

Auszug aus dem Protokoll  
Sitzung vom 7. April 2020 sa  
Versandt am **08. APR. 2020**

Verwaltung: Allgemeines  
Gleichstellung von Frau und Mann  
Massnahmenplan 2016-2018 (aktualisiert Ende 2018): Überprüfung Massnahmen 2018

**Der Regierungsrat,**

gestützt auf Art. 2 Bst. a des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979, in Kraft getreten für die Schweiz am 26. April 1997 (CE-DAW; SR 0.108), Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101), § 5 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Zug vom 31. Januar 1894 (KV; BGS 111.1), § 2 Abs. 2 der Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 22. November 2016 (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11) sowie den Regierungsratsbeschluss vom 22. November 2016 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan,

**beschliesst:**

1. Der Regierungsrat nimmt die Überprüfung der Massnahmenumsetzung 2018 zur Kenntnis.
2. Mitteilung per E-Mail an:
  - Alle Direktionen
  - Personalamt (info.pa@zg.ch)
  - Obergericht (info.og@zg.ch)
  - Staatskanzlei (info.staatskanzlei@zg.ch)

Regierungsrat des Kantons Zug

Stephan Schleiss  
Landammann

Tobias Moser  
Landschreiber

- A. Mit Beschluss vom 9. April 2013 entschied der Regierungsrat, für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann eine verwaltungsinterne Fachgruppe einzusetzen, die eine kurze Bestandesaufnahme über bestehende Massnahmen im Bereich der Gleichstellung in allen Direktionen vornimmt und einen Massnahmenplan entwickelt, der dem Regierungsrat zur Genehmigung vorgelegt wird.
- B. Eine Fachgruppe mit je einer Vertretung jeder Direktion, der Staatskanzlei und des Obergerichts entwickelte in der Folge den Massnahmenplan 2016-2018 mit sieben Massnahmen, die dezentral in den Direktionen umgesetzt werden. Am 22. November 2016 verabschiedete der Regierungsrat diesen Massnahmenplan.
- C. In Ziff. 3 des Regierungsratsbeschlusses vom 22. November 2016 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann: Massnahmenplan beauftragte der Regierungsrat die Direktion des Innern, jährlich bei den für die Massnahmen zuständigen Direktionen den Stand der Umsetzung ihrer Massnahmen zu erfragen und dem Regierungsrat Anpassungen des Massnahmenplans vorzuschlagen. Die erste Umfrage erfolgte Ende 2017/Anfang 2018, rund ein Jahr seitdem die Gleichstellungsverordnung und der Massnahmenplan in Kraft sind.
- D. Die Umfrage zur Umsetzung der Massnahmen 2018 bei den Direktionen ergab folgendes:

#### **Massnahme A: Erhöhung der Anzahl Männer im Bildungswesen (DBK)**

Ergriffene Mittel:

- Austausch, Vernetzung: Institutionalisierte Sitzungen zum Thema Gender und Chancengleichheit (Swissuniversities), Tagungsbesuche (inkl. Vorträge);
- Projekte und Projektinputs: Umsetzung des seit 2015 laufenden Projekts «Umsteiger, einsteigen!» (in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Zürich und dem Verein Männer an die Primarschule), Mitwirkung der Pädagogischen Hochschule Zug an nationalen und internationalen Projekten zum Thema Diversity/Gender;
- Beratungen: Beratungen durch die Fachstelle Diversity an der Pädagogischen Hochschule Zug (Fragen zu Gender und Diversity in Studieninhalten, Lehrmitteln, in der Praxis u. ä.; Gespräche über Chancengleichheit wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gender und Laufbahn u. ä.).

Zielerreichung:

Am 15. April 2018 studierten 17,7 Prozent Männer an der Pädagogischen Hochschule Zug (PH Zug). Am 15. Oktober 2018 waren 17,4 Prozent der eingeschriebenen Personen männlich.

- ✗ Der Anteil an männlichen Studierenden ist gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Das Ziel der Erhöhung der Anzahl der männlichen Studierenden an der PH Zug wurde knapp nicht erreicht.

Studierende PH	männlich				weiblich			
	15.4.2017	15.10.2017	15.4.2018	15.10.2018	15.4.2017	15.10.2017	15.4.2018	15.10.2018
<b>Stichtag</b>								
<b>Anzahl</b>	63	68	63	62	292	302	292	294
<b>Anzahl in %</b>	17.7	18.4	17.7	17.4	82.3	81.6	82.3	82.6

### Massnahme B: Berufliche Integration gut ausgebildeter Frauen im Familiennachzug (VD Lead, Fachstelle Migration)

Ergriffene Mittel:

- Betreiben des Welcome Desks für neu in die Schweiz zugezogene Personen.
- Durchführung der Veranstaltung «Back to work» am 3. März 2018. Es nahmen 47 Personen teil.
- Durchführung der Veranstaltung «Grüezi Switzerland» in Deutsch am 17. September 2018. An diesem Seminar nahmen 8 Personen teil.
- Durchführung der Veranstaltung «Grüezi Switzerland» in Englisch am 20. März 2018 sowie am 18. September 2018. An diesen Seminaren nahmen 20 bzw. 25 Personen teil.

