



## Massnahmenplan 2016 - 2018

(gestützt auf den Regierungsratsbeschluss vom 9. April 2013 betreffend Weiterführung der Gleichstellungsarbeiten, Ziffer 4)

Massnahme A	Erhöhung der Anzahl Männer im Bildungswesen
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 2013 neunzehn Prozent. <sup>1</sup>
Ziel	Erhöhung der Anzahl der männlichen Studierenden an der PH Zug
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"><li>• Festlegung der Ziele der Beauftragten für Diversity der PH Zug, insbesondere auch bei der Weiterführung der bereits bestehenden Projekte ("Mannezzmittag" 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>• Organisation eines jährlichen "Boys-Day". Mit einem solchen Tag sollen heranwachsenden Männern Berufe näher gebracht werden, die sonst überwiegend von Frauen ausgeübt werden (Schwerpunkte: Lehrer- und Gesundheitsberufe).</li></ul>
Verantwortlich	DBK
Finanzen	Innerhalb der bestehenden/budgetierten Mittel

Massnahme B	Berufliche Integration gut ausgebildeter Frauen im Familiennachzug
Ausgangslage	Die Massnahme im Rahmen des Kantonalen Integrationsprogramms soll die berufliche Integration von gut qualifizierten, englischsprachigen Frauen im Familiennachzug unterstützen. Diese Personengruppe ist aufenthaltsrechtlich berechtigt, in der Schweiz zu arbeiten, findet jedoch auf Grund multipler Herausforderungen (fehlende Deutschkenntnisse, fehlender Kinderbetreuung, Unkenntnisse über das hiesige Arbeitsrecht, fehlender Diplomanerkennung, fehlenden Netzwerkes) 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 wird eine Erweiterung der bestehenden Programme vorgenommen.

<sup>1</sup> <http://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/phzg/ph-zug/ueber-die-ph-zug/statistiken/statistik-studierende?searchterm=Statistik>.

Ziel	Gut qualifizierte Frauen, welche im Familiennachzug in die Schweiz kommen, sollen mit gezielten Informationen den Weg (zurück) in die Arbeitswelt finden, mittels Unterstützung beim Zugang zur Arbeitswelt.
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>•</li> <li>• Befragung betreffend Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.</li> </ul>
Verantwortlich	VD (Lead), Fachstelle Migration
Finanzen	Eigenleistung FMZ, Eigenleistung VD, Sponsoren, KIP-Beitrag für das Jahr 2016; Teilnahmegebühren.

<b>Massnahme C</b>	<b>Erweiterung des Berufs- und Studienwahlspektrums junger Frauen und Männer</b>
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 interessieren sich stärker für technische Berufe, junge Frauen hingegen für Tätigkeiten, die mit Menschen und Beziehungen zu tun haben (z.B. Gesundheitswesen).
Ziel	Verminderung geschlechtsspezifischer Vorurteile bei der Berufs- und Studienwahl.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation des 2012-2014 durchgeführten Projekts "My top Job", in dem mit Schülerinnen und Schülern geschlechtsspezifische Meinungen sowie Stereotypen über Berufe thematisiert und hinterfragt wurden;</li> <li>• Publikation der Ergebnisse der Evaluation;</li> <li>• Identifikation von Handlungsbedarf zur Förderung der Gleichstellung aufgrund der Evaluation;</li> <li>• Weiterführung des "Zukunftstages" im bestehenden Rahmen;</li> <li>• Bewerbung der Spezialprojekte für Mädchen und Jungs im Rahmen des "Zukunftstages", mit dem heranwachsenden Frauen und Männern Berufe näher gebracht werden, die sonst überwiegend vom anderen Geschlecht ausgeübt werden (z.B. Bildung und Gesundheit für Männer, Bau und Handwerk für Frauen);</li> <li>• Infoveranstaltungen an den Oberstufen, die sich speziell an junge Männer oder speziell an junge Frauen richten;</li> <li>• Werbung für den Fachmittelschulabschluss Gesundheit unter Hinweis auf die Möglichkeit, hernach noch die Fachmaturität Gesundheit zu erlangen.</li> </ul>
Verantwortlich	DBK (Lead) und VD
Finanzen	Kampagnen müssten separat budgetiert werden.

