

≡ Bundesamt
für Eich- und
Vermessungswesen

≡ Bundesamt
für Eich- und
Vermessungswesen

Physikalisch-technischer Prüfdienst (PTP)

Gender Equality Plan

Wien, Dezember 2022

1 Präambel.....	3
2 Grundsätze.....	4
3 Ziele.....	5
4 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung.....	6
4.1 Gleichstellungsmaßnahmen.....	6
4.2 Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Organisationsentwicklung.....	6
4.3 Schutz der Menschenwürde im Arbeitsumfeld.....	6
4.4 Informationsarbeit.....	7
5 Besondere Förderungsmaßnahmen.....	8
5.1 Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils.....	8
5.2 Grundausbildung.....	8
5.3 Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung.....	9
5.4 Nachwuchsführungskräfte.....	9
5.5 Schulung von Vorgesetzten.....	9
5.6 Aufnahmen oder Besetzung von Funktionen.....	10
5.7 Aufnahmegespräche.....	10
5.8 Besetzung von Führungspositionen.....	11
5.9 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
5.10 Förderung des Wiedereinstiegs.....	12
5.11 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten.....	13
5.12 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.....	13
6 Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen.....	15
6.1 Zuständigkeit.....	15
6.2 Dienstpflichten.....	15
7 Datenbasis.....	16
8 Unterschriften.....	17

1 Präambel

Das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen ist eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (ehemals Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort).

Der vorliegende Gender Equality Plan (GEP) basiert inhaltlich auf dem Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, BGBl. BGBl. II Nr. 55/2021. Frauenförderungspläne werden in Österreich als Verordnung der jeweiligen Ministerinnen und Minister erlassen und gelten für das entsprechende Ressort, das heißt auch für alle nachgeordneten Dienststellen.

Im Rahmen des Programmes Horizon Europe ist es verpflichtend über einen GEP oder eine ähnliche – gleichwertige – Strategie zu verfügen. Der in Österreich gesetzlich vorgeschriebene Frauenförderungsplan entspricht den Anforderungen eines GEP.

Der Physikalisch-technische Prüfdienst (PTP) ist ein Teil des Bundesamtes für Eich- und Vermessungswesen, kann jedoch gemäß den §§ 60 bis 62 des Maß- und Eichgesetzes, BGBl. Nr. 152/1950, in geltender Fassung, teilrechtsfähig tätig werden und fällt somit in gewissen Bereichen nicht unter die unmittelbare Bundesverwaltung.

Um den Frauenförderungsplan auch für den teilrechtsfähigen Bereich in Geltung zu setzen, wird der vorliegende GEP erstellt.

Der Frauenförderungsplan des Ressorts wird alle zwei Jahre aktualisiert und neu erlassen. Basierend auf diesem Zyklus soll auch der GEP ebenfalls evaluiert und gegebenenfalls aktualisiert werden.

2 Grundsätze

Das BEV und der PTP bekennen sich zur **Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern** und fördert zu deren Umsetzung die **Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für alle Bediensteten.

Der vorliegende GEP definiert daher auch Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen.

Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und zur Umsetzung der Chancengleichheit sind von allen Bediensteten, insbesondere von allen Führungskräften, zu setzen, zu unterstützen und in der Personalplanung sowie in den Ausbildungsplänen zu verankern.

Als sichtbares Zeichen sind in allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen und Aussendungen des Ressorts, Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

3 Ziele

Die Umsetzung des vorliegenden GEP dient dazu, nachfolgende Ziele zu erreichen:

1. die nachhaltige Erzielung von Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei sämtlichen Bediensteten. Die Personalplanung und -entwicklung hat die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg mit gezielten Maßnahmen zu sichern;
2. die aktive Beteiligung aller Führungskräfte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mit zu gestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
3. die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50 %;
4. die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, die sichtbare und nachhaltige Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien) auf 50%;
5. die Verankerung der Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting Strategie in allen Tätigkeitsbereichen;
6. die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

4 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

4.1 Gleichstellungsmaßnahmen

Auf die Gleichstellung von Frauen und Männern wird auf allen Ebenen geachtet.

Vorgesetzte und die Personalabteilung übernehmen durch eine aktive Mitgestaltung der Umsetzung, insbesondere durch Erarbeitung und Kommunikation frauenfördernder Maßnahmen eine Vorbildfunktion.

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen durch verpflichtende begleitende Maßnahmen (z. B. Schulungen, Information) verantwortlich.

Die Führungskräfte haben Frauen bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen. In den Mitarbeiter/innengesprächen ist auf die Ziele des GEP hinzuweisen.

4.2 Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Organisationsentwicklung

Jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung ist den Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt zu geben.

In die beratenden Gremien zur Vorbereitung der Änderungen sind die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten in beratender Funktion einzubinden.

In Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekten, wie z. B. bei Verwaltungs-Innovations-Programmen, ist auf einen angemessenen Frauenanteil der Mitglieder hinzuwirken.

4.3 Schutz der Menschenwürde im Arbeitsumfeld

Die Würde von Frauen und Männern im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen

sowie Darstellungen, Veröffentlichungen aller Art, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Es obliegt den Führungskräften in allen Dienststellen, ein entsprechendes Bewusstsein zu bilden und auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt und vom Bewusstsein über Chancengleichheit getragen ist.

Alle Bediensteten sind von den Personalabteilungen über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere gegen sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zur Wehr zu setzen, zu informieren.

Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde im Arbeitsumfeld ist die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung darüber zu informieren. Mit schriftlicher Zustimmung des Opfers kann auch dessen Name zum Zwecke der Kontaktaufnahme bekannt gegeben werden.

4.4 Informationsarbeit

Der GEP wird auf der Homepage des BEV unter www.bev.gv.at veröffentlicht.

Den Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der/des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist zur Kontaktaufnahme mit Bediensteten ihres Zuständigkeitsbereiches im Bedarfsfall die Möglichkeit zu geben, diese an ihrem Dienort im Rahmen eines Dienstauftrages aufzusuchen.

Die Personalabteilungen beraten in frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen (z. B. zu Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstieg, Telearbeit, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen).

5 Besondere Förderungsmaßnahmen

5.1 Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils

Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung der § 11b bis § 11d B-GIBG zu achten.

Bei Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen ist auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 11b bzw. § 11c B-GIBG hinzuweisen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte oder der Gleichbehandlungsbeauftragte des jeweiligen Vertretungsbereiches ist über alle Bewerbungen und über das Ergebnis des Auswahlverfahrens unter Angabe der Namen und im Falle der Abweisung einer Bewerberin, über die Gründe zu informieren.

Es ist Aufgabe von Führungskräften, besonders Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung durch gezielte Maßnahmen zu motivieren.

In Dienststellen, in denen der Frauenanteil gemäß § 2 Z 3 nicht erreicht ist, sollen von den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern proaktive Maßnahmen zum Recruiting von Bewerberinnen für Neuaufnahmen gesetzt werden.

5.2 Grundausbildung

Im Rahmen der Grundausbildung von Bediensteten ist der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorzustellen und diese über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

Frauenförderungs- und Genderthemen sind in der Grundausbildung aller Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen anzusprechen.