



Verordnungsblatt für Tirol

Amtssigniert. SID2023091096096
Informationen unter: amtssignatur.tirol.gv.at

Jahrgang 2023

Kundgemacht am 12. September 2023

88. Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst

88. Verordnung der Landesregierung vom 15. August 2023, mit der ein Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst erlassen wird

Aufgrund des § 28 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 1, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 5/2023, wird verordnet:

1. Abschnitt

Allgemeines

§ 1

Ziele

(1) Das Land Tirol bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für alle zu gewährleisten. Die Umsetzung des Gleichstellungsprogrammes ist Teil der Führungsaufgabe der Führungskräfte des Landes. Maßnahmen zur Frauenförderung sind unter Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(2) Durch die in diesem Gleichstellungsprogramm angeführten Maßnahmen wird als Ziel angestrebt, einen Anteil der Frauen von 50 v. H., bezogen auf Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) bzw. Funktionen im Amt der Landesregierung, in den Bezirkshauptmannschaften und sonstigen Dienststellen sowie in Betrieben und Anstalten des Landes, soweit als möglich in den einzelnen Organisationseinheiten, zu erreichen. Die zur Bestimmung des Frauenanteils erforderlichen statistischen Daten sind von den mit den Personalangelegenheiten befassten Organisationseinheiten alle zwei Jahre jeweils zum 1. Jänner neu zu erstellen und den Gleichbehandlungsbeauftragten bis Ende März zu übermitteln; sie bilden die Grundlage für die Stellungnahme der Personalverantwortlichen bzw. deren Gespräche mit den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Entwicklung des Frauenanteils sowie der Frauenfördermaßnahmen.

(3) Mit dem Gleichstellungsprogramm werden folgende Ziele verfolgt:

1. Chancengleichheit: Frauen sind auf allen Hierarchieebenen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen den Zugang zu allen Tätigkeitsbereichen und Funktionen ermöglichen.
2. Bewusstseinsbildung: Die Sensibilisierung zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung ist bei allen Bediensteten zu forcieren. Frauen sind bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen.
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Es sind Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen für beide Elternteile zu schaffen.
4. Information: Die interne Information und Kommunikation zum Thema Frauenförderung und Chancengleichheit sind als wesentliche Voraussetzungen für eine aktive Gleichbehandlungspolitik zu verstärken.
5. Tatsächliche Mitgestaltung: Diese ist durch die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Entscheidungsstrukturen zu gewährleisten.

2. Abschnitt **Personelle Maßnahmen**

§ 2

Ausschreibungen, Auswahlverfahren

(1) Soweit Verfahren für die Aufnahme in den Landesdienst oder die Besetzung von Funktionen (Modellstellen mit Führungsverantwortung) und freien Planstellen nicht durch die Richtlinie für die Aufnahme in den Landesdienst und die Besetzung von Modellstellen bestimmter Stellenprofile sowie leitender Funktionen (Aufnahme- und Ausschreibungsrichtlinie) geregelt sind, ist die/der Gleichbehandlungsbeauftragte oder die zuständige Vertrauensperson zu den Bewerbungsgesprächen einzuladen.

(2) Die Ausschreibungstexte sämtlicher externer und interner Ausschreibungen haben das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Planstelle, das sind die besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, zu enthalten, die Voraussetzung für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben sind. Dieses festgeschriebene Anforderungsprofil darf im Lauf des Auswahlverfahrens nicht mehr abgeändert werden.

(3) In der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind die mit der Verwendung bzw. der Funktion verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist wegen der Art der Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Weiters sind in der Ausschreibung für höhere Verwendungen und Funktionen Frauen zur Bewerbung besonders zu ermuntern.

(4) Sämtliche Ausschreibungstexte sind eine Woche bis spätestens drei Werktage vor der Veröffentlichung der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln. Bringt sie/er Änderungsvorschläge ein mit dem Ziel, die Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu gewährleisten, ist diesen Rechnung zu tragen.

(5) Interne Ausschreibungen für neu zu besetzende Planstellen und Funktionen (Modellstellen mit Führungsverantwortung) haben in einer Form zu erfolgen, die eine rasche und leicht zugängliche Information für alle Bediensteten ermöglicht.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen haben im Rahmen ihrer Mitwirkung bei Auswahlverfahren (als Mitglieder der Beurteilungskommission nach den Aufnahmerichtlinien sowie der Begutachtungskommission nach den Ausschreibungsrichtlinien, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen) das Recht, vor dem Bewerbungsgespräch/Hearing bzw. der Sitzung der jeweiligen Kommission Einsicht in die vorliegenden Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

(7) Werden Personalberatungsunternehmen in Auswahlverfahren miteinbezogen, sind sie über die Zielsetzung des Landes Tirol im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie über das Gleichstellungsprogramm zu informieren. Es gelten dieselben Ausschreibungsvorgaben und Kriterienkataloge wie bei anderen internen/externen Stellenbesetzungen.