Zielerreichung:

- ❓ Die Zielerreichung kann nicht beurteilt werden, da entsprechende Daten nicht erhoben werden. Frauen im Familiennachzug brauchen keine spezielle Bewilligung, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

### Massnahme C: Erweiterung des Berufs- und Studienwahlspektrums junger Frauen und Männer (DBK Lead, VD)

Ergriffene Mittel:

Das Berufsinformationszentrum (BIZ) hat in den Klassenbesuchen der Oberstufe, den Studienwahlworkshops der Gymnasien wie auch in den Einzelberatungen stets darauf hingewiesen, dass für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Berufs- und Studienwahl nicht die Kriterien Gender oder Prestige relevant sind.

Zielerreichung:

- ✓ In Gesundheitsberufen, in denen vorwiegend Frauen tätig sind, ist die prozentuale Anzahl männlicher Lernender angestiegen. Das Ziel einer besseren Durchmischung wurde erreicht.
- ✗ In den Bereichen Technik und Informatik, in denen vorwiegend Männer arbeiten, ist der prozentuale Anteil der weiblichen Lernenden gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen, obwohl in absoluten Zahlen die Anzahl der weiblichen Lernenden zunahm. Das Ziel einer besseren Durchmischung wurde knapp nicht erreicht.
- ✗ In Bauberufen, in denen mehr Männer tätig sind, ist der prozentuale Anteil der weiblichen Lernenden gesunken. Das Ziel einer besseren Durchmischung wurde nicht erreicht.
- ✓ In Dienstleistungsberufen, in denen mehr Frauen tätig sind, konnte die Anzahl Männer gesteigert werden. Das Ziel einer besseren Durchmischung wurde erreicht.

Lehrberufe	Total			Anzahl						Anteil in %					
				männlich			weiblich			männlich			weiblich		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Gesundheitsberufe	151	139	160	13	10	18	138	129	142	8,6	7,2	11,3	91,4	92,8	88,7
Berufe in Technik und Informatik	217	218	236	199	194	210	18	24	26	91,7	88,9	89,0	8,3	11,1	11,0
Bauberufe	165	153	159	146	141	148	19	12	11	88,5	92,1	93,1	11,5	7,9	6,9
Dienstleistungsberufe	119	120	121	46	44	54	73	76	67	38,7	36,7	44,6	61,3	63,3	55,4
<b>Total</b>	<b>652</b>	<b>630</b>	<b>676</b>	<b>404</b>	<b>389</b>	<b>430</b>	<b>248</b>	<b>241</b>	<b>246</b>	<b>56,9</b>	<b>51</b>	<b>63,6</b>	<b>43,1</b>	<b>49</b>	<b>36,4</b>

### Massnahme D: Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Kantonsmitarbeitenden (FD, Personalamt)

#### Ergriffene Mittel:

- Das Personalamt ist Ansprechstelle für Fragen der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Der Kanton bietet den Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit in Form von Telearbeit von zu Hause auszuführen.
- Bei Vakanzen von Vollzeitstellen wird geprüft, ob die Funktion auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben werden kann. So wurden auch offene Kaderstellen in einem Pensum von achtzig bis hundert Stellenprozenten ausgeschrieben (vgl. Massnahme F).

#### Zielerreichung:

- ✓ Insgesamt arbeiteten 2018 55 Prozent der Angestellten beim Kanton in einem Teilzeitpensum (77 Prozent der Frauen, 38 Prozent der Männer; vgl. Anhang 1)
- ✗ Insgesamt wurden gegenüber dem Vorjahr weniger Stellen in einem Teilzeitpensum ausgeschrieben (2018: 48 Prozent, 2017: 61 Prozent).
- ✓ Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit in Form von Telearbeit von zu Hause aus auszuüben, wurde im Jahr 2018 (14 Vereinbarungen) gegenüber dem Jahr 2017 (5 Vereinbarungen) vermehrt genutzt.

