

Zielvorgaben
für das Gleichstellungsprogramm 2021 bis 2023
für die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke

Die Stadt Wien bekennt sich als Dienstgeberin bereits seit vielen Jahren zu einer aktiven Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik. Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) verpflichtet sich die Stadt bereits seit 25 Jahren dazu, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität zu beseitigen. In § 37 des W-GBG ist das Frauenförderungsgebot, das darauf abzielt Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern, gesetzlich festgeschrieben.

Das Gleichstellungsprogramm ist ein wesentliches Instrument zur Erlangung gleicher Repräsentation der Geschlechter und sorgt für einen Ausgleich von bestehender struktureller Ungleichbehandlung.

Gemäß § 38 W-GBG werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms vom Herrn Bürgermeister für den Zeitraum von drei Jahren festgelegt. Die Ziele werden vom Herrn Magistratsdirektor an die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) übermittelt. Die Berichterstattung über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben hat jährlich an den Herrn Magistratsdirektor zu erfolgen, der die gesammelten Berichte an die Gleichbehandlungsbeauftragte übermittelt.

Nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist die Leiterin oder der Leiter der MD-PWS als Adressatin oder Adressat des Gleichstellungsprogramms für dessen Umsetzung bzw. Einhaltung sowie für die Berichterstattung zuständig.

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) im Sinne des § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes, in denen Frauen in einem Berufsfeld in der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke unterrepräsentiert sind

1a) Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einem Berufsfeld in der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt. Sofern Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Berufsfeld und der/den betreffenden Verwendungsgruppe(n) in jenen Unternehmen zu erreichen, in denen der Frauenanteil weniger als 50 Prozent beträgt.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Berichtet werden sollen für die Ausgangsdaten zum Stichtag 1.1.2021 sowie für die Zwischen- und Endberichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2022, 1.1.2023 und 1.1.2024 die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten und der Frauenanteil (Prozentsatz) in höherwertiger Verwendung (Funktion) je Berufsfeld je Unternehmen. Dabei ist die entsprechende Verwendungsgruppe und Dienstklasse anzuführen. Die Zwischen- und Endberichtsdaten müssen zusätzlich jeweils die Veränderungen in Bezug auf den Frauenanteil zu den Ausgangsdaten in Prozent ausweisen.

In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Unternehmen eine Begründung zu berichten.

1b) Zudem soll eine statistische Aufstellung über die im Berichtsjahr erfolgten Besetzungen von höherwertigen Verwendungen (Funktionen) sowie leitenden Funktionen in den Verwendungsgruppen A, B, C mit Personalverantwortung ohne Höherwertigkeit in denen Unterrepräsentation besteht je Unternehmen und Kalenderjahr erstellt und im Rahmen des Berichts übermittelt werden. Für jedes durchgeführte Auswahlverfahren ist anzugeben: der Zeitpunkt der Bekanntmachung (Monat) der offenen Stelle oder eine Begründung bei fehlender Bekanntmachung; das betreffende Berufsfeld; die Bezeichnung der zu besetzenden Position; die Postenbewertung; die Angabe der bisherigen Postenbesetzung (weiblich/männlich); die Anzahl der weiblichen und männlichen BewerberInnen; die Anzahl der weiblichen und männlichen BewerberInnen, die zum Hearing zugelassen wurden und die Angabe der neuen Postenbesetzung (weiblich/männlich).

1c) Die Teilnahme weiblicher, insbesondere auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren, ist in jenen Berufsfeldern, in welchen Frauen in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert sind, zu fördern.

Zu Fortbildungskursen die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, sind bei Unterrepräsentation vorrangig Frauen zuzulassen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Dienststelle in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Ziel 2: Sicherstellung von Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Personalauswahlverfahren

Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. der stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte zuständig für die Wiener Stadtwerke ist verpflichtend zur beratenden Teilnahme an Begutachtungsverfahren (Hearings, Kommissionen, Assessment Center, etc.) zur Besetzung von höherwertigen Verwendungen (Funktionen) im Sinne des § 2 Abs. 3 Wiener Gleichbehandlungsgesetz, in denen Frauen in einem Berufsfeld in der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke unterrepräsentiert sind, einzuladen.

