

## Massnahmenplan 2023–2026

(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	<p>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.</p>
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>• Lohngleichheitsanalyse im Sinne von Art. 13a ff. GIG (alle 4 Jahre per Ende Jahr; FD);</li> <li>• Erhebung der Berufs- und Schulwege im Übergang Sekundarstufe I Sekundarstufe II (DBK, BIZ);</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/Stadtpresidium; jährlich per Ende Jahr; DI).</li> </ul>
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

<b>Massnahme A2</b>	<b>Information für Kantonsangestellte zu den Gleichstellungsgrundlagen (alle)</b>
Ausgangslage	Damit der Massnahmenplan erfolgreich umgesetzt wird, müssen die Massnahmen innerhalb des Kantons, d.h. in den Direktionen und deren Ämtern, 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>• Information an den Personalrechtskolloquien für Führungskräfte und Personalverantwortliche auf allen Hierarchiestufen (FD);</li> <li>• Beiträge in der Personalzeitung zu Gleichstellungsthemen (alle).</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 von Personen im Familiennachzug

<b>Massnahme B</b>	<b>Personen, welche im Familiennachzug in die Schweiz kommen, finden den Weg in die Arbeitswelt (VD)</b>
Ausgangslage	Die Massnahme im Rahmen des Kantonalen Integrationsprogramms soll die berufliche Integration von Personen im Familiennachzug (rund 80 % Frauen, 20 % Männer) unterstützen. Diese Personengruppe ist aufenthaltsrechtlich berechtigt, in der Schweiz zu arbeiten, findet jedoch aufgrund 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, Krieg in der Ukraine) und der weiterhin steigenden Nachfrage von Migrantinnen und Migranten 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 Personen im Familiennachzug 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 Personen im Familiennachzug, 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

<b>Massnahme C1</b> (spezifiziert in Mn. C2 und C3)	<b>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)</b>
Ausgangslage	Externe Einflüsse (Eltern, Lehrpersonen, Medien usw.) sowie eigene Vorurteile und Stereotypen prägen heutzutage 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. Gesundheits- oder Sozialwesen). Ende 2021 betrug der Anteil weiblicher Lernender 13,7 % in den Bereichen Technik und Informatik sowie in Bauberufen 9,7 %. Andererseits betrug der Anteil der männlichen Lernenden im Gesundheitsbereich 19,2 % und der Anteil der männlichen Studierenden an der Pädagogischen Hochschule Zug (PH Zug) nur 18,5 %.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführung Ansprechpartner des «Zukunftstages» im bestehenden Rahmen (Ansprechpartner: DBK);</li> <li>• In den Berufswahlveranstaltungen des BIZ Jugendliche und Eltern für genderuntypische Berufswahl sensibilisieren (Berufe haben kein Geschlecht);</li> <li>• Durchführung von Infoveranstaltungen an den Oberstufen, die sich speziell an junge Männer oder speziell an junge Frauen richten (VD).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Zuger Lernenden in den genderuntypischen Berufen (jährlich per Anfang Schuljahr; DBK, 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 12 %, im Jahr 2017 20 % und im Jahr 2021 18,5 %.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation eines jährlichen «Boys-Day», an dem heranwachsenden Männern Berufe nähergebracht 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Studierender an der PH Zug (vgl. Überprüfung von Massnahme C1).</li> </ul>
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.

