

Kurztitel

Frauenförderungsplan BMG - 2009

Kundmachungsorgan

BGBI. II Nr. 303/2009 aufgehoben durch BGBI. II Nr. 165/2012

§/Artikel/Anlage

§ 2

Inkrafttretensdatum

22.09.2009

Außerkrafttretensdatum

23.05.2012

Text

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 2. Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Erhöhung des Frauenanteils.** Der Anteil der weiblichen Beschäftigten soll in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Gesundheit auf 40 % erhöht werden. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der beruflichen Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der in der **Anlage** der Verordnung wiedergegebenen Unterrepräsentation.
2. **Chancengleichheit.** Frauen sind als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt anzuerkennen. Auf allen Hierarchieebenen ist eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen zu fördern. Frauen sind in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation einzubeziehen. Aktive Förderungsmaßnahmen sollen den Mitarbeiterinnen die Wahrnehmung ihrer Rechte und Chancen erleichtern.
3. **Bewusstseinsbildung.** Das Selbstbewusstsein von Frauen ist zu stärken und ihre berufliche Identität zu fördern und ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
4. **Ausgleich bestehender Belastungen.** Die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen sind zu optimieren. Bei allen Bediensteten des Ressorts ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz bzw. Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern.
5. **Kommunikation und Information.** Die Kommunikation der Frauen untereinander und die Nutzung der Informationsnetzwerke sind zu fördern.
6. **Einbindung in Entscheidungsprozesse.** Alle notwendigen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen sind sicherzustellen.
7. **Personalplanung und -entwicklung.** In der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der Frauen zu fördern. Eine wesentliche Aufgabe ist es, ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen insbesondere an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu gewährleisten.