

Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm

Gemäß § 20 Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG), LGBl. Nr. 66/2004

§ 1 Geltungsbereich

Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm gilt für alle Bediensteten, die zur Stadtgemeinde Weiz in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, einschließlich jener Bediensteten, die im Zuge einer Gemeindestrukturreform eingegliedert werden. Dies gilt auch für Lehrlinge sowie für alle dienstzugehörigen MitarbeiterInnen der Gemeinnützigen Dienstleistungsgesellschaft der Region Weiz GmbH (DLG), der MitarbeiterInnen der Stadtgemeinde Weiz Jugendhaus KG und der Stadtgemeinde Weiz Stadtmarketing KG.

§ 2 Ziele

(1) Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm soll bei der Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit der Frauen unter allen MitarbeiterInnen sowie bei der Konsensfindung, betreffend die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern, Hilfestellung geben, um damit Chancengleichheit für alle sicherzustellen. Diese Ziele sollen durch nachdrückliche Maßnahmen betreffend die Stärkung des Selbstbewusstseins der Frauen und deren Identifizierung mit ihrem Beruf in dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm erreicht werden.

(2) Darüber hinaus soll mit diesem Programm auch die soziale Verantwortung gegenüber MitarbeiterInnen mit besonderem Integrationsbedarf gewährleistet werden. MitarbeiterInnen mit besonderem Integrationsbedarf umfassen einerseits DienstnehmerInnen gemäß § 1 mit besonderen Bedürfnissen, aber auch langjährige DienstnehmerInnen gemäß § 1, die aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht mehr in der Lage sind ihr bisheriges Aufgabengebiet zu erfüllen.

(3) Mit der Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogrammes sollen im Besonderen die in § 3 - § 13 dargestellten Ziele vertieft werden.

§ 3 Soziale Verantwortung

(1) Die Dienstgeberin hat bei MitarbeiterInnen mit besonderem Integrationsbedarf und/oder Migrationshintergrund auf deren persönliche Stärken und Schwächen Rücksicht zu nehmen und mittelfristig entsprechende Arbeitsplätze zu schaffen, so dass eine entsprechende Integration jedenfalls gewährleistet wird.

(2) Insbesondere ist bei MitarbeiterInnen mit besonderem Integrationsbedarf auf deren soziale Aspekte bei Dienstpostenreduzierungen, Organisationsänderungen, Entsendungen und Dienstzuteilungen Rücksicht zu nehmen.

§ 4

Berufshierarchie / Leitungsfunktionen

Der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen (Bereichs- und Abteilungsleiterinnen) ist mit 50 % anzustreben.

§ 5

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

Es ist danach zu streben, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, damit leitende Funktionen grundsätzlich auch von MitarbeiterInnen mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden können.

§ 6

Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen und Gremien

(1) Die Dienstgeberin hat darauf hinzuwirken, dass qualifizierte Frauen auch als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder in besagte Gruppen, Gremien und Kommissionen bestellt werden.

(2) Des Weiteren ist nach Möglichkeit auf einen ausgewogenen Frauenanteil in Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen und Gremien Bedacht zu nehmen.

§ 7

Personalentwicklung:

(1) Die fachliche, soziale und persönliche Kompetenz der in § 1 genannten Bediensteten soll mit der (dem) Vorgesetzten ermittelt und dokumentiert werden, damit in weiterer Folge gemeinsam mit den MitarbeiterInnen ein persönlicher Aus- und Weiterbildungsplan erarbeitet werden kann.

(2) Ebenso sind allen MitarbeiterInnen die gleichen Berufs- und Aufstiegschancen bei gleichen Qualifikationsvoraussetzungen zu garantieren.

(3) Bei internen Nachbesetzungen sind die individuellen Qualifikationen der MitarbeiterInnen unabhängig von ihrer derzeitigen Verwendung zu berücksichtigen.

§ 8

Auswahlkriterien bei Neubesetzungen

(1) Die Auswahlkriterien gemäß § 7 Landes-Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.

(2) In Bewerbungsgesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (wie z.B. Familienplanung, beabsichtigte Elternkarenz) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von BewerberInnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 9

Betrieblicher Informationszugang

Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass für alle in § 1 angeführten Bediensteten, so fern sie einen fixen Dienstposten besetzen bzw. als Karenzvertretungen über die Dauer von 6 Monaten hinaus angestellt sind, der Zugang zu relevanten betrieblichen Informationen und somit auch zu internen Informationen über vakante Dienstposten sichergestellt wird.

§ 10

Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung

(1) Aufgabe der (des) unmittelbaren Vorgesetzten ist es in Zusammenarbeit mit der (dem) Zuständigen für Aus- und Weiterbildung die MitarbeiterInnen über die zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

(2) Zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen und Männern ist generell die Qualifikationsentwicklung (gemäß § 7 (1) zu fördern, und zwar durch Bildungsmaßnahmen, die über den rein fachlichen Bereich des Arbeitsplatzes hinausgehen. Themenschwerpunkte dabei sind: Kommunikation, Teamarbeit, MitarbeiterInnenführung unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen an die Frau im Management.

(3) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch den MitarbeiterInnen mit herabgesetzter Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung) zu ermöglichen.

§ 11

Ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in Organisationseinheiten

(1) Frauen bzw. Männer sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in einer Organisationseinheit weniger als 50% beträgt.