(8) Zwischen dem Ende der Ausschreibungsfrist und der Sitzung der Beurteilungs- bzw. Begutachtungskommission muss ein angemessener Zeitraum liegen. Die Kommissionsmitglieder sind mindestens drei Werktage vor der Sitzung von diesem Termin zu verständigen.

(9) Die Kommissionsmitglieder und Bewerberinnen und Bewerber sind umgehend von der Entscheidung aufgrund des Auswahlverfahrens zu informieren.

(10) Bewerberinnen und Bewerber können beim Bewerbungsgespräch die Anwesenheit der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, der Vertrauensperson oder einer/eines sonstigen Bediensteten ihres Vertrauens verlangen.

(11) Über Stellenvergaben anhand der in Evidenz gehaltenen Bewerbungen ist die/der Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. die zuständige Vertrauensperson zu informieren.

(12) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende und rollenstereotypische Fragestellungen (z. B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Kriterienkataloge in einem Auswahlverfahren sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(13) Liegen nach Ansicht der/des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen eines Auswahlprozesses Verstöße gegen das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 oder das Gleichstellungsprogramm vor, so kann sie/er dies unverzüglich gegenüber dem für die betreffende Personalentscheidung zuständigen Entscheidungsträger geltend machen und die Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 verlangen.

§ 3

Besetzung von Kommissionen und Projektgruppen

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind über sämtliche bestehende und neu zu bildende Kommissionen und Projektgruppen, die mit dienstrechtlichen oder personalrelevanten Angelegenheiten befasst sind, aktuell zu informieren.

(2) Bei der Besetzung dieser Kommissionen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken.

(3) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen dabei zu unterstützen, wenn sie die Mitarbeit in Kommissionen und Projektgruppen anstreben und diese auf Nachfrage bekannt zu geben.

3. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

§ 4

Sprachliche Gleichbehandlung

(1) Im gesamten Schriftverkehr der Dienststellen sind Personenbezeichnungen vorzugsweise in geschlechtsneutraler oder in weiblicher und männlicher Form zu verwenden, es sei denn, die Anrede ergeht an eine bestimmte Person.

(2) Sofern es entsprechende interne Regelungen zur sprachlichen Gleichbehandlung gibt, sind diese anzuwenden.

§ 5

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Die Möglichkeit einer Familienpause darf bei den Bediensteten zu keinen Karrierenachteilen führen.

(2) Die Bediensteten – im Besonderen auch die männlichen Bediensteten – sind durch die zuständigen personalführenden Stellen über die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Dienstfreistellung und Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes sowie einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft zu informieren. Die Inanspruchnahme von Dienstfreistellung, Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes ist im Besonderen auch bei männlichen Bediensteten aktiv zu fördern.

(3) Unbeschadet des Rechts auf Information nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz sind auf Wunsch der Bediensteten diese auch während ihres Karenzurlaubes regelmäßig über wichtige aktuelle Ereignisse ihrer Dienststelle zu informieren. Dies umfasst vor allem Informationen über freie Planstellen und Veränderungen der Dienststelle. Auf die mögliche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – gerade während eines Karenzurlaubes – ist besonders hinzuweisen. Während eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kindes können Bedienstete an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen auf freiwilliger Basis ohne Ansprüche auf Entgelt und Reisekosten teilnehmen.

(4) Auf Wunsch einer/s Bediensteten kann ihr/ihm während der Karenzzeit ermöglicht werden, als geringfügig Beschäftigte/r oder in einer anderen rechtlich möglichen Form mitzuarbeiten.

(5) Nach dem Karenzurlaub sind die Bediensteten durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen. Bei der Planung allgemeiner Förderungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg sind die Gleichbehandlungsbeauftragten einzubeziehen.

(6) Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflichten sind unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse bei individuellen Regelungen ihrer Arbeitszeit zu unterstützen. Bei der Festlegung des zeitlichen Rahmens von Sitzungen, Besprechungen u. ä. haben Vorgesetzte unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse auf die Betreuungspflichten der Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

(7) Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu überprüfen und regelmäßig zu evaluieren.

