und Mann. Zudem stiftet die Beteiligung von Männer und Frauen an der Erwerbsarbeit einen volkswirtschaftlichen Nutzen.

In den ersten Lebensjahren, in der Schulzeit sowie später in der Ausbildung haben Mädchen, Jungen und junge Erwachsene weitgehend die gleichen Chancen. Geschlechtsspezifische Hürden zeigen sich meist erst zum Zeitpunkt einer Familiengründung.

88 Prozent der Männer und 78 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren leisten im Kanton Luzern Erwerbsarbeit. Davon arbeiten 11 Prozent der Männer und etwas mehr als die Hälfte der Frauen Teilzeit. Bei der Haus- und Familienarbeit in Paarhaushalten leisten Frauen fast doppelt so viele Stunden wie Männer. Auch stellt sich heute vermehrt die Frage der doppelten Vereinbarkeit - zur Betreuung von Kindern kommt auch die Betreuung älterer, pflegebedürftiger Familienangehöriger hinzu. Repräsentative Betriebsumfragen durch die Careum Stiftung zeigen, dass zwischen 11 und 24 Prozent der Mitarbeitenden für hilfe- oder pflegebedürftige Angehörige sorgen. Und mehr als die Hälfte aller Frauen und Männer in der Schweiz müssen sich im Laufe ihrer mittleren Lebensphase mit der Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern oder Schwiegereltern auseinandersetzen.

Welches Modell zur Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit ein Paar wählt, ist abhängig von gesellschaftlichen, betrieblichen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen. Massgeblich beeinflussen Geschlechterrollen oder gar -stereotypen die Modelle und Arrangements. Aber auch finanzielle Überlegungen und individuelle Präferenzen spielen für eine Familie eine Rolle, wenn sie sich für ein Modell entscheidet. Frauen und Männer wählen ihren Beruf häufig nach Geschlechterstereotypen aus (horizontale Segregation). Damit sind unter anderem Unterschiede in der Entlohnung verbunden. Und leitende Funktionen (vertikale Segregation) werden häufiger von Männern ausgeübt. Auch aufgrund dieser Segregation in der Arbeitswelt verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer. Zudem sind Frauen bei prekären Arbeitsformen und im Niedriglohnbereich übervertreten.

Eine familienbedingt reduzierte Erwerbstätigkeit hat wiederum negative Auswirkungen auf Laufbahnchancen, Lohn, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufgabenzuteilung. Ein niedriges Pensum und ein tiefes Einkommen sind ausserdem mit einem geringeren Sozialversicherungsschutz verbunden. Risiken wie Unfall, Erwerbslosigkeit und Alter sind weniger gut abgesichert. Bei einer Scheidung kann dies für die Person mit Familienpflichten (häufig die Frau) zu einem Armutsrisiko werden.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirkt gesellschafts-politischen Herausforderungen entgegen. Im Kanton Luzern treten mehr Menschen altersbedingt aus dem Berufsleben aus, als dass junge Menschen nachfolgen. Gesamtgesellschaftlich ist es deshalb notwendig, die bestehenden Hindernisse, die bei der Vereinbarkeit von Beruf- und Familienarbeit noch bestehen, zu erkennen und aktiv anzugehen.

Strategie 2016-2019: Ziele

Innerhalb des Schwerpunktthemas Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden von der FGF im Auftrag des Gesundheits- und Sozialdepartements zwei Ziele verfolgt. Zielgruppen sind Betriebe und Verwaltungen.

Ziel 1: Betriebe und Gemeinden im Kanton Luzern sensibilisieren, motivieren und unterstützen, Schritte zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen

Die FGF sensibilisiert und motiviert Betriebe und Gemeinden im Kanton Luzern, Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in verschiedenen Handlungsfeldern umzusetzen.

Die FGF bietet Betrieben im Kanton Luzern, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umsetzen, eine Plattform. Damit werden bisherige Erfahrungen sichtbar gemacht mit dem Ziel, dass weitere Unternehmen und Gemeinden bestehende Projekte übernehmen oder firmeneigene Lösungen entwickeln und umsetzen.

Ziel 2: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der kantonalen Verwaltung fördern

In Zusammenarbeit mit der Dienststelle Personal (DPE) wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der kantonalen Verwaltung gefördert.