

Wir leben die Stadt



STADT : SALZBURG

Frauen- förder- plan

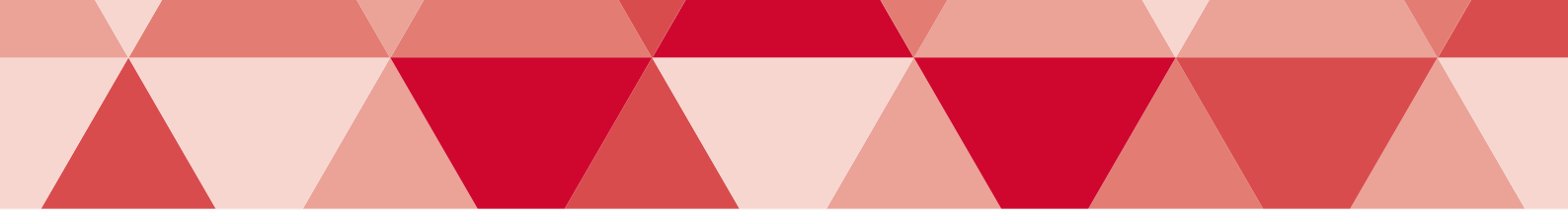
Das ist
sozial



**Soziale
Stadt**



**Team
Vielfalt**

**IMPRESSUM:**

Herausgeberin, Eigentümerin und Verlegerin: Stadtgemeinde Salzburg, 5024 Salzburg.

Fdlv: MA3 – Soziales. Redaktion: Mag^a Alexandra Schmidt. Gestaltung und Satz: Verena Vitzthum.

Allgemeine Informationen zu Datenschutz und Impressum finden sie hier:

<https://www.stadt-salzburg.at/datenschutz> und hier: <https://www.stadt-salzburg.at/impressum>

„Frauenförderplan für den Magistrat der Landeshauptstadt Salzburg (Frauenförderplan)“ gem. § 22 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz – S.GBG

1. Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für Personen, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Stadt Salzburg stehen sowie für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Stadt Salzburg bewerben.

2. Frauenanteil

Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an dem Ziel auszurichten, einen 50 Prozent Frauenanteil zu erreichen.

- a. 50 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen. Bei den Führungskräften in Abteilungen, Ämtern und Dienststellen ist im Gleichbehandlungsgesetz ein Frauenanteil von 50 Prozent als Ziel festgeschrieben.
- b. Ist ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht, so ist dieser dauerhaft abzusichern.

3. Frauenförderungsgebot: Zuständigkeit

Zur Umsetzung des Frauenförderungsgebotes sind nachfolgende Personen in Vertretung der Dienstgeberin Stadt Salzburg verpflichtet:

- a. Der Magistratsdirektor/die Magistratsdirektorin
- b. Die Führungskräfte
- c. Weitere Vorgesetzte und Bedienstete, soweit sie maßgeblich Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten haben.

4. Vier Ziele

Die vier Ziele werden beibehalten, sie sind jeweils die Grundlage für die Berichte der Abteilungen.

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen Verwendungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadt Salzburg soll 50 Prozent sein. Wenn Frauen in der Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadt Salzburg unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Verwendungen zu erreichen, in denen der Frauenanteil weniger als 50 Prozent beträgt.

Die Ausgangszahlen werden alle drei Jahre vom Personalamt zur Verfügung gestellt.

Berichtet werden soll die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie der Frauenanteil (Prozentsatz) je Abteilung zum Stichtag 1. Juli.

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen in einer Abteilung und ihren Ämtern soll nicht kleiner als 50 Prozent sein.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Abteilung in Führungspositionen weniger als 50 Prozent beträgt. Wenn Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils in jeder betreffenden Verwendungsgruppe zu erreichen. Wenn ein Mann eine Führungsfunktion bekleidet, ist danach zu streben, dass die Stellvertretungsfunktion von einer Frau ausgeübt wird.

Die Ausgangszahlen werden alle drei Jahre vom Personalamt zur Verfügung gestellt. Berichtet werden sollen die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten und der Frauenanteil (Prozentsatz) in Führungspositionen zum Stichtag 1. Juli. Dabei ist die entsprechende Verwendungsgruppe und Dienstklasse anzuführen.