<b>Massnahme C3</b>	<b>Erhöhung der Anzahl männlicher Lernender und Studierender im Gesundheitsbereich (DBK)</b>
Ausgangslage	Im Gesundheitswesen sind derzeit fast nur Frauen tätig (Ende 2021 waren 19,2 % 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 nähergebracht 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der Berufs- und Schulwahl der Zuger Jugendlichen im Übergang Sekundarstufe I Sekundarstufe II (vgl. Überprüfung von Massnahme A1);</li> <li>• Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Lernender in Gesundheitsberufen (vgl. Überprüfung von Massnahme C1).</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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);</li> <li>• MINT-Frauen Netzwerk (Kantonsschule Menzingen KSM).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> </ul>
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 Kinderbetreuung kümmern. Der Anteil an Männern, der diese Aufgabe wahrnimmt, ist jedoch zunehmend. Für arbeitstätige Eltern ist es oft schwierig, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Oft fehlt ihnen das Wissen, welche Angebote und Möglichkeiten bestehen – 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 (vertraulich) 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> <li>• Hinweis an die Mitarbeitenden über Informationen im Personalhandbuch betreffend Themen wie Mutterschaft, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, bezahlter/unbezahlter Urlaub zur Betreuung kranker Familienangehörigen usw. (alle);</li> <li>• Weiterbildungsangebot im Rahmen der verwaltungsinternen Weiterbildung Zentralschweiz zum Thema Elternschaft im Beruf oder Vereinbarkeit Beruf und Familie analog dem Seminar zur Vorbereitung auf die Pensionierung;</li> <li>•</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 (alle).</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 und Aufgaben im Haushalt zu übernehmen.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzliche 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>Förderung von mobil-flexiblem Arbeiten in jeder Direktion (alle)</b>
Ausgangslage	Vor der COVID-19-Pandemie arbeitete nur eine kleine Minderheit der Verwaltung des Kantons Zug mobil-flexibel. Die Homeoffice-Pflicht während der COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass ortsunabhängiges Arbeiten Vorteile bietet und in weitaus grösserem Rahmen möglich ist als ursprünglich angenommen. Viele Mitarbeitende möchten 20–40 Prozent ihres Pensums mobil-flexibel arbeiten. Diese und weitere Erkenntnisse stammen aus der Auswertung der Umfrage zur mobilen Arbeit während der COVID-19-Pandemie. Aus dieser Umfrage zog der Regierungsrat die Schlussfolgerung, dass Home-Office beziehungsweise mobiles Arbeiten künftig zu fördern ist und ein selbstverständlicher Bestandteil der Organisations- und Führungskultur im Kanton Zug werden soll.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglichung von mobil-flexiblem Arbeiten der unterstellten Mitarbeitenden, wo dies betrieblich möglich und sinnvoll ist durch die Führungsperson (alle);</li> <li>• Information an die Mitarbeitenden über die Möglichkeit von mobil-flexiblem Arbeiten (alle).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Vereinbarungen zu mobil-flexiblem Arbeiten (jährlich per Ende Jahr; alle);</li> <li>• Anzahl durchgeführter Workshops für die Teamcharta (alle);</li> <li>• Anzahl Kaderleute, welche die Weiterbildung Remote Leadership besucht haben (alle).</li> </ul>
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 Jurys 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 anderen Teil kann der Kanton bei der Besetzung unmittelbar oder mittelbar Einfluss nehmen.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Anzahl Frauen resp. Männern in Gremien, in denen sie untervertreten sind (alle).</li> </ul>
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl Frauen und Männer in Gremien (alle)</li> </ul>
Finanzen	Keine.

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

Massnahme F	Förderung von Frauen im Kader der kantonalen Verwaltung (alle)
Ausgangslage	Männer sind 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> <li>• Coaching und Mentoring für (neue) Führungskräfte (alle);</li> <li>• Bildung von Netzwerken von Frauen in Führungspositionen (alle);</li> <li>• Teilnahme an Führungskursen von <a href="http://www.weiterbildungzentralschweiz.ch">www.weiterbildungzentralschweiz.ch</a> (alle);</li> <li>• Durchführung des Führungskurses «Spirit of Zug» (FD).</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>• Teilzeitpensen des Generalsekretariats und der Amtsleitungen (FD).</li> </ul>
Finanzen	Keine.

## G. Lohngleichheitsanalyse

Massnahme G	Regelmässige betriebliche Lohngleichheitsanalyse (FD)
Ausgangslage	Die Massnahmen betreffend Lohngleichheit sind per Ende 2022 umgesetzt. Trotzdem bleibt die Lohngleichheit ein wichtiges Thema, sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Unternehmen. Es ist für einen Kanton wichtig, mittels einer Lohngleichheitsanalyse, das Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, zu erreichen bzw. nachweisen zu können. Entsprechend soll im Sinne von Art. 13a ff. GIG regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse vorgenommen werden.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohngleichheitsanalyse im Sinne von Art. 13a ff. GIG (FD; alle 4 Jahre, das nächste Mal Ende 2026);</li> <li>• Evaluierung der Erkenntnisse der Lohngleichheitsanalyse (FD).</li> </ul>
Überprüfung	• Auswertung der Lohngleichheitsanalyse im Sinne von Art. 13a ff. GIG mit Standard-Analyse-Tool Logib (FD; alle 4 Jahre, das nächste Mal Ende 2026).
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel.