



## Massnahmenplan 2019 - 2022

(gestützt auf § 2 Abs. 1 der Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11)

### A Zahlen und Fakten zur Gleichstellung

Massnahme A1	Schaffung einer guten Datengrundlage zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter (FD, DI, DBK)
Ausgangslage	Auf rechtlicher Ebene ist in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann in den letzten Jahren viel erreicht worden. Statistische Erhebungen und Studien zu Kernthemen der Gleichstellung unterstützen eine zielgerichtete Gleichstellungsarbeit. Zahlen und Fakten zeigen auf, wo die Chancengleichheit umgesetzt wurde und wo noch Unsicherheiten bestehen bzw. angegangen werden müssen. Erst aufgrund einer kontinuierlichen Datenanalyse können Entwicklungen beobachtet und Aussagen zur Wirksamkeit von Massnahmen gemacht werden. Die Zahlen dienen auch als Grundlage für die Überprüfung der nachfolgenden Massnahmen.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von Gleichstellungsindikatoren und Erfassung der Zahlen;</li> <li>• Auswertung von Daten zu den Themen Armut, Bildung, Erwerbsarbeit, Familie und Beruf sowie Politik hinsichtlich Unterschiede nach Geschlecht und Eruerung eines allfälligen Handlungsbedarfs.</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenindikatoren zu Lohnbändern (jährlich per Ende Jahr; FD);</li> <li>• Liste mit den Führungspersonen nach Funktion (Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, Amts- und Abteilungsleitungen; jährlich per Ende Jahr; DI);</li> <li>• Strukturelle Besoldungsüberprüfung sämtlicher Bereiche der Entlohnung und aller Arten von Entschädigungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung, die dem Personalgesetz unterstellt sind;</li> <li>• Daten zu Schülerinnen und Schülern an den Kantons- und Fachmittelschulen (jährlich per Anfang Schuljahr; DBK);</li> <li>• Daten zu Angestellten im Teilzeitpensum (Anzahl/Prozentzahl Frauen und Männer im Teilzeitpensum, jährlich per Ende Jahr; FD);</li> <li>• Daten zum Geschlecht der Zuger Vertretungen im National- und Ständerat sowie der Mitglieder der Parlamente (Kantonsrat, Grosse Gemeinderat) und der Exekutive (Regierungsrat, Gemeinderat/Stadtrat, Gemeindepräsidium/Stadtpräsidium; jährlich per Ende Jahr; DI).</li> </ul>
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

Massnahme A2	Information für Kantonsangestellte zu den Gleichstellungsgrundlagen (alle)
Ausgangslage	Damit der Massnahmenplan erfolgreich umgesetzt wird, müssen die Massnahmen innerhalb des Kantons bekannt sein. Dies soll durch gezielte Information erfolgen.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information der Führungspersonen an der KGS zum Massnahmenplan (DI);</li> <li>• Jährliche Information für die Mitarbeitenden zum Massnahmenplan (alle);</li> <li>• Information an der KGS spécial über ein Gleichstellungsthema für alle Mitarbeitenden (DI);</li> <li>• Newsletter zu Gleichstellungsthemen (einmal pro Jahr; DI).</li> </ul>

Überprüfung	• Daten zu den erfolgten Informationen zum Massnahmenplan und zu Gleichstellungstätigkeiten im Kanton (alle).
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

## B. Berufliche Integration gut ausgebildeter Personen im Familiennachzug

Massnahme B	Qualifizierte Personen, welche im Familiennachzug in die Schweiz kommen, finden den Weg in die Arbeitswelt (VD)
Ausgangslage	Die Massnahme im Rahmen des Kantonalen Integrationsprogramms soll die berufliche Integration von gut qualifizierten, englischsprachigen Personen im Familiennachzug (rund 80 % Frauen, 20 % Männer) unterstützen. Diese Personengruppe ist aufenthaltsrechtlich berechtigt, in der Schweiz zu arbeiten, findet jedoch auf Grund multipler Herausforderungen (fehlende Deutschkenntnisse, fehlende Kinderbetreuung, Unkenntnisse über das hiesige Arbeitsrecht, fehlende Diplomanerkennung, fehlendes Netzwerk) diesen Zugang nicht. Die Fachstelle Migration Zug (FMZ) hat in den letzten Jahren verschiedene Programme wie Back2work, Grüezi Switzerland oder In Zug zu Hause aufgebaut und etabliert. Aufgrund der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt (Fachkräftemangel, Umsetzung MEI) und der ständig steigenden Nachfrage von gut qualifizierten Migrantinnen nach Arbeit werden die Programme weitergeführt.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundinformation: Back2work (Infoanlass mit anschliessendem Marktplatz in Englisch); Fit4work (Infobroschüre D/E);</li> <li>• Infovertiefung: Grüezi Switzerland (D/E); In Zug zu Hause (E/D);</li> <li>• Workshop / Mentoring: Workshops mit Inputreferaten und Networking (E, ev. D); Mentoring (E/D);</li> <li>• Befragung betreffend Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedbackformular am Anlass Back2work;</li> <li>• Feedbacks der Workshops und des Mentorings;</li> <li>• Prozentzahl Frauen, die sich in den Arbeitsmarkt integrieren konnten.</li> </ul>
Finanzen	Eigenleistung FMZ und VD, Sponsoring, KIP-Beitrag; Teilnahmegebühren.

