



Regierungsrat

Luzern, 20. August 2019

## ANTWORT AUF ANFRAGE

**A 721**

Nummer: A 721  
Protokoll-Nr.: 860  
Eröffnet: 25.03.2019 / Gesundheits- und Sozialdepartement

### **Anfrage Huser Claudia und Mit. über das Ziel und den Auftrag der Dienststelle Soziales und Gesellschaft im Bereich Diversität und Gesellschaft (A 721)**

Zu Frage 1: Wie definiert der Regierungsrat Diversität und Gesellschaft? Welche Inhalte und Lebensbereiche umfasst dies? Welche Aufträge/Schwerpunkte leitet der Regierungsrat daraus ab?

Der Regierungsrat versteht die Diversität respektive die Vielfalt der Gesellschaft als Stärke und fördert die Chancengerechtigkeit aller Menschen im Kanton Luzern. Alle Einwohnerinnen und Einwohner des Kantons sollen am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und die Gesellschaft mitgestalten können, unabhängig von Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder Nationalität.

Der Regierungsrat hat Leitideen einer zeitgemässen Sozialpolitik (Chancengerechtigkeit, Integration und Partizipation) in den letzten Jahren in Leitbildern oder Programmen für ausgewählte Bevölkerungsgruppen konkretisiert. Es handelt sich dabei beispielsweise um das Kinder- und Jugendleitbild, das Leitbild «Leben mit Behinderungen», das Altersleitbild oder das kantonale Integrationsprogramm für Zugewanderte. In diesen Bereichen stellen die zuständigen Dienststellen die Koordination der beteiligten Personen und Organisationen sicher, welche für die Umsetzung der jeweiligen Handlungsfelder gemäss gesetzlichem Auftrag verantwortlich sind. Als Arbeitgeber bekennt sich der Kanton zum Diversity-Management und erwähnt den Erfolgsfaktor «Vielfalt der Mitarbeitenden» explizit im Legislaturprogramm 2019-2023.

Zu Frage 2: Auf welche gängige Definition bezieht sich der Regierungsrat, sofern er (wie auf der Webseite suggeriert) unter Diversität und Gesellschaft ausschliesslich die Gleichstellung von Frau und Mann einschliesst?

Der Regierungsrat bezieht sich auf keine explizite Definition. Für den Regierungsrat umfasst der Begriff Diversität die unterschiedlichen Merkmale der Vielfalt von Menschen, wie Alter, Geschlecht, Behinderung oder Nationalität. Er reduziert den Begriff Diversität daher nicht auf die Gleichstellung von Frau und Mann. Die auf der Webseite der Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) verwendete Bezeichnung bringt zum Ausdruck, dass Diversität ein gesellschaftspolitisches Querschnittsthema ist und alle Lebensbereiche einschliesst.

Zu Frage 3: Warum wird, wie gemäss Webseite suggeriert, Diversität als Querschnittsthema zusammen mit Behinderung behandelt? Welche Aufgaben hat die Abteilung Behinderung und Diversität?

Diversität ist für den Regierungsrat ein Querschnittsthema. Daher beschäftigen sich alle vier Fachabteilungen der DISG mit dem Thema. Aus organisatorischen Gründen wurden die gesellschaftspolitischen Themen der DISG in vier Fachabteilungen gebündelt. In der Folge behandelt jede Abteilung mehrere Themen.

Die Abteilung Behinderung und Diversität umfasst fünf Mitarbeitende (Leitung, drei Fachpersonen, eine Sachbearbeitung) und hat innerhalb der DISG die Federführung beim Thema Diversität. Der Schwerpunkt des Leistungsauftrags der Abteilung umfasst die Umsetzung des Gesetzes über soziale Einrichtungen. Die Abteilung fokussiert im Bereich Diversität gegenwärtig auf Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann sowie auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. In diesen beiden Themen realisiert die Abteilung Projekte, wie beispielsweise die Koordination und Information der Umsetzung des kantonalen Leitbildes «Leben mit Behinderungen» oder die Strategie zur Gleichstellung von Frau und Mann. Ebenso leistet die Abteilung Vernetzungsarbeit in beiden Bereichen mit verwaltungsinternen und -externen Personen und Organisationen.

Zu Frage 4: Plant der Regierungsrat in naher Zukunft, den Themenkreis des Auftrags zu erweitern, sprich ein Diversitäts-Büro einzurichten?

Der Regierungsrat fokussiert aktuell, den Aspekt der Diversität und ihre Relevanz in den jeweiligen Fachabteilungen der Dienststellen weiter zu verankern, da für die Realisierung von Diversität je nach Thema unterschiedliches Fachwissen und Netzwerke notwendig sind.

Zu Frage 5: Wenn die vorangegangene Frage mit Nein beantwortet wird, wie stellt der Regierungsrat sicher, dass im Kanton Luzern Personen jeglicher sexuellen Orientierung, Transmenschen, aber auch Menschen unterschiedlicher Herkunft und Religion nicht vergessen gehen und ihren Platz in einem modernen Kanton finden/behalten?

Der Kanton Luzern ist ebenso wie alle anderen Kantone dem Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung verpflichtet, was sich auch in § 10 Abs. 2 der Kantonsverfassung widerspiegelt. Wenn auch nicht im Wortlaut, so doch nach konstanter Rechtsprechung umfasst das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung aufgrund des Geschlechts auch den Schutz von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechtsidentität. Der Regierungsrat hat sich in der Vergangenheit auch bereits positiv zu Themen geäußert, welche für die Gleichbehandlung von Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechtsidentität relevant sind, wie z.B. seine grundsätzlich positive Stellungnahme zur Ehe für alle oder die Änderung der Gastgewerbeverordnung, um Unisex-Toiletten zu erlauben. Die Chancengerechtigkeit unabhängig von Herkunft und Religion wird im Kanton Luzern von unterschiedlichen Dienststellen im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages berücksichtigt.

Zu Frage 6: Der Kanton ist zudem Arbeitgeber. Wie handhabt der Kanton die Thematik Diversität beim eigenen Personal, was umfasst Diversität in diesem Bereich?

Der Kanton Luzern sieht die Vielfalt der Mitarbeitenden als einen Erfolgsfaktor. Diesen Grundsatz verfolgt der Kanton als Arbeitgeber auch in seiner Personalpolitik. Davon ausgehend berücksichtigt er angelehnt an das Diversity-Management Aspekte wie Alter, Geschlecht, Nationalität und Gesundheit. Insbesondere wird die Gleichberechtigung von Frau und Mann gefördert. So hat der Kanton Luzern beispielsweise die Charta der Lohngleichheit

im öffentlichen Sektor unterzeichnet. Ein Schwerpunkt der Personalpolitik liegt in der nächsten Legislaturperiode auf dem Diversity-Management.