2018	VD	SD	FD	BD	GD	DI	DBK	SKA	RP	Total
Stelleninsetrate total	20	21	9	13	13	23	21	8	11	139
Vollzeit	8	16	8	10	8	10	5	1	6	72
Teilzeit	12	5	1	3	5	13	16	7	5	67
Vollzeit in %	40%	76%	89%	77%	62%	43%	24%	12%	55%	52%
Teilzeit in %	60%	24%	11%	23%	38%	57%	76%	88%	45%	48%

2018	VD	SD	FD	BD	GD	DI	DBK	SKA	RP	Total
Vereinbarungen Telearbeit	1	2	1	1	2	4	3	0	0	14

### Massnahme E: Erhöhung der Anzahl Frauen in Jurys (DI Lead, alle Direktionen)

#### Ergriffene Mittel:

- Die DBK achtet bei der Besetzung der Jurys auf eine Ausgewogenheit zwischen der Anzahl Frauen und Männer.
- In der VD gibt es die Jury für den Innovationspreis, deren Mitglieder durch die Wirtschaftsverbände nach fachlichen Kriterien nominiert und nicht von der VD bestimmt werden (5 Männer und 1 Frau).
- Die BD setzte bei der Jury zum Ideen- und Investorenwettbewerb Areal ehem. Kantonsspital Zug (Hochbauten) gesamthaft 7 Personen, davon 1 Frau, ein.
- Die DI, GD und FD haben keine Jurys.

## Zielerreichung:

- ✗ Die Männer waren in den Jurys mit einem Anteil von 61,8 Prozent vertreten. Das Ziel der Erhöhung der Anzahl Frauen in kantonalen Gremien wurde im Total und gemessen an der Erhebung 2017 (58,1 Prozent) somit nicht erreicht. Sechs von acht Jurys sind jedoch grundsätzlich ausgewogen zusammengesetzt.

Jurys 2018 (im Einflussbereich des Kantons)	Total	Anzahl		Anteil in %	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
Bildende und Angewandte Kunst (DBK)	3	1	2	33,3	66,6
Musik (DBK)	3	2	1	66,6	33,3
Literatur (DBK)	2	1	1	50,0	50,0
Theater und Tanz (DBK)	3	1	2	33,3	66,6
Film (DBK)	3	1	2	33,3	66,6
Kantonale Kulturkommission (DBK)	7	4	3	57,1	42,9
Innovationspreis (VD)	6	5	1	83,3	16,7
Ideen- und Investorenwettbewerb Areal ehem. Kantonsspital Zug (BD)	7	6	1	85,7	14,3
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>61,8</b>	<b>38,2</b>

### Massnahme F: Förderung von Frauen im Kader der kantonalen Verwaltung (alle Direktionen)

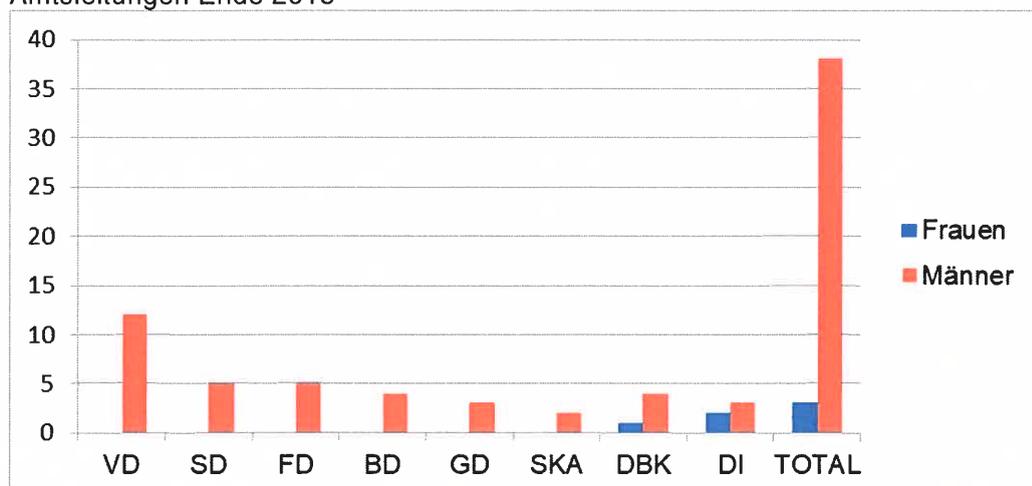
## Ergriffene Mittel:

Bei Vakanzen wird geprüft, ob die Funktion auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben werden kann.