## C. Geschlechterrollen bei der Berufs- und Studienwahl

Massnahme C1 (spezifiziert in Mn. C2 und C3)	Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in der Ausbildung: mehr Frauen in Technik und Informatik sowie im Bau, mehr Männer im Gesundheits- und im Lehrbereich (DBK, VD)
Ausgangslage	Externe Einflüsse (Eltern, Lehrpersonen, Medien usw.) sowie eigene Vorurteile und Stereotypen prägen das Berufs- und Studienwahlverhalten. Auch das Geschlecht beeinflusst die Berufs- und Studienwahl. Junge Männer wählen eher technische Berufe, junge Frauen entscheiden sich hingegen für Tätigkeiten, die mit Menschen und Beziehungen zu tun haben (z.B. Gesundheitswesen). Ende 2017 betrug der Anteil weiblicher Lernender 11 % in den Bereichen Technik und Informatik sowie 8 % in Bauberufen. Andererseits betrug der Anteil der männlichen Lernenden im Gesundheitsbereich nur 7 % und der Anteil der männlichen Studierenden an der Pädagogischen Hochschule Zug (PH Zug) nur 20 %.

Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführung Ansprechpartner des. «Zukunftstages» im bestehenden Rahmen (Ansprechpartner = DBK);</li> <li>• Bewerbung der Spezialprojekte für Mädchen und Jungs im Rahmen des «Zukunftstages», mit dem diesen Berufe näher gebracht werden, die sonst überwiegend vom anderen Geschlecht ausgeübt werden (z.B. Bildung und Gesundheit für Männer, Bau und Handwerk für Frauen; DBK);</li> <li>• Durchführung von Infoveranstaltungen an den Oberstufen, die sich speziell an junge Männer oder speziell an junge Frauen richten (DBK, VD).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Lernender in den Bereichen Gesundheit, Technik und Informatik, Bau und Dienstleistungen (jährlich per Anfang Schuljahr; VD);</li> <li>• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Studierender an der PH Zug (jährlich per Anfang Schuljahr; DBK);</li> <li>• Zahl der Besuchenden der interaktiven Veranstaltung (DBK).</li> </ul>
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

<b>Massnahme C2</b>	<b>Erhöhung der Anzahl männlicher Studierender an der PH Zug (DBK)</b>
Ausgangslage	Die Kinder in den Primarschulen werden mehrheitlich durch Lehrerinnen geprägt. Männer kommen in der Ausbildung von Kindern zu selten vor. So betrug beispielsweise der Anteil von männlichen Studierenden an der Pädagogischen Hochschule Zug (PH Zug) im Jahr 2009 zwölf Prozent, im Jahr 2017 zwanzig Prozent.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation eines jährlichen «Boys-Day», an dem heranwachsenden Männern Berufe näher gebracht werden, die sonst überwiegend von Frauen ausgeübt werden (Schwerpunkte: Lehrer- und Gesundheitsberufe);</li> <li>• Festlegung der Ziele der Beauftragten für Diversity der PH Zug, insbesondere auch bei der Weiterführung der bereits bestehenden Projekte («Mannezmittag» usw.);</li> <li>• Infoveranstaltungen, die sich speziell an junge Männer richten;</li> <li>• Initiierung von Peer-Kontakten zwischen männlichen PH Zug-Studierenden und Schülern im Berufswahlprozess;</li> <li>• Umsetzung von Projekten zur Erhöhung der männlichen Studierenden an der PH Zug (Aufnahmeverfahren «sur Dossier», Projekt «Umsteiger, einsteigen!», Umsetzung des Projekts zur Förderung von Männern an die Primarschule [MaP]).</li> </ul>
Überprüfung	• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Studierender an der PH Zug (vgl. Überprüfung von Massnahme C1).
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