(8) Durch Teilzeitarbeit darf den Bediensteten kein Nachteil erwachsen.

(9) Neue Modelle und Projekte wie z. B. Job-sharing, teilzeitbeschäftigte Bedienstete in Leitungsfunktionen oder Telearbeit sind von den Personalverantwortlichen zu unterstützen. Bei Einführung neuer Arbeitszeitmodelle sind die Gleichbehandlungsbeauftragten miteinzubeziehen.

§ 6

Evaluation

(1) Zwischen den personalführenden Stellen, den zentralen Personalverantwortlichen und den Gleichbehandlungsbeauftragten haben mindestens zweimal jährlich Besprechungen stattzufinden.

(2) Für die Evaluation im Bereich Personalentwicklung ist der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an sämtlichen Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig in Zusammenarbeit mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu überprüfen, um auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind auf Anfrage von den einzelnen Abteilungen Informationen über abteilungsspezifische frauenfördernde und familienfreundliche Maßnahmen (z. B. Patenschaften für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, Kinderbetreuungsprojekte) zur Verfügung zu stellen.

4. Abschnitt

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 7

Informationsarbeit

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind bei ihrer Informationstätigkeit über Frauenförderung und Gleichstellung von allen Dienststellen zu unterstützen.

(2) Bedienstete sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung der Würde am Arbeitsplatz, wie z. B. herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, zur Wehr zu setzen, zu informieren. Im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung sind in Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungsbeauftragten Veranstaltungen zu diesem Thema abzuhalten.

(3) Den Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Vertrauenspersonen nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten zu ermöglichen, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen.

(4) Das jeweils aktuelle Gleichstellungsprogramm ist allen Bediensteten auf eine Weise zugänglich zu machen, die ihnen die jederzeitige Einsicht ermöglicht.

(5) Jene Bediensteten, die mit frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen in den verschiedenen Organisationseinheiten betraut sind, sind der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten, den Vertrauenspersonen und allen Bediensteten der jeweiligen Organisationseinheit in geeigneter Form bekannt zu geben.

§ 8

Aus- und Weiterbildung

(1) Im Rahmen der Personalentwicklung ist die Förderung von Frauen auf allen organisatorischen Ebenen zu verankern. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in die Erstellung und Überprüfung von Personalentwicklungsmaßnahmen einzubeziehen.

(2) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, können von den Personalverantwortlichen in Abstimmung mit den Gleichbehandlungsbeauftragten Mentoringprogramme angeboten werden, sofern dies zweckdienlich und geboten ist.

(3) Für frauenspezifische Weiterbildungen (z. B. Zeitmanagement für Frauen, Frauen in Führungspositionen, Laufbahn- oder Karriereberatungsseminar) ist ein entsprechender, bedarfsgerechter Teil der im Landesvoranschlag für Personalaus- und Personalweiterbildung vorgesehenen Mittel bzw. des Weiterbildungsbudgets für den Bereich der Tirol Kliniken GmbH zur Verfügung zu stellen.

(4) Im Rahmen der internen Ausbildung (Einführungsveranstaltung für neu eingetretene Bedienstete, Grundausbildungslehrgänge) ist den Gleichbehandlungsbeauftragten die Möglichkeit zu geben, über das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 und das Gleichstellungsprogramm zu informieren sowie ihre Anliegen zur Gleichstellungspolitik vorzutragen. In internen Führungskräftebildungen insbesondere für

neue Führungskräfte bzw. Fachtagungen für Personalverantwortliche sind auch Themen der Gleichstellungspolitik und Frauenförderung zu behandeln.

(5) Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist für alle Bediensteten gleichberechtigt, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß, zu ermöglichen. Über allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen ist rechtzeitig zu informieren.

(6) Bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern für Weiterbildungsveranstaltungen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

(7) Trainerinnen und Trainer von Weiterbildungsveranstaltungen mit einem Bezug zu personalrelevanten Themen sind über das Gleichstellungsprogramm sowie sonstige Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung von Frauen zu informieren.

(8) Gleichbehandlungsbeauftragten, Vertrauenspersonen und Mitgliedern von Auswahlkommissionen ist die Teilnahme an tätigkeitsbezogenen Schulungen (z. B. Personalauswahl oder Fragetechniken) zu ermöglichen.

§ 9

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft. Sie tritt mit dem Ablauf des sechsten Jahres nach diesem Zeitpunkt außer Kraft.

Der Landeshauptmann:

Mattle

Der Landesamtsdirektor:

i. V. Soder