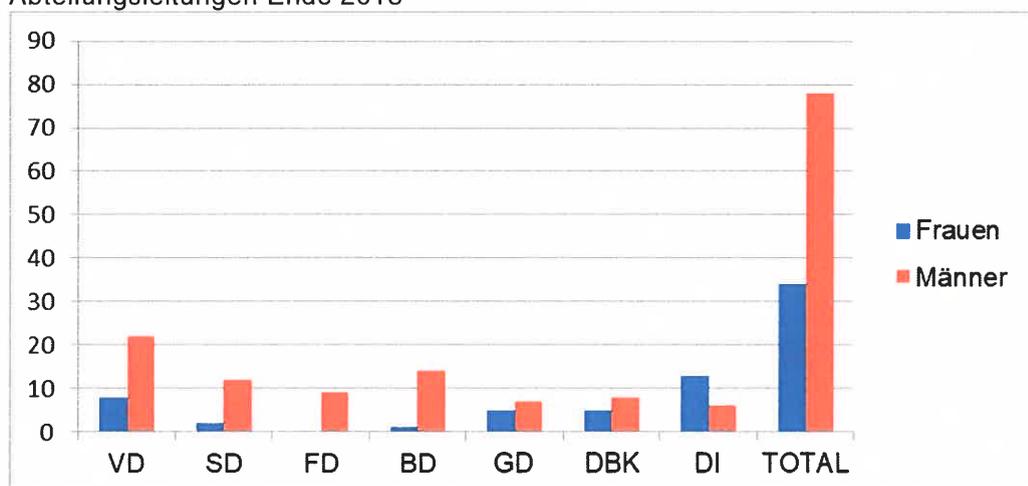
## Zielerreichung:

- ✓ Verglichen mit dem Jahr 2017 nahm im Jahr 2018 der Anteil der Frauen im mittleren Kader von 43 Prozent auf 46 Prozent zu. Im oberen Kader blieb der Anteil der Frauen bei 27 Prozent gleich (vgl. Anhang 2).
- ✓ Die Anzahl Generalsekretärinnen und Generalsekretäre war 2018 ziemlich ausgeglichen (3 Frauen, 5 Männer [inkl. Leitung Staatskanzlei]). Die Zahl blieb gegenüber dem Vorjahr, wie auch seit 2015, unverändert. Im Vergleich dazu gab es Ende 2006 noch keine weibliche Generalsekretärin (vgl. Anhang 3).
- ✗ Bei den Amtsleitenden ist der Frauenanteil weiterhin sehr tief und liegt bei 7 Prozenten. Im Jahr 2017 lag der prozentuale Anteil bei 7 Prozent. Somit konnte der Anteil der Amtsleiterinnen gegenüber dem Vorjahr nicht gesteigert werden (vgl. Anhang 3).
- ✗ Verglichen mit dem Jahr 2017 ist bei den Abteilungsleitungen der Frauenanteil von 31 Prozent im Jahr 2018 auf 30 Prozent gesunken. Somit konnte der Anteil der Abteilungsleiterinnen gegenüber dem Vorjahr nicht gesteigert werden (vgl. Anhang 3).

## Amtsleitungen Ende 2018



## Abteilungsleitungen Ende 2018



- ✘ Von 49 Personen in der ersten Führungsebene (Generalsekretariat, Amtsleitung) arbeiteten 7 Personen in einem Teilzeitpensum (6 Männer und 1 Frau). Der Anteil an Teilzeitpensum ist mit 0 Prozent bei den Generalsekretärinnen resp. Generalsekretäre und 17 Prozent bei den Amtsleitungen ziemlich tief.

Teilzeitpensum 31.12.2018	Generalsekretariat				Amtsleitungen			
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent	
	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
VD	0	1	0%	100%	2	10	16,6%	83,3%
SD	0	1	0%	100%	0	5	0%	100%
FD	0	1	0%	100%	1	4	20%	80%
BD	0	1	0%	100%	0	4	0%	100%
GD	0	1	0%	100%	0	4	0%	100%
SKA	0	1	0%	100%	2	0	100%	0%
DBK	0	1	0%	100%	2	2	50%	50%
DI	0	1	0%	100%	0	5	0%	100%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>17.1%</b>	<b>81.9%</b>

## **Massnahme G: «Engagement Lohngleichheit» (FD)**

### Ergriffene Mittel:

Aufgrund fehlender personeller und finanzieller Mittel verzichteten das Personalamt darauf, am vorgesehenen Bundesprogramm «Engagement Lohngleichheit» teilzunehmen.

### Zielerreichung:

- × Der Kanton als Arbeitgeber hat sich nicht am Bundesprogramm «Engagement Lohngleichheit» beteiligt. Erklärung: An den Lohnerhebungen des BfS und der öffentlichen Verwaltungen (Persuisse) nehmen wir regelmässig teil.

## **Fazit**

Insgesamt zeigt die Auswertung der Massnahmen, dass im Jahr 2018 in einigen Bereichen Fortschritte erzielt werden konnten. Bei keiner der Massnahmen konnte das Ziel jedoch vollständig erreicht werden.

Der Massnahmenplan 2016-2018, welcher Ende 2018 aktualisiert wurde, findet mit der vorliegenden Überprüfung seinen Abschluss. Fortgesetzt wird die Überprüfung nach dem optimierten Massnahmenplan 2019-2022 (RRB vom 2. Oktober 2018). Auf eine erneute Anpassung des Massnahmenplans 2019-2022 gestützt auf die vorliegende Überprüfung wird daher verzichtet.