Ziel 3: Gleichwertiger Zugang von Frauen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, unter Berücksichtigung der jeweiligen Verwendung für einen gleichwertigen Zugang aller Interessierten zu Aus- und Weiterbildung zu sorgen.

Ziel 4: Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Direkte und indirekte Diskriminierung, bewusste oder unbewusste traditionelle Denkmuster und Rollenbilder führen zu Ungleichbehandlung der Geschlechter im Alltag. Begleitende qualitative Maßnahmen sollen möglicher Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern im Magistrat Salzburg entgegenwirken.

Der Frauenförderplan enthält eine Liste von Maßnahmen. Jede Abteilung soll so viele wie möglich daraus wählen und umsetzen, mindestens jedoch fünf pro Laufzeit des Frauenförderplans.

Auch die Entwicklung und Umsetzung eigener, neuer Maßnahmen ist möglich und erwünscht.

Als Erledigung gilt die Berichtslegung über die Maßnahmenumsetzung für die Abteilung.

5. Datengrundlagen

Das Personalamt stellt alle drei Jahre mit Stichtag lt. Landesgleichbehandlungsgesetz, dzt. 1. Juli, die Personalstatistik für die Abteilungen zur Verfügung. Die Personalentwicklung stellt den Abteilungen alle drei Jahre die Statistiken über die besuchten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

6. Berichtsvorlagen und Berichtspflichten

Die Führungskräfte in den Abteilungen müssen im dreijährigen Abstand, auf Grundlage einer Personalstatistik, über alle vier Ziele des Frauenförderplans berichten.

Ziel 1 und 2: Erfüllungsgrad der Erhöhung bzw. Erreichung der Frauenquote.

Ziel 3: Einhaltung der Frauenquote bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung.

Ziel 4: Welche begleitenden Maßnahmen wurden umgesetzt?

Abweichungen müssen begründet werden, falls die vorgegebenen Ziele nicht erreicht wurden.

Diese Berichte sind an die Gleichbehandlungsbeauftragte zu übermitteln.

7. Begleitende Maßnahmen

a. Sprachliche Gleichbehandlung in Anrede, Schriftstücken und Druckwerken

In allen internen und externen Schriftstücken des Magistrates Salzburg sind Personenbezeichnungen in geschlechtsneutraler Form oder zumindest die weibliche und die männliche Form zu verwenden. Darüber hinaus ist danach zu streben, die Kommunikation barrierefrei und inklusiv zu gestalten. Das bedeutet u.a. Schriftgröße, Farben, Kontraste und eine klare Sprache weitgehend frei von Fremdwörtern. Die Veröffentlichung muss technisch so umgesetzt werden, dass gängige Sprachausgabeprogramme diese Texte gut vorlesen können. Dies stellt die Mindestanforderung dar, darüber hinaus sind im Sinne einer einfachen und verständlichen Kommunikation dazu die Richtlinien des CDs der Stadt Salzburg/Sprachwelt heranzuziehen, dzt. hier: <https://www.stadtsalzburg.at/presseportal-1/corporate-design-cd-und-kommunikationsrichtlinien-derstadt-salzburg> heranzuziehen.

Hiermit wird darüber hinaus der Antrag gem. § 22 GGO vom 11.12.2024, Nr.: §22/2024/108 erledigt.

b. Personalauswahlverfahren

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in internen und externen Ausschreibungen sind in weiblicher und männlicher oder geschlechterneutraler Form abzufassen. Interessierte werden in Ausschreibungen mit folgendem Satz ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben: „Die Stadt Salzburg steht als Arbeitgeberin für Chancengleichheit, und alle qualifizierten Bewerber:innen werden ohne Rücksicht auf Ethnie, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder Behindertenstatus berücksichtigt.“

Nach wie vor besteht das Frauenförderungsgebot, dass Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind. Sofern die Möglichkeit einer Teilbeschäftigung besteht, soll dies

in der Ausschreibung festgehalten werden. Bei der Bestellung von Führungskräften sind das Wissen und die positive Einstellung zu Gleichbehandlung und Frauenförderung als Kriterien im Auswahlverfahren zu werten.

