

**Kurztitel**

Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

**Kundmachungsorgan**

BGBI. II Nr. 101/2014 aufgehoben durch BGBI. II Nr. 45/2017

**§/Artikel/Anlage**

§ 2

**Inkrafttretensdatum**

01.01.2014

**Außerkrafttretensdatum**

31.12.2015

**Text****2. Maßnahmen zur Zielerreichung****Informationsarbeit**

§ 2. (1) Neu eintretenden weiblichen Bediensteten und weiblichen Personen im Ausbildungsdienst ist der Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde (Personalstelle) oder dem Heerespersonalamt nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Bei Anpassungen und Ergänzungen des Frauenförderungsplanes sind alle Bediensteten, insbesondere jede Dienststellenleiterin oder jeder Dienststellenleiter und jede Kommandantin oder jeder Kommandant, über den aktuellen Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde (Personalstelle) oder dem Heerespersonalamt nachweislich zu informieren. Auf Wunsch einer oder eines Bediensteten ist der Frauenförderungsplan auch in Papierform zur Verfügung zu stellen.

(3) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist im Intranet zu veröffentlichen. In der jährlich wiederkehrenden Kaderbelehrung ist auf diese Einsichtsmöglichkeit hinzuweisen.

(4) Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten zu ermöglichen, sofern nicht schwer wiegende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(5) Die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und den Sektions- und Dienstbehördenleitungen zu beraten und deren Umsetzung ist zu beobachten.

(6) In Publikationen des Ressorts, insbesondere in periodisch erscheinenden Printmedien sowie digitalen Informationsquellen, ist Fragen der Gleichbehandlung bzw. der Sichtbarmachung des Beitrages von weiblichen Bediensteten entsprechend Raum zu geben.

(7) Im elektronischen Telefonbuch des Ressorts ist ein Bediensteter oder eine Bedienstete der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle für Agenden in Zusammenhang mit Mutterschutz, Urlaubskarenz und flexiblen Arbeitszeitmodellen besonders auszuweisen.