### Anhänge:

- Anhang 1: Gleichstellung: Aufstellung Teilzeit - Vollzeit nach Geschlecht und Direktion 2018
- Anhang 2: Gleichstellung: Entwicklung Anteile Frauen - Männer im Mittleren und Oberen Kader 2008-2018
- Anhang 3: Gleichstellung: Entwicklung Anteile Frauen - Männer im Kader (Direktionen nach Funktionen) per Ende 2018

### Beilagen zum RRB:

- Massnahmenplan 2016-2018 (aktualisiert Ende 2018)

Anhang 1:  
Gleichstellung: Aufstellung Teilzeit - Vollzeit nach Geschlecht und Direktion im Kanton Zug

31.12.2015

Direktion	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %	Frauen VZ absolut	Frauen VZ in %	Frauen VZ in Frauen absolut	Frauen VZ in Frauen %
DBK	155	88%	22	12%	177	12%
AV	29	83%	6	17%	35	17%
VD	215	82%	46	18%	261	18%
DI	87	78%	24	22%	111	22%
FD	89	72%	35	28%	124	28%
GD	46	70%	20	30%	66	30%
SD	75	61%	47	39%	122	39%
BD	28	61%	18	39%	46	39%
OG	31	56%	24	44%	55	44%
VG	1	25%	3	75%	4	75%
<b>TOTAL</b>	<b>756</b>	<b>76%</b>	<b>245</b>	<b>24%</b>	<b>1001</b>	<b>24%</b>

Direktion	Männer TZ absolut	Männer TZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %
VD	238	70%	100	30%	338	30%
DI	51	60%	34	40%	85	40%
AV	9	50%	9	50%	18	50%
DBK	81	43%	108	57%	189	57%
OG	14	36%	25	64%	39	64%
GD	16	36%	29	64%	45	64%
VG	1	25%	3	75%	4	75%
FD	27	21%	101	79%	128	79%
BD	27	20%	106	80%	133	80%
SD	26	8%	296	92%	322	92%
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>	<b>38%</b>	<b>811</b>	<b>62%</b>	<b>1301</b>	<b>62%</b>

Direktion	Total	Frauen	Männer
AV	53	66%	34%
GD	111	59%	41%
OG	94	59%	41%
DI	196	57%	43%
VD	8	50%	50%
FD	252	49%	51%
DBK	366	48%	52%
BD	599	44%	56%
SD	444	27%	73%
BD	179	26%	74%
<b>TOTAL</b>	<b>2302</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>

31.12.2016

Direktion	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %	Frauen VZ absolut	Frauen VZ in %	Frauen VZ in Frauen absolut	Frauen VZ in Frauen %
DBK	155	86%	26	14%	181	14%
AV	32	86%	5	14%	37	14%
VD	221	82%	48	18%	269	18%
DI	102	82%	23	18%	125	18%
FD	89	72%	34	28%	123	28%
GD	46	71%	19	29%	65	29%
BD	29	66%	15	34%	44	34%
OG	74	60%	49	40%	123	40%
SD	33	56%	26	44%	59	44%
VG	1	25%	3	75%	4	75%
<b>TOTAL</b>	<b>782</b>	<b>76%</b>	<b>248</b>	<b>24%</b>	<b>1030</b>	<b>24%</b>

Direktion	Männer TZ absolut	Männer TZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %
VD	227	70%	95	30%	322	30%
DI	53	58%	38	42%	91	42%
AV	9	53%	8	47%	17	47%
DBK	99	52%	93	48%	192	48%
OG	17	48%	20	54%	37	54%
GD	19	41%	27	59%	46	59%
VG	1	33%	2	67%	3	67%
BD	30	23%	102	77%	132	77%
FD	26	21%	21	79%	123	79%
SD	26	8%	294	92%	320	92%
<b>TOTAL</b>	<b>507</b>	<b>40%</b>	<b>776</b>	<b>60%</b>	<b>1283</b>	<b>60%</b>

Direktion	Total	Frauen	Männer
AV	54	69%	31%
OG	96	61%	39%
DI	111	59%	41%
VD	216	58%	42%
VG	7	57%	43%
FD	246	50%	50%
DBK	373	49%	51%
VD	591	46%	54%
SD	443	28%	72%
BD	176	25%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>2313</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>

31.12.2017

Direktion	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %	Frauen VZ absolut	Frauen VZ in %	Frauen VZ in Frauen absolut	Frauen VZ in Frauen %
DBK	162	88%	22	12%	184	12%
AV	32	86%	5	14%	37	14%
VD	221	83%	45	17%	266	17%
DI	104	82%	23	18%	127	18%
FD	92	71%	37	29%	129	29%
GD	50	69%	22	31%	72	31%
BD	31	69%	14	31%	45	31%
SD	76	61%	49	39%	125	39%
OG	34	56%	25	42%	59	42%
VG	2	50%	2	50%	4	50%
<b>TOTAL</b>	<b>804</b>	<b>77%</b>	<b>244</b>	<b>23%</b>	<b>1048</b>	<b>23%</b>