<b>Massnahme D</b>	<b>Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Kantonsmitarbeitenden</b>
Ausgangslage	Es entspricht einem grossen Bedürfnis, sich zugleich im Beruf wie auch in der Familie, Partnerschaft und Kinderbetreuung zu engagieren. Die Möglichkeit, neben einer Familie einen Beruf ausüben zu können, ermöglicht vielfach auch die Erwirtschaftung des für den Lebensbedarf notwendigen Einkommens, sie wirkt integrierend und beeinflusst die Chancengleichheit der Kinder positiv.
Ziel	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Kantonsangestellten.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezeichnung einer verwaltungsinternen Ansprechstelle für die Mitarbeitenden und Unterstützung der Mitarbeitenden durch eine zu bezeichnende verwaltungsinterne Ansprechstelle bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, insbesondere auch bei Fragen zur Bewältigung der Doppelbelastung von Familie und Beruf;</li> <li>• Bezeichnung einer verwaltungsinternen Ansprechstelle für Führungsfragen und Klärung von individuellen Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Führungsarbeit und Familie oder dem Umgang mit besonderen Bedürfnissen von Mitarbeitenden mit Familie in einer Beratung mit der Ansprechstelle für Führungsfragen oder einem von dieser vermittelten externen Coaching;</li> <li>• Erleichterte Zulassung von Telearbeit und Jahresarbeitszeit, Förderung von Teilzeitarbeit in Führungspositionen sowie Erstellung von Regelungen zum Langzeitkonto;</li> <li>• Ergänzung des Personalhandbuchs mit einem Schlagwort zu diesem Thema.</li> </ul>
Verantwortlich	Personalamt
Finanzen	Zusatzaufgaben nicht budgetiert.

<b>Massnahme E</b>	<b>Erhöhung der Anzahl Frauen in Jurys</b>
Ausgangslage	Der Grossteil der kantonalen Jurys ist vorwiegend mit Männern besetzt. Zum einen Teil werden Jurymitglieder von Verbänden und Institutionen delegiert oder die Besetzung der Jurys ist dem Kanton entzogen, da sie einer Stiftung angehören. Zum andern Teil kann der Kanton bei der Jurybesetzung unmittelbar oder mittelbar Einfluss nehmen.
Ziel	Erhöhung der Anzahl Frauen in Jurys, deren Besetzung im Einflussbereich der Regierung und der Direktionen liegt.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung neuer Jurys mit einer Mindestzahl an Frauen;</li> <li>• Erhöhung der Anzahl Frauen in Jurys, in denen sie untervertreten sind.</li> </ul>
Verantwortlich	DI (Lead), alle Direktionen
Finanzen	Keine

<b>Massnahme F</b>	<b>Förderung von Frauen im Kader der Kantonalen Verwaltung</b>
Ausgangslage	Heute sind die Männer im Kader der Kantonalen Verwaltung mit 40 Amtsleitern und Generalsekretären gegenüber 7 Amtsleiterinnen und Generalsekretärinnen stark übervertreten, obwohl Frauen heutzutage im Schnitt gleiche oder höhere Bildungsabschlüsse und Qualifikationen aufweisen. Bei den Gerichten ist das Verhältnis mit einer Generalsekretärin und einem Generalsekretären ausgeglichen, die Ombuds- sowie die Datenschutzstelle werden je von einer Frau geleitet. 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.
Ziel	Erhöhung der Anzahl Frauen in Führungspositionen der kantonalen Verwaltung.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Frauen zur Teilnahme an Weiterbildungen oder anderen Qualifizierungsmassnahmen;</li> <li>• Ausschreibung von Kaderstellen in einem Pensum von achtzig bis hundert Stellenprozenten;</li> <li>• Ansprechen von Frauen für Führungspositionen.</li> </ul>
Verantwortlich	alle Direktionen
Finanzen	Keine

<b>Massnahme G</b>	<b>"Engagement Lohngleichheit"</b>
Ausgangslage	Mit dem Projekt "Engagement Lohngleichheit" der Sozialpartner (SAV, SGB, Travail Suisse) und dem Bund überprüfen Unternehmen zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung, ob ihre Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann entsprechen. Allenfalls festgestellte Lohndiskriminierungen werden beseitigt. Am "Engagement Lohngleichheit" können alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen teilnehmen. (Hinweis: Die Finanzdirektion hat im Februar 2015 eine Umfrage zum Lohnvergleich interkantonal gemacht.
Ziel	Förderung der Lohngleichheit.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivierung von möglichst vielen Verwaltungseinheiten des Kantons Zug zur Teilnahme am Prozess "Engagement Lohngleichheit".</li> <li>• Evaluierung der Erkenntnisse des Projekts.</li> </ul>
Verantwortlich	FD
Finanzen	Nicht budgetiert, Aufwand beim Personalamt und den übrigen Ämtern