

- > **Förderung bei der Aus- und Weiterbildung, Verbesserung von Aufstiegschancen:** Teilzeitbeschäftigten sind Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Es werden gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegschancen angeboten. Um die Ausgewogenheit der Geschlechter in höheren Dienst- und Funktionsklassen weiter zu erhöhen, werden laufbahnenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegschancen angeboten.
- > **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:** Vorgesetzte gestalten die Arbeitsplanung einer Organisationseinheit so, dass auf familiäre Verpflichtungen der Bediensteten Bedacht genommen wird. Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Anordnung von Mehrdienstleistungen, ist besonders auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen.
- > **Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs:** Flexible Arbeitszeitmodelle, gezielte Weiterbildung während und nach der Eltern- oder Pflegekarenz sowie laufende Information über relevante Entwicklungen in der Dienststelle, auch während der Karenz, erleichtern den Wiedereinstieg. Bedienstete werden über die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung informiert.
- > **Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:** Durch Schulungen und Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften wird Bewusstsein geschaffen, dass jede Form der Belästigung im Landesdienst unerwünscht ist und dienstrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

RECHTLICHE

GRUNDLAGEN



§ 15 ff Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz-StLGBG 2023, LGBl. Nr. 46/2023

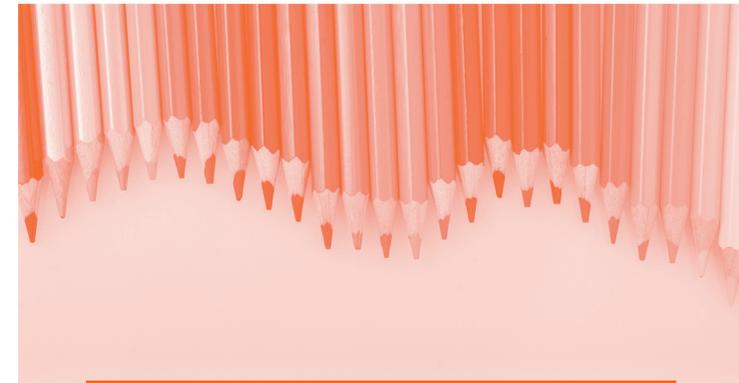
Landes-Gleichstellungsprogramm,
LGBl. Nr. 71/2024

KONTAKT



Für Fragen und weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Ombudschaft der Landes-
Gleichbehandlungsbeauftragten
Burgring 4, 8010 Graz
gleichbehandlung@stmk.gv.at
Tel: 0316/877 5841
www.gleichbehandlung.steiermark.at



GLEICHSTELLUNG

CHANCENGLEICHHEIT

Ziele & Maßnahmen

GLEICHSTELLUNG

CHANCENGLEICHHEIT

Das Land Steiermark setzt sich aktiv für Chancengleichheit im Arbeitsumfeld ein. Das Landes-Gleichstellungsprogramm fördert die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen des Landesdienstes. Im Landes-Gleichstellungsprogramm ist festgelegt, welche Maßnahmen durchzuführen sind, um eine bestehende Unterrepräsentation oder bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern zu beseitigen.

Für gleiche Qualifikation sollen gleiche Berufs- und Aufstiegschancen sichergestellt werden. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern müssen im Zuge der Personalplanung und -entwicklung berücksichtigt werden.

Ziel ist die faktische Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Steirischen Landesdienst. Durch entsprechende Förderungsmaßnahmen sollen bestehende Unterrepräsentationen von Frauen und Männern in allen Bereichen der Beschäftigung – bezogen auf die einzelnen Gehaltsklassen oder Verwendungs-/ Entlohnungsgruppen – sowie bei der Betrauung mit Funktionen beseitigt werden.

ZIELE DES LANDES-

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMMES

- > **Chancengleichheit im Beruf:** Verbesserung der beruflichen Gleichstellung und Sicherung gleicher Aufstiegschancen bei gleicher Qualifikation.
- > **Gleichberechtigte Teilhabe:** Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in allen Entscheidungsstrukturen, Führungspositionen und Gremien.
- > **Rollenvielfalt fördern:** Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung, Ausgewogenheit der Geschlechter in allen Verwendungsbereichen des Landes.
- > **Beruf und Privatleben:** Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere für Bedienstete mit Sorgepflichten.
- > **Weiterbildung:** Förderung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung, insbesondere für Bedienstete mit Betreuungspflichten.
- > **Bewusstseinsbildung:** Stärkung des Bewusstseins und der internen Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit.
- > **Aufstiegschancen verbessern:** Förderung von sozialer, persönlicher Kompetenz sowie Entwicklung von Managementkompetenzen durch gezielte Schulungsmaßnahmen.
- > **Ausgleich sozialer Verantwortung:** Förderung der Gleichverteilung von Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern, um Benachteiligungen zu vermeiden.
- > **Prävention sexueller Belästigung:** Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch nachhaltige Sensibilisierung.

MASSNAHMEN

ZUR GLEICHSTELLUNG

- > **Ausschreibungen und Auswahlverfahren:**
Bei Stellenausschreibungen wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Auswahlverfahren sind diskriminierungsfrei abzuwickeln, auch externe Personalberatungsunternehmen sind dazu zu verpflichten.
- > **Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und Gremien:**
Es ist auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Entscheidungsstrukturen sowie auf die Geschlechterausgewogenheit bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen im Personal- und Organisationsbereich hinzuwirken. Bei der Bestellung von Vorsitzenden ist die Frauenförderung zu berücksichtigen.
- > **Flexibilität in Führungspositionen:**
Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich kein Ausschließungsgrund für die Betrauung mit einer Führungsfunktion und wird nach Möglichkeit unterstützt.