Direktion	Männer TZ absolut	Männer TZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %
VD	204	67%	100	33%	304	33%
DI	56	57%	43	43%	99	43%
DBK	98	51%	94	49%	192	49%
AV	8	50%	8	50%	16	50%
OG	18	50%	18	50%	36	50%
GD	22	47%	25	53%	47	53%
VG	1	33%	2	67%	3	67%
FD	39	30%	89	70%	128	70%
BD	27	20%	105	80%	132	80%
SD	28	9%	276	91%	304	91%
<b>TOTAL</b>	<b>501</b>	<b>40%</b>	<b>760</b>	<b>60%</b>	<b>1261</b>	<b>60%</b>

Direktion	Total	Frauen	Männer
AV	53	70%	30%
OG	95	62%	38%
DI	119	61%	39%
VD	7	57%	43%
VG	226	56%	44%
FD	257	50%	50%
DBK	376	49%	51%
VD	570	47%	53%
SD	429	29%	71%
BD	177	25%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>2309</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>

31.12.2018

Direktion	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %	Frauen VZ absolut	Frauen VZ in %	Frauen VZ in Frauen absolut	Frauen VZ in Frauen %
DBK	158	88%	21	12%	179	12%
AV	31	89%	4	11%	35	11%
VD	212	81%	49	19%	261	19%
DI	105	84%	20	16%	125	16%
FD	91	72%	35	28%	126	28%
GD	33	63%	19	37%	52	37%
BD	34	79%	9	21%	43	21%
SD	78	60%	52	40%	130	40%
OG	40	67%	20	33%	60	33%
VG	5	83%	1	17%	6	17%
<b>TOTAL</b>	<b>787</b>	<b>77%</b>	<b>230</b>	<b>23%</b>	<b>1017</b>	<b>23%</b>

Direktion	Männer TZ absolut	Männer TZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %	Männer VZ absolut	Männer VZ in %
VD	193	66%	99	34%	292	34%
DI	59	50%	58	50%	117	50%
DBK	81	43%	107	57%	188	57%
AV	10	56%	8	44%	18	44%
OG	20	51%	19	49%	39	49%
GD	15	42%	21	58%	36	58%
VG	2	50%	2	50%	4	50%
FD	38	30%	89	70%	127	70%
BD	26	20%	104	80%	130	80%
SD	31	10%	278	90%	309	90%
<b>TOTAL</b>	<b>475</b>	<b>38%</b>	<b>785</b>	<b>62%</b>	<b>1260</b>	<b>62%</b>

Direktion	Total	Frauen	Männer
AV	53	66%	34%
OG	99	61%	39%
GD	88	59%	41%
VD	10	60%	40%
DI	242	52%	48%
FD	253	50%	50%
DBK	367	49%	51%
VD	553	47%	53%
SD	439	30%	70%
BD	173	25%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>2277</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>

Anhang 1

**Entwicklung Frauen**

Direktion	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %	Frauen TZ absolut	Frauen TZ in %
DBK	155	88%	155	86%	162	88%	158	88%
AV	29	83%	32	86%	32	86%	31	89%
VD	215	82%	221	82%	221	83%	212	81%
DI	87	78%	102	82%	104	82%	105	84%
FD	89	72%	89	72%	92	71%	91	72%
GD	46	70%	46	71%	50	69%	33	63%
SD	75	61%	74	60%	76	61%	78	60%
BD	28	61%	29	66%	31	69%	34	79%
OG	31	56%	33	56%	34	58%	40	67%
VG	1	25%	1	25%	2	50%	5	83%
<b>TOTAL</b>	<b>756</b>	<b>76%</b>	<b>782</b>	<b>686%</b>	<b>804</b>	<b>77%</b>	<b>787</b>	<b>77%</b>

Direktion	Frauen VZ		Frauen VZ		Frauen VZ		Frauen VZ	
	absolut	in %						
DBK	22	12%	26	14%	22	12%	21	12%
AV	6	17%	5	14%	5	14%	4	11%
VD	46	18%	48	18%	45	17%	49	19%
DI	24	22%	23	18%	23	18%	20	16%
FD	35	28%	34	28%	37	29%	35	28%
GD	20	30%	19	29%	22	31%	19	37%
SD	47	39%	49	40%	49	39%	52	40%
BD	18	39%	15	34%	14	31%	9	21%
OG	24	44%	26	44%	25	42%	20	33%
VG	3	75%	3	75%	2	50%	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>24%</b>	<b>248</b>	<b>24%</b>	<b>244</b>	<b>23%</b>	<b>230</b>	<b>23%</b>

