

WAS TUN BEI UNGLEICHEN CHANCEN?

Bei Anfragen, Beschwerden, Anzeigen, Anregungen können Sie sich an die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte wenden.



» Unrecht liegt niemals
in ungleichen Rechten,
es liegt im Anspruch auf
»gleiche« Rechte. «

(Friedrich Nietzsche)



Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten
des Landes Steiermark und
Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer
8010 Graz, Burgring 4
1. Stock, Zimmer 112

Tel.: (0316) 877 - 5841
Fax: (0316) 877 - 4827

gleichbehandlung@stmk.gv.at
www.gleichbehandlung.steiermark.at

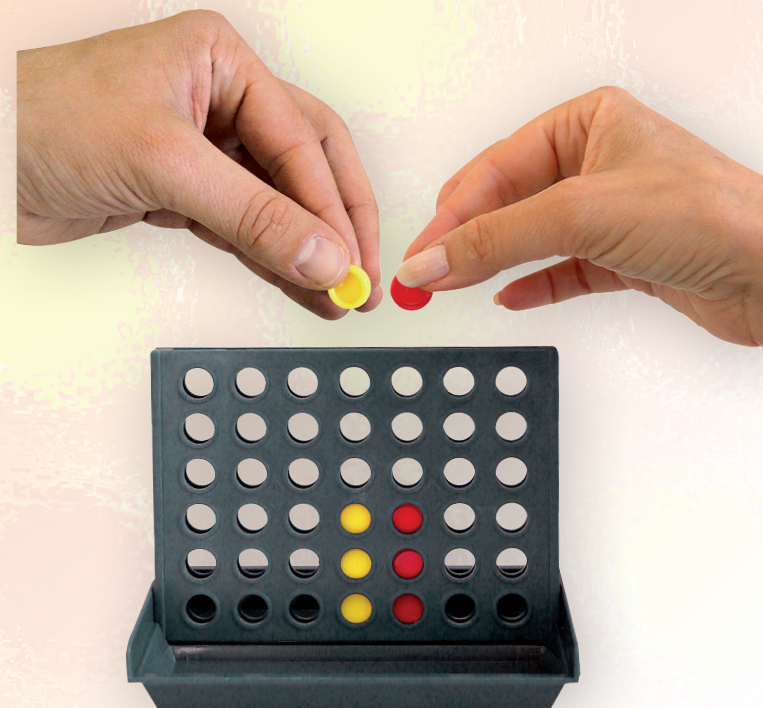
Sprechstunden:
Montag - Freitag: 9:00 - 12:00 Uhr
und nach telefonischer Vereinbarung

GLEICHBEHANDLUNG
steiermark



Das Land
Steiermark

CHANCEN GLEICHHEIT



☎ Telefon: (0316) 877 - 5841
@ www.gleichbehandlung.steiermark.at

GLEICHBEHANDLUNG
steiermark



Das Land
Steiermark

ZIEL = CHANCENGLEICHHEIT

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Berufsalltag, ist bis heute nicht ausreichend umgesetzt:

- Unterrepräsentation in vielen Funktionen und Positionen
- Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg

Um dem entgegenzuwirken, wurde das Landes-Frauenförderungsprogramm (LgBl.Nr.23/2003) von der Steiermärkischen Landesregierung erlassen.

GELTUNGSBEREICH

Anzuwenden für:

1. Bedienstete, die in einem öffentlichrechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen,
2. Lehrlinge des Landes und
3. Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land bewerben

ZIEL DES FRAUENFÖRDERUNGSPROGRAMMES

Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Gehaltsklassen oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppen sowie Funktionen auf 50%. Es soll zur tatsächlichen Chancengleichheit, zur Änderung der Berufshierarchie, zur Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung, zu flexibleren Arbeitsstrukturen, zu besserer Information, Personenentwicklung sowie Aus- und Weiterbildung, kommen.

PRAKTISCHE UMSETZUNG

- Bevorzugte Aufnahme und Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg von Frauen bei gleicher Qualifikation
- Ausschreibungen: Frauen sind nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen.
- Auswahlverfahren: Keine frauendiskriminierenden Fragen oder aufs Geschlecht bezogene Bewertungskriterien
- Ausgewogener Frauenanteil in Kommissionen und Arbeitsgruppen
- Gleichbehandlung und Frauenförderung ist Teil der Personal- und Organisationsentwicklung.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- Informationspflicht der DienststellenleiterInnen gegenüber karenzierten MitarbeiterInnen (Schulungsprogramme, interne Stellenausschreibungen, etc.)
- Information über Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in Zusammenhang mit Mutterschaft und Väterkarenz

- Teilnahmemöglichkeit an Fort- und Ausbildungsveranstaltungen in Karenz
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Wiedereinstiegsprogramme
- Telearbeitsmöglichkeit
- Gleitzeiterlass
- Rücksichtnahme auf die familiäre Situation bei Anordnung von Überstunden

FÖRDERUNGSMASSNAHMEN BEI DER AUS- UND WEITERBILDUNG

- Über die zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht informieren
- Fortbildungsmaßnahmen in geeigneter Form dokumentieren
- Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen auch für teilzeitbeschäftigte Bedienstete
- Teilzeitmöglichkeit von sorgepflichtigen Bediensteten berücksichtigen

Gilt für Frauen und Männer gleichermaßen!