Um bei kommissionellen Begutachtungen (Hearings, Assessment Center, etc.) Geschlechtergerechtigkeit sicherzustellen, soll zeitgleich mit der Festsetzung des Termins mit allen Beteiligten auch eine Einladung an die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. den stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten zuständig für die Wiener Stadtwerke ergehen.

Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung

3a) Die Personalabteilungen in den Unternehmen sind überwiegend für die Abwicklung von Fällen sexueller Belästigung bzw. Dienstpflichtverletzungen verantwortlich bzw. unterstützen maßgeblich die Führungskräfte bei der Abhandlung mit ihrem Know-how. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass die Personalabteilungen der Unternehmen bei Vorfällen von sexueller Belästigung kompetent und konsequent reagieren, um den bestmöglichen Schutz für Betroffene zu gewährleisten und die dienstrechtlichen Vorgaben zu erfüllen.

Daher hat jedes Unternehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Personalabteilung (Leitung und MitarbeiterInnen) zu einem von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten im zweiten und dritten Jahr des Gleichstellungsprogramms abgehaltenen Workshop zu entsenden, der speziell auf diese

Zielgruppe ausgerichtet ist. Die Unternehmen werden zeitgerecht über entsprechende Termine informiert und eingeladen.

Die Teilnahme gilt als Zielerreichung.

Ist eine Teilnahme aus gewichtigen Gründen nicht möglich, so ist eine ausführliche Begründung zu berichten.

3b) Es ist seitens der Unternehmen sicher zu stellen, dass das Thema sexuelle Belästigung nachhaltig kommuniziert wird, auch gegenüber neu aufgenommenen Bediensteten bzw. neuen Führungskräften.

Die Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung der Wiener Stadtwerke ist daher allen neu aufgenommenen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen. Die Vorgehensweise bei Vorfällen von sexueller Belästigung ist allen neuen Führungskräften zur Kenntnis zu bringen.

Zu berichten ist im ersten Jahr, welche Maßnahme(n) implementiert wurde(n), um sicher zu stellen, dass in Zukunft über die Grundsatzerklärung als auch über den Prozess zur Vorgehensweise in Fällen von sexueller Belästigung alle neuen Bediensteten bzw. Führungskräfte informiert werden.

3c) Um einen Gesamtüberblick zu erhalten, soll eine statistische Aufstellung über die abgehandelten Vorfälle von sexueller Belästigung je Unternehmen und Kalenderjahr erstellt und übermittelt werden. Anzugeben sind die Anzahl aller Vorfälle von sexueller Belästigung, welche Form von sexueller Belästigung, die Anzahl jener Fälle, in denen die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine Kontaktfrau eingebunden war, welche (präventiven) Maßnahmen aufgrund des Vorfalles gesetzt wurden (z.B. Schulungen, Informationen) und welche dienstrechtlichen Konsequenzen getroffen wurden (bitte eine vollständige Aufzählung).

Ziel 4: Regelmäßige Schulungen der neuen und bestehenden Führungskräfte zum Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Gleichbehandlung und Frauenförderung

4a) Verankerung eines Kurz-Workshops für Führungskräfte, abgehalten von der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. dem stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten im jährlichen Bildungsprogramm der Wiener Stadtwerke zum Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Gleichbehandlung und Frauenförderung.

4b) Verankerung eines zumindest einstündigen Vortrages der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. dem stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten im Führungskräfte-Lehrgang für alle neuen Führungskräfte der Wiener Stadtwerke zum Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Ziel 5: Verpflichtende Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache und diskriminierungsfreier Bildsprache

Alle internen und externen Schriftstücke und sonstige Veröffentlichungen und Publikationen - wie auch die MitarbeiterInnen-Zeitungen und das Intranet der Unternehmen - sind geschlechtergerecht zu formulieren. Darüber hinaus sind diskriminierungsfreie Bilder zu verwenden. Personenbezeichnungen, insbesondere auf neuen Amtstafeln und Türschildern, sind in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Die verpflichtende Umsetzung des Sprachleitfadens des Wiener Stadtwerke-Konzerns zur geschlechtergerechten Sprache ist regelmäßig zu kommunizieren.