Direktion	Frauen absolut		Frauen in %		Frauen absolut		Frauen in %	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
DBK	177	48%	181	49%	184	49%	179	49%
AV	35	66%	37	69%	37	70%	35	66%
VD	261	44%	269	46%	266	47%	261	47%
DI	111	57%	125	58%	127	56%	125	52%
FD	124	49%	123	50%	129	50%	126	50%
GD	66	59%	65	59%	72	61%	52	59%
SD	122	27%	123	28%	125	29%	130	30%
BD	46	26%	44	25%	45	25%	43	25%
OG	55	59%	59	61%	59	62%	60	61%
VG	4	50%	4	57%	4	57%	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>1001</b>	<b>43%</b>	<b>1030</b>	<b>45%</b>	<b>1048</b>	<b>45%</b>	<b>1017</b>	<b>45%</b>

**Entwicklung Männer**

Direktion	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Männer TZ absolut	Männer TZ in %	Männer TZ absolut	Männer TZ in %	Männer TZ absolut	Männer TZ in %	Männer TZ absolut	Männer TZ in %
VD	238	70%	227	70%	204	67%	193	66%
DI	51	60%	53	58%	56	57%	59	50%
AV	9	50%	9	53%	8	50%	10	56%
DBK	81	43%	99	52%	98	51%	81	43%
OG	14	36%	17	46%	18	50%	20	51%
GD	16	36%	19	41%	22	47%	15	42%
VG	1	25%	1	33%	1	33%	2	50%
FD	27	21%	26	21%	39	30%	38	30%
BD	27	20%	30	23%	27	20%	26	20%
SD	26	8%	26	8%	28	9%	31	10%
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>	<b>38%</b>	<b>507</b>	<b>40%</b>	<b>501</b>	<b>40%</b>	<b>475</b>	<b>38%</b>

Direktion	Männer VZ		Männer VZ		Männer VZ		Männer VZ	
	absolut	in %						
VD	100	30%	95	30%	100	33%	99	34%
DI	34	40%	38	42%	43	43%	58	50%
AV	9	50%	8	47%	8	50%	8	44%
DBK	108	57%	93	48%	94	49%	107	57%
OG	25	64%	20	54%	18	50%	19	49%
GD	29	64%	27	59%	25	53%	21	58%
VG	3	75%	2	67%	2	67%	2	50%
FD	101	79%	97	79%	89	70%	89	70%
BD	106	80%	102	77%	105	80%	104	80%
SD	296	92%	294	92%	276	91%	278	90%
<b>TOTAL</b>	<b>811</b>	<b>62%</b>	<b>776</b>	<b>60%</b>	<b>760</b>	<b>60%</b>	<b>785</b>	<b>62%</b>

Direktion	Männer		Männer		Männer		Männer	
	absolut	in %						
VD	338	56%	322	54%	304	53%	292	53%
DI	85	43%	91	42%	99	44%	117	48%
AV	18	34%	17	31%	16	30%	18	34%
DBK	189	52%	192	51%	192	51%	188	51%
OG	39	41%	37	39%	36	38%	39	39%
GD	45	41%	46	41%	47	39%	36	41%
VG	4	50%	3	43%	3	43%	4	40%
FD	128	51%	123	50%	128	50%	127	50%
BD	133	74%	132	75%	132	75%	130	75%
SD	322	73%	320	72%	304	71%	309	70%
<b>TOTAL</b>	<b>1301</b>	<b>57%</b>	<b>1283</b>	<b>55%</b>	<b>1261</b>	<b>55%</b>	<b>1260</b>	<b>55%</b>

**Anhang 2:  
Gleichstellung: Entwicklung Anteile Frauen - Männer im Mittleren und Oberen Kader des Kantons Zug**

jeweils per Ende:		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mittleres Kader LK 17 - 20	Frauen	102	121	136	148	181	198	224	243	263	296	317
	in %	38%	38%	39%	39%	41%	40%	42%	42%	43%	43%	46%
	Männer	170	197	210	231	263	299	312	330	355	396	372
	in %	63%	62%	61%	61%	59%	60%	58%	58%	57%	57%	54%
	Total	272	318	346	379	444	497	536	573	618	692	689
Oberes Kader LK 21 - 26	Frauen	80	86	93	94	103	100	109	111	115	117	120
	in %	27%	27%	27%	27%	28%	26%	28%	28%	28%	27%	27%
	Männer	218	238	257	254	268	278	284	289	303	316	326
	in %	73%	73%	73%	73%	72%	74%	72%	72%	72%	73%	73%
	Total	298	324	350	348	371	378	393	400	418	433	446

Die Prozentwerte sind gerundet. Totalisierungen können deshalb von der Summe der einzelnen Werte abweichen.