Eine Ausfertigung der Ausschreibung muss der Gleichbehandlungsbeauftragten übermittelt werden. Darüber hinaus ist die Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren, wie viele Männer und wie viele Frauen sich beworben haben. An den Personalauswahlgesprächen nimmt die Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine von ihr namhaft gemachte Person in Vertretung entsprechend der Vorgaben der geltenden Objektivierungsrichtlinien teil. Bei Projekten zur Personalauswahl ist die Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine von ihr namhaft gemachte Person in Vertretung einzubeziehen. Bei der Personal-Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

- bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit,
- Lebensalter (mit Ausnahme der Berufsfeuerwehr), Ehe- und Familienstand,
- eigene Einkünfte der verheirateten oder verpartnerten Person oder einer Person, die in Lebensgemeinschaft mit der Person lebt, die sich bewirbt.
- Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen.
- Alle weiteren Kriterien, die einer der Gleichbehandlungsdimensionen entgegenstehen und nicht sachlich gerechtfertigt sind.

c. Führungskräfte

Führungskräfte sollen sich in ihrer Führungsarbeit der spezifischen Wirkung von Geschlechterrollen-Zuschreibungen bewusst sein. Wer Familien-Pflichten oder Pflege-Pflichten hat, wird möglicherweise dadurch

gehindert, Vollzeit zu arbeiten, Überstunden zu leisten, außerhalb der Regelarbeitszeit zu arbeiten oder an mehrtägigen Dienstreisen oder Fortbildungen teilzunehmen.

d. Bevorzugung von Frauen beim beruflichen Aufstieg

Bei der Besetzung von Führungspositionen sind Frauen bei gleicher Eignung gegenüber männlichen Mitbewerbern bevorzugt zu behandeln, solange eine Unterrepräsentanz besteht.

e. Vertretung von Frauen in Kommissionen und sonstigen Gremien

Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist vorbehaltlich entgegenstehender gesetzlicher Bestimmungen nach Möglichkeit ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitgliedern anzustreben.

Ausgewogenheit ist gegeben, wenn

- in Gremien, die aus drei Personen bestehen, beide Geschlechter vertreten sind;
- Gremien, die aus fünf Personen bestehen, mindestens zwei Männer und zwei Frauen, und Gremien, die aus sieben Personen bestehen, mindestens drei Männer und drei Frauen als Mitglieder aufweisen;
- in anderen Gremien weder Männer noch Frauen unterrepräsentiert sind.

Kann kein ausgewogenes Verhältnis hergestellt werden, sind die Gründe dafür vom für die Zusammensetzung verantwortlichen Organ schriftlich festzuhalten.

Bei der Neubesetzung der Kommissionen ist der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten Gelegenheit für Vorschläge zu geben.

Die zuständigen Personalvertretungsorgane sollen bei der Nominierung von Mitgliedern für derartige Kommissionen auf diese Ausgewogenheit Bedacht nehmen.

Ausgewogenheit ist sinngemäß auch bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Stadt in sonstige Gremien (zB. Aufsichtsräte, Beiräte, Vereins- oder Stiftungsorgane, Jurys) anzuwenden.

f. Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personalentwicklung

- Die Maßnahmen zur Frauenförderung müssen in das System der Personalplanung und Personalentwicklung integriert sein.
- Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.
- In den strukturierten Mitarbeitergesprächen sind die Themen Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung als eigene Punkte zu besprechen.
- Wer in Karenzurlaub geht, soll seitens der vorgesetzten Person die Möglichkeit erhalten, ein spezielles Mitarbeitergespräch zu führen. Darin sind die gegenseitigen Vorstellungen hinsichtlich des Ausmaßes des Karenzurlaubes, Kontakte während der Abwesenheit und Wiedereinstiegsabsicht zu besprechen.
- Allen Karenzierten ist das Recht einzuräumen, sich über wesentliche Vorkommnisse der Dienststelle zu informieren. Das sind beispielsweise Schulungsprogramme, Organisationsänderungen, Gesetzesnovellen oder interne Stellenausschreibungen. Die Sicherstellung dieses Rechts obliegt den vorgesetzten Führungskräften.
- Allgemeine Informationen wie das „Intern“ werden den Karenzierten zugesandt.
- Auch auf alle anderen Diskriminierungsdimensionen ist bei der Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsangeboten zu achten.

