

Kurztitel

Frauenförderungsplan BMK

Kundmachungsorgan

BGBI. II Nr. 481/2022

Typ

V

§/Artikel/Anlage

§ 3

Inkrafttretensdatum

23.12.2022

Außerkrafttretensdatum

28.02.2025

Index

63/08 Sonstiges Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht

Text**Ziele**

§ 3. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans sollen insbesondere folgende Ziele erreicht werden:

(1) Erhöhung des Frauenanteils

1. Der Anteil der weiblichen Bediensteten soll in allen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie in allen Funktionen im Ressort auf 50% erhöht werden. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote (Anteil der weiblichen Bediensteten an der Gesamtzahl der Bediensteten in den einzelnen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienststelle) Einfluss nehmen können, sind an diesem Ziel auszurichten.
2. Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie Funktionen, Kommissionen sowie Beiräten jeweils bestehende Unterrepräsentation solange durch Anhebung der jeweiligen Frauenquote zu beseitigen, bis eine Frauenquote von 50% erreicht ist. Zur Erreichung dieser Zielvorgabe sind alle zwei Jahre die jeweils bestehende Frauenquote ab Kundmachung dieser Verordnung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle zu evaluieren und die Frauenförderungsmaßnahmen wie folgt anzuwenden:
 - a) Liegt die bestehende Frauenquote bei unter 50%, sind Frauenförderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb der nächsten zwei Jahre ab der festgestellten Unterrepräsentation um 10% zu erhöhen;
 - b) liegt die bestehende Frauenquote bei unter 10%, sind Frauenförderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb der nächsten zwei Jahre ab der festgestellten Unterrepräsentation zu verdoppeln;

c) liegt die bestehende Frauenquote bei 0%, sind Frauenförderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre ab der festgestellten Unterrepräsentation eine Frauenquote von 5% zu erreichen.

3. Die jeweilige Unterrepräsentation von Frauen im Hinblick auf den Gesamtpersonalstand sowie insbesondere den jeweiligen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, ressortspezifischen Leitungsfunktionen, sonstigen Funktionen, Beiräten sowie Kommissionen ergibt sich aus dem jeweiligen ressortspezifischen Teil 1 des Gleichbehandlungsberichts des Bundes (§ 12 B-GIBG).

(2) Gleichstellung und Chancengleichheit

Es ist die nachhaltige Sicherstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit für weibliche Bedienstete anzustreben. Frauen sind als gleichberechtigte und gleichwertige Playerinnen in der Berufswelt anzuerkennen. Auf allen Hierarchieebenen ist eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen zu fördern. Weibliche Bedienstete sind in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen des Ressorts einzubeziehen. Aktive Förderungsmaßnahmen sollen den weiblichen Bediensteten die Wahrnehmung ihrer Rechte und Chancen erleichtern.

(3) Gender Mainstreaming

Die Strategie des Gender Mainstreamings – die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – ist in allen Tätigkeitsbereichen des Ressorts zu verankern.

(4) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen sind zu optimieren. Die Inanspruchnahme von Väterkarenz oder Elternteilzeit aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige durch Männer ist zu fördern. Stereotype gesellschaftliche Rollenbilder sollen so durch neue Role Models ersetzt werden.

(5) Einbindung in Entscheidungsprozesse

Alle erforderlichen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der weiblichen Bediensteten an den Entscheidungsstrukturen sind sicherzustellen und deren Anteil in allen Leitungsfunktionen, Gremien und Kommissionen zu erhöhen.

(6) Personalplanung und -entwicklung

1. Im Bereich der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der weiblichen Bediensteten zu fördern. Eine wesentliche Aufgabe ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von weiblichen Bediensteten an Aus- und Weiterbildung, beruflichem Weiterkommen und Aufstiegschancen zu gewährleisten.
2. Weiters geht es um die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mitzugestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen.

Schlagworte

Personalentwicklung, Informationsprozess, Ausbildung, Entlohnungsgruppe

Zuletzt aktualisiert am

05.03.2025

Gesetzesnummer

20012128

Dokumentnummer

NOR40249405