Ämter	Abteilungen	Amtsleitende						Abteilungsleitende														
		31.12.2006		31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018						
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Direktionssekretariat	Rechnungswesen und Stipendienstelle	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0			
	Schulentwicklung																					
	Schulaufsicht																					
	Sonderpädagogik																					
	Externe Schulevaluation																					
	Schulpsychologischer Dienst																					
	Didaktisches Zentrum																					
Amt für gemeindliche Schulen	Fachmittelschule																					
	Kantonschule Menzingen																					
	Kantonschule Zug																					
	Wirtschaftsmittelschule																					
	PH Zug																					
Amt für Berufsberatung	Stipendienstelle	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0			
	--																					
Amt für Kultur	Museum für Urgeschichte(n)	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0			
		3	3	6	0	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	6	1	8	5	8	5	8





Ämter	Abteilungen	Amtsleitende						Abteilungsleitende											
		31.12.2006		31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018			
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Direktionssekretariat	--	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Amt für Migration (AFM) (2006: Amt für Ausländerfragen)	Asyl (bis 2008)																		
	Zwangsmassnahmen (bis 2008)																		
	Einreise / Aufenthalt	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Amt für Justizvollzug (A.V.; ab 2015)	Asyl / Massnahmen (ab 2009)																		
	Vollzugs- und Bewährungsdienst																		
Amt für Straf- und Massnahmenvollzug (bis 2015)	Strafansiatt	--	--	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	--																		
Strafanstalt Zug (bis 2015)	--	1	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	--																		
Strassenverkehrsamt (STVA)	Zulassung (2006 keine Abteilung)																		
	Recht (2006 keine Abteilung)																		
	Zentrale Dienste (2006 keine Abteilung)	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	Bereich Prüfung (2006 keine Abteilung)																		
	Kommandobereiche (2006: Stabsbereiche)																		
Zuger Polizei (ZUPO)	Spezialteams und Dienstleistungen (2006: Abteilung Einsatz und Spezialformationen)	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	Sicherheitspolizei																		
	Kriminalpolizei																		
	Militärverwaltung / Zivilschutzverwaltung	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Amt für Zivilschutz und Militär (AZM) (2006: Amt für Zivilschutz)	Zivilschutzorganisation																		
	--	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Amt für Feuerschutz (AFS)	--	8	0	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	5	1	8	1	12	2

\* Der Amtsleitende war auch Abteilungsleiter.

Ämter	Abteilungen	Amtsleitende						Abteilungsleitende											
		31.12.2006		31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018			
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Direktionssekretariat	--	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Medizinalamt (bis 2015)	--	1	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	0	--	--	--
Gesundheitsamt (bis 2015)	--	1	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Amt für Gesundheit (seit 2015)	Zentrale Dienste																		
	Heilmittelkontrolle																		
	Gesundheitsförderung & Prävention																		
	Kinder- und Jugendgesundheit	--	--	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	Suchtberatung																		
Rettungsdienst	Abteilungsleiterin																		
	Abteilungsleiterin																		
	Abteilungsleiter	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	Abteilungsleiter																		
	Abteilungsleiter																		
Ambulante Psychiatrische Dienste	APD für Erwachsene	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	APD für Kinder und Jugendliche																		
Valeriaramt (bis 2009)	--	1	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	--	1	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Amt für Verbraucherschutz (seit 2009)	Lebensmittelkontrolle																		
	Veterinärdienst	--	--	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	Labor AVS (ab 2017)																		
		7	0	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	3	1	4	1	4	1



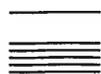
Der Amtsleiter war / ist auch Abteilungsleiter.



	Amtsleitende						Abteilungsleitende													
	31.12.2006		31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2006		31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Ämter</b>	<b>Abteilungen</b>																			
Staatskanzlei <sup>1</sup>	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Kanzlei	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Staatsarchiv	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Entspricht dem Direktionssekretariat resp. den Generalsekretärinnen und Generalsekretären.

<sup>2</sup> Der Amtsleitende war jeweils auch Leiter der Staatskanzlei.



## Massnahmenplan 2016 - 2018 (aktualisiert Ende 2017)

(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 ("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>• 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> <li>• Gezielte Information von Vorgesetzten über «Home Office».</li> </ul>
Verantwortlich	Personalamt (Lead), alle Direktionen
Finanzen	Zusatzaufgaben nicht budgetiert.

<b>Massnahme E</b>	<b>Erhöhung der Anzahl Frauen in kantonalen Gremien</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 andern Teil kann der Kanton bei der Besetzung unmittelbar oder mittelbar Einfluss nehmen.
Ziel	Erhöhung der Anzahl Frauen in Gremien, deren Besetzung im Einflussbereich der Regierung und der Direktionen liegt.
Mögliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung neuer Gremien mit einer Mindestzahl an Frauen;</li> <li>• Erhöhung der Anzahl Frauen in Gremien, 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