g. Teilzeitarbeit

- Wird ein Arbeitsplatz in herabgesetzter Wochendienstzeit (Teilzeit) ausgeübt, so darf dies keinen beruflichen Nachteil darstellen, insbesondere nicht bei der Ausund Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg.
- Leitende Funktionen sollen auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) weiter ausgeübt werden können.
- Die Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit ist zu ermöglichen.

h. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Der Magistrat Salzburg bekennt sich zur aktiven Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Innerhalb der organisatorischen und budgetären Möglichkeiten werden Rahmenbedingungen angeboten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und von bezahlter und unbezahlter Arbeit ermöglichen. Das sind z.B. flexible Dienstzeiten, oder Betriebskinderbetreuungseinrichtungen sowie alle innovativen Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit erleichtern.
- Der Magistrat Salzburg bekennt sich zu einer aktiven Förderung des Väterkarenzurlaubes und informiert über entsprechende Möglichkeiten. Karenzurlaube für Kinderbetreuung werden für Väter gefördert.
- Bei der Festsetzung der Dienstzeit ist vor allem bei Teilzeitkräften auf deren Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen.
- Nach der Inanspruchnahme einer familienbedingten Karenz soll, soweit möglich, der gleiche oder zumindest ein vergleichbarer Arbeitsplatz wieder eingenommen werden können.

i. Stelle des/der Gleichbehandlungsbeauftragten

Es ist danach zu streben, die Stelle der/des Gleichbehandlungsbeauftragten in Umsetzung der EU-Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 nach dem Vorbild des § 39 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz GLBG

Nr 31/2006 idgF auch im Magistratsdienst einzurichten und in der Magistratsdirektion anzusiedeln. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob Personen auf dieser Stelle und in der Funktion weiterhin unkündbar gestellt bzw. pragmatisiert werden können.

j. Weitere Maßnahmen

In jeder Berichtsperiode müssen Führungskräfte aus dieser Aufzählung mindestens fünf Maßnahmen umsetzen und berichten, für wie viele Personen die Maßnahme umgesetzt wurde und welche Maßnahmen geplant sind, weitere Maßnahmen sind möglich:

A. Einstellung und Aufstieg

1. Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrlinge, insbesondere in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
2. Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil.
3. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen in für Frauen untypischen Berufen.
4. Teilnahme am Girls Day - Zukunftstag für Mädchen (www.girlsday.info).
5. Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in der eigenen Abteilung; gezielte Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben.

B. Qualifizierung

1. Gezielte Entsendung von Frauen in betriebliche und außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen.
2. Zugang zu Bildungsmaßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsausmaß.
3. Förderung von Vortragstätigkeit von Frauen bei Kongressen, Tagungen oder Weiterbildungen.

4. Einsatz von Frauen als Trainerinnen und Moderatorinnen.
5. Qualifizierung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften in Gender- und Gleichstellungsfragen.

C. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

1. Flexible, bedarfsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit.
2. Umsetzung von Telearbeitsmodellen.
3. Unterstützung bei Pflege von Angehörigen (z. B. Arbeitszeitanpassung).
4. Gezielte Wiedereinstiegsplanung.
5. Unterstützung bei Rückkehr von Teilzeit auf Vollzeit.
6. Aktive Förderung von Väterkarenz und Väter-Teilzeit.