(2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, den bestehenden Anteil der Frauen bzw. Männer an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in den einzelnen Organisationseinheiten laufend zu erhöhen, sofern sie unterrepräsentiert sind.

(3) Liegt der bestehende Anteil an Frauen bzw. Männern in einer Organisationseinheit unter 20 %, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, diesen innerhalb der nächsten 3 bis 5 Jahre ab Kundmachung dieses Programmes um 5 % zu erhöhen.

§ 12

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Bei der Festsetzung der Dienstzeit ist nach betrieblicher Möglichkeit vor allem bei MitarbeiterInnen mit herabgesetzter Wochendienstzeit auf deren Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen.

(2) Bei kurzfristiger Anordnung von Mehr- sowie Überstunden hat die Dienstgeberin die familiäre Situation der MitarbeiterInnen nach betrieblicher Möglichkeit zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf kurzfristig nicht delegierbare Versorgungspflichten Bedacht zu nehmen.

§13 Karenz

Ziel muss es auch weiterhin sein, die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Karenz durch Frauen und Männer bei allen MitarbeiterInnen zu fördern. Dabei sollen folgende Schwerpunkte gesetzt werden.

a.) Flexible Arbeitsplatzgestaltung

Durch eine flexible, akzeptable Arbeitszeitgestaltung für ständig Bedienstete ist der Wiedereintritt in das Erwerbsleben zu erleichtern und eine bessere Vereinbarung der Berufstätigkeit mit den Familienaufgaben zu ermöglichen.

b.) Vollzeitbeschäftigung nach Elternteilkarenz

Teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen soll im Rahmen einer langfristigen Karriereplanung wieder die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung eingeräumt werden.

c.) Informationen und Schulungsmaßnahmen im Karenzurlaub

- (1) Der Zugang der MitarbeiterInnen zu betrieblichen Informationen ist auch während einer Karenz sicherzustellen.
- (2) Karenzierte MitarbeiterInnen sind von der für die Aus- und Weiterbildung zuständigen Dienststelle über relevante interne Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren.
- (3) Die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, am Vorbereitungskurs für die Dienstprüfung sowie die Ablegung der Dienstprüfung ist karenzierten MitarbeiterInnen auf freiwilliger Basis in der Freizeit zu ermöglichen, sofern die erforderlichen Budgetmittel vorhanden sind.
- (4) Die jeweils zuständigen DienststellenleiterInnen oder eine beauftragte Person sind verpflichtet, karenzierte MitarbeiterInnen über wesentliche Vorkommnisse (z.B.: Organisationsänderungen) der Dienststelle, die sie unmittelbar persönlich betreffen, zu informieren.
- (5) Die für Personalangelegenheiten zuständige Abteilung hat alle karenzierten MitarbeiterInnen von internen Stellenausschreibungen zu verständigen.

d.)

Wiedereinstieg für karezierte Bedienstete

- (1) Karezierte MitarbeiterInnen sind auf Anfrage über Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung von der Abteilung Personalwesen zu informieren.
- (2) Durch gezielte Förderung nach dem Ende des Karenzurlaubes sollen der Wiedereinstieg und die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz unterstützt werden.
- 3) Karezierten MitarbeiterInnen soll bei dienstlicher Notwendigkeit die Möglichkeit geboten werden, als Aushilfskraft in ihrer Tätigkeit stundenweise zu arbeiten.

§ 14

Budgetangelegenheiten

Um die gesetzlichen Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und die in diesem Programm enthaltenen Förderungsmaßnahmen tatsächlich umzusetzen, ist darauf zu achten, in der Budgeterstellung und der Budgetzuteilung die gesetzlichen Bestimmungen und Förderungsmaßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten aufzunehmen.

§ 15

Hinweis auf das L-GBG und die Frauenförderung

- (1) Leitende Bedienstete sind periodisch auf das Landes-Gleichbehandlungsgesetz seitens der Kontaktperson der/des Gleichbehandlungsbeauftragten aufmerksam zu machen.
- (2) Das aktuelle Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm ist allen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen.

§16

Kontaktperson

- (1) Die Kontaktperson der/des Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen zu befassen. Sie hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und die Bediensteten zu beraten und zu unterstützen.
- (2) Die Kontaktperson der/des Gleichbehandlungsbeauftragten ist bei Personalauswahlverfahren beratend beizuziehen.

§17

Laufende Adaption

- (1) Da das Ziel einer nachhaltigen Gleichstellung im Hinblick auf das berufliche Fortkommen und im Umgang miteinander nicht durch den einmaligen Beschluss eines Gleichstellungs- und Frauenförderprogrammes erreicht werden kann, sind die definierten Maßnahmen laufend hinsichtlich ihrer Wirkung zu evaluieren.

(2) Der Bürgermeister/die Bürgermeisterin, der Stadtamtsdirektor/die Stadtamtsdirektorin sowie die AbteilungsleiterInnen haben im Abstand von zwei bis drei Jahren, auf Grund eines Berichtes der Kontaktperson der/des Gleichbehandlungsbeauftragten unter Beziehung des/der Vorsitzenden der Personalvertretung, die Auswirkungen der im Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm festgehaltenen Maßnahmen zu überprüfen.

§18
Inkrafttreten

Dieses Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm tritt mit 01.01.2014 in Kraft.