<b>Massnahme C3</b>	<b>Erhöhung der Anzahl männlicher Studierender im Gesundheitsbereich (DBK)</b>
Ausgangslage	Im Gesundheitswesen sind derzeit fast nur Frauen tätig (Ende 2017 waren sieben Prozent der Lernenden männlich). Im Gesundheitswesen sind sowohl Frauen als auch Männer auf Hilfe angewiesen. Entsprechend sollten genauso wie Frauen auch Männer in der Pflege vertreten sein.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation eines jährlichen «Boys-Day», an dem heranwachsenden Männern Berufe näher gebracht werden, die sonst überwiegend von Frauen ausgeübt werden (Schwerpunkte: Lehrer- und Gesundheitsberufe);</li> <li>• Werbung für den Fachmittelschulabschluss Gesundheit unter Hinweis auf die Möglichkeit, hernach noch die Fachmaturität Gesundheit zu erlangen.</li> </ul>

Überprüfung	• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Lernender in Gesundheitsberufen (vgl. Überprüfung von Massnahme C1).
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

<b>Massnahme C4</b>	<b>Durchmischung von weiblichen und männlichen Schülerinnen resp. Schülern in den Schwerpunktfächern an den Kantonsschulen (DBK)</b>
Ausgangslage	In der Kantonsschule können die Schülerinnen und Schüler durch die Wahl von Schwerpunktfächern zusammen mit dem Ergänzungsfach und der Maturarbeit ein individuelles Ausbildungsprofil festlegen. Die Wahl der Schwerpunktfächer stellt zwar keine Vorentscheidung für eine bestimmte Studienrichtung dar. Trotzdem kann die Wahl entscheidend dafür sein, welche Studienrichtungen die Schülerinnen und Schüler später einschlagen, da sie sich intensiver mit diesem Fach auseinandersetzen. Daher ist es wichtig, zum Zeitpunkt der Wahl der Schwerpunktfächer gut über die verschiedenen Berufsmöglichkeiten ohne stereotype Vorurteile zu informieren.
Mögliche Mittel	• Bewerbung der Schwerpunktfächer für das untervertretene Geschlecht in der Kantonsschule (im Jahr, in dem sich die Schülerinnen und Schüler für die Schwerpunktfächer entscheiden müssen; DBK).
Überprüfung	• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Lernender in den Schwerpunktfächern Sprachen, Biologie und Chemie, Physik und Mathematik, Wirtschaft und Recht sowie Bildnerisches Gestalten und Musik (jährlich per Anfang Schuljahr; DBK).
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

#### D. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

<b>Massnahme D1</b>	<b>Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Kantonsangestellten (alle)</b>
Ausgangslage	Frauen sind auch heute noch meist diejenigen, die sich hauptsächlich um die Kinder kümmern. Gerade für Frauen ist es daher schwierig, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Oft fehlt den Frauen auch das Wissen, was für Angebote und Möglichkeiten es gibt – hier soll Unterstützung möglich sein.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweis an die Mitarbeitenden, sich bei Anliegen betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie an das Personalamt zu wenden (alle);</li> <li>• Regelmässige Informationen an die Mitarbeitenden über Rahmenbedingungen im Kanton, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern (FD);</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Anfragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (FD).</li> <li>• Daten zu den erfolgten Informationen über die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (FD).</li> </ul>
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

<b>Massnahme D2</b>	<b>Ermöglichung von Teilzeitarbeit für Mitarbeitende aller Stufen ohne Benachteiligung gegenüber Anstellungen in Vollzeit (alle)</b>
Ausgangslage	Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es oft schon sehr hilfreich, das Arbeitspensum um zwanzig Prozent reduzieren zu können. Dies gibt insbesondere auch Männern, die vorwiegend Vollzeit arbeiten, die Möglichkeit, an einem Wochentag die Kinderbetreuung zu übernehmen.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzlich Ausschreibung aller Vakanzen in einem Teilzeitpensum (zumindest teilweise: z.B. 80-100 %; alle).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Mitarbeitenden im Teilzeit- und Vollzeitpensum (jährlich per Ende Jahr; FD);</li> <li>• Anzahl der in Teilzeit ausgeschriebenen Stellen (FD).</li> </ul>
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

<b>Massnahme D3</b>	<b>Erhöhung der Anzahl Telearbeits-Vereinbarungen in jeder Direktion (alle)</b>
Ausgangslage	Die rechtlichen Voraussetzungen für Telearbeit in der kantonalen Verwaltung sind geschaffen. Per Ende 2017 gab es im Kanton nur fünf Telearbeits-Vereinbarungen. Wie sich bei verschiedenen Personen zeigte, ist diese tiefe Zahl nicht unbedingt auf mangelndes Interesse, sondern vielmehr auf die Unkenntnis der Mitarbeitenden und gewisse Vorurteile von Vorgesetzten zurückzuführen. Telearbeit ermöglicht eine flexiblere Zeiteinteilung und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So kann bspw. ein Vater oder eine Mutter, deren Kind in der Kindertagesstätte betreut wird, sein bzw. ihr Kind rechtzeitig am Abend abholen.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation von Führungspersonen, den ihnen unterstellten Personen Telearbeit zu ermöglichen (alle);</li> <li>• Informationen an die Mitarbeitenden über die Möglichkeiten von Telearbeit (alle).</li> </ul>
Überprüfung	• Anzahl der Telearbeits-Vereinbarungen (jährlich per Ende Jahr; FD).
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