D. Strukturelle Maßnahmen

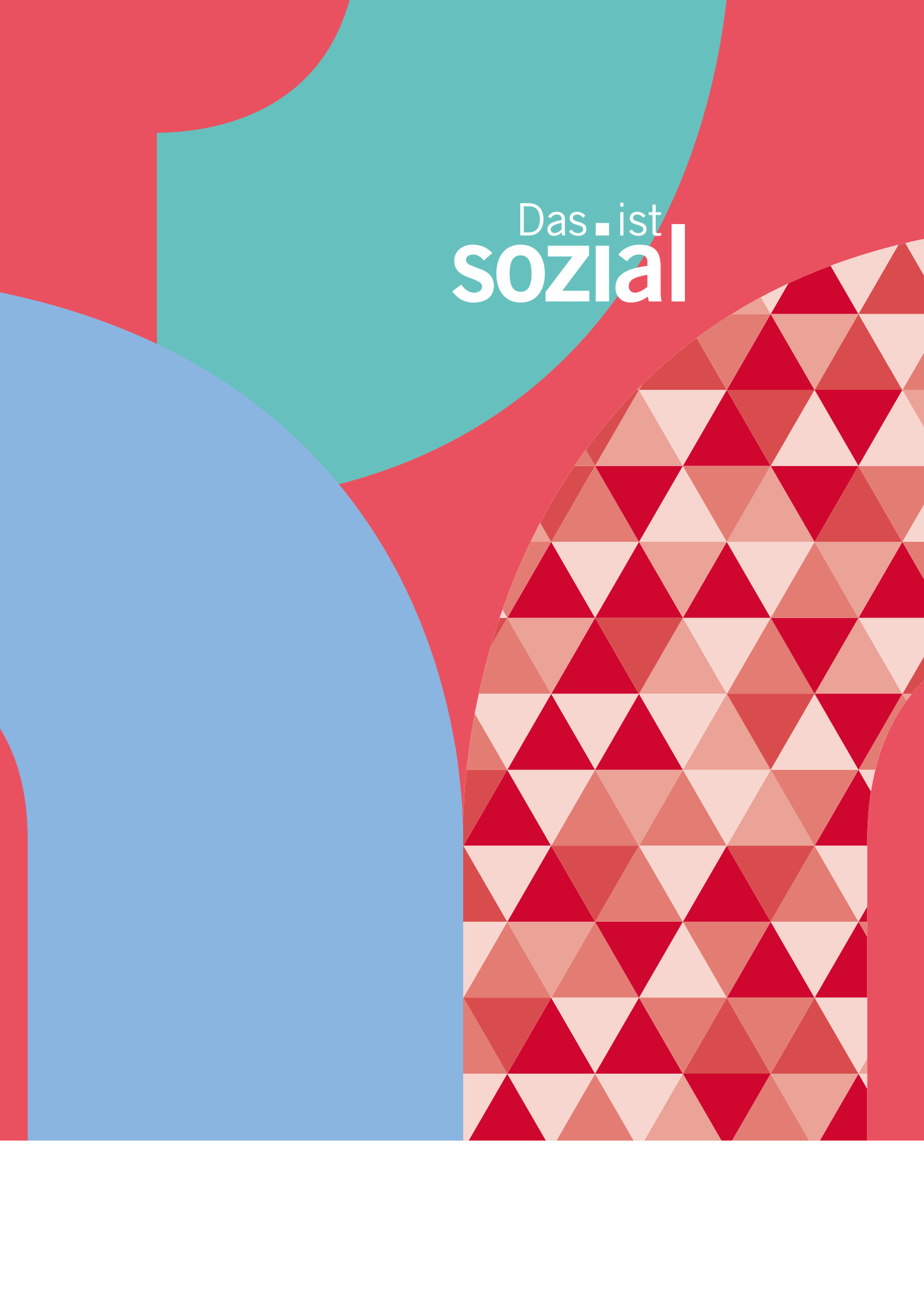
1. Klare Regeln und Infoveranstaltungen zum Umgang mit sexueller Belästigung.
2. Nominierung von Mitarbeiterinnen für das Cross-Mentoringprogramm.
3. Diversity Training mit Fokus auf Rassismus, Behinderung, Alter, LGBTQIA+.

Weitere umgesetzte Maßnahmen (frei beschreibbar):

Weitere Vorschläge für Maßnahmen (frei beschreibbar):

Welche Unterstützungsbedarfe haben Sie bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele?

Längerfristiges Ziel ist es, weitere Maßnahmen für alle Diskriminierungsdimensionen zu entwickeln und einzusetzen. So soll der Frauenförderplan nach und nach zu einem ausführlichen Plan für die Gleichstellung werden.



Das ist
sozial