## E. Kantonale Gremien

<b>Massnahme E</b>	<b>Erhöhung der Anzahl Vertretungen des untervertretenen Geschlechts in Gremien, deren Besetzung im Einflussbereich der Regierung und der Direktionen liegt (alle)</b>
Ausgangslage	Der Grossteil der kantonalen Juries oder anderen Gremien (z.B. Stiftungsräte, Verwaltungsräte etc.) ist vorwiegend mit Männern besetzt. Zum einen Teil werden die Mitglieder von Verbänden und Institutionen delegiert oder die Besetzung der Gremien ist dem Kanton entzogen, da sie einer Stiftung angehören. Zum andern Teil kann der Kanton bei der Besetzung unmittelbar oder mittelbar Einfluss nehmen.
Mögliche Mittel	• Erhöhung der Anzahl Frauen resp. Männern in Gremien, in denen sie untervertreten sind (alle).
Überprüfung	• Anzahl Frauen und Männer in Gremien (alle)
Finanzen	Keine.

## F. Frauen und Männer im Kader der kantonalen Verwaltung

Massnahme F	Förderung von Frauen im Kader der kantonalen Verwaltung (alle)
Ausgangslage	Heute sind die Männer im Kader der kantonalen Verwaltung (sowohl Kader nach Lohnklasse, als auch Kader nach Funktion wie Generalsekretariat, Amtsleitungen und Abteilungsleitungen) stark übervertreten, obwohl Frauen heutzutage im Schnitt gleiche oder höhere Bildungsabschlüsse und Qualifikationen aufweisen. Eine ausgeglichene Anzahl von Führungspersonen beider Geschlechter ist erforderlich, um das grösstmögliche Potenzial nutzen zu können. Wie verschiedene Studien zeigen, treffen gemischte Teams bessere Entscheidungen und erreichen erfolgreichere Ergebnisse.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Frauen zur Teilnahme an Weiterbildungen oder anderen Qualifizierungsmassnahmen (alle);</li> <li>• Ausschreibung von Kaderstellen in einem möglichen Teilzeitpensum (80-100 %; alle);</li> <li>• Ansprechen von Frauen für Führungspositionen (alle).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl höhere Weiterbildungen (Zertifikatslehrgänge, Weiterbildungsdiplomlehrgänge, Weiterbildungsstudiengänge) von Frauen und Männern (alle);</li> <li>• Anzahl Frauen und Männer im Kader der kantonalen Verwaltung (sowohl nach Lohnklassen als auch nach Funktion, vgl. Überprüfung von Massnahme A1);</li> <li>• Teilzeitpensum des Generalsekretariats und der Amtsleitungen (FD).</li> </ul>
Finanzen	Keine.

## G. Lohngleichheit

Massnahme G	Durchführung einer strukturellen Besoldungsüberprüfung der kantonalen Mitarbeitenden, die dem Personalgesetz unterstellt sind (FD)
Ausgangslage	Lohngleichheit ist auch heute noch ein wichtiges Thema, sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Unternehmen. Es ist insbesondere für einen Kanton wichtig, mittels einer einfachen Standortbestimmung der Lohnpraxis nachweisen zu können, ob die Lohngleichheit eingehalten wird und oder Lohn Differenz bestehen. Seit einer Arbeitsplatzbewertung von 1999-2004 (Überprüfung des gesamten Besoldungswesens) wurden die relevanten Regelungen und die Praxis betreffend Lohn einreihung im Kanton Zug nicht angepasst. Mit einer Aktualisierung und Ergänzung der Datenbasis können künftige Anforderungen betreffend Nachweis der Lohngleichheit vorgenommen werden.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualisierung und Ergänzung der Datenbasis des Lohnsystems (FD/alle) mit dem Ziel, künftig einen Lohnvergleich nach anerkannter Methode durchführen zu können;</li> <li>• Evaluierung der Erkenntnisse der Lohnvergleiche (FD).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualisierung/Ergänzung der Datenbasis des Lohnsystems (FD);</li> <li>• Höhe der Lohn Differenz gestützt auf die Auswertung des Selbsttest Tools Logib (FD).</li> </ul>
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.