

Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

- 1.1. Stellen werden grundsätzlich für Frauen und Männer ausgeschrieben. Bei Ausnahmen müssen unabdingbare zwingende Gründe vorliegen. In der Ausschreibung von Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form zu verwenden.. Bei Berufszweigen und Gehaltsgruppen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll bei der Stellenausschreibung folgender Zusatz eingefügt werden: „Der Frauenanteil an diesem Arbeitsbereich soll erhöht werden. Bei hohem Männeranteil besteht besonderes Interesse an der Bewerbung von Frauen und umgekehrt.“
- 1.2. Für die zu besetzende Position werden vorab Anforderungsprofile erstellt. Vor der Sichtung von Bewerberinnen und Bewerbern wird festgelegt, welche der Anforderungen für unabdingbare Voraussetzungen gehalten werden. Das Wesentliche des Anforderungsprofils wird in der Stellenausschreibung veröffentlicht.
- 1.3. Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Kenntnis über interne Stellenausschreibungen ihrer Dienststelle erhalten. Dies gilt auch für beurlaubte Beschäftigte.
- 1.4. Vor der Ausschreibung ist die Möglichkeit der Stellenteilung zu prüfen. Kommt eine Stellenteilung in Betracht, soll der Ausschreibungstext den Zusatz erhalten. „Die Stelle ist ggf. teilbar.“

2. Bewerbungsgespräche, Einstellungen

- 1.1. Bei einer ausreichenden Zahl von Bewerbungen sollen mindestens soviel Frauen wie Männer mit vergleichbarer Qualifikation zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.
- 1.2. Bei den Bewerbungsgesprächen soll das Auswahlgremium nach Möglichkeit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein; mindestens zwei Frauen sollen ihm angehören. An der Entscheidung soll von der Dienststellenleitung mindestens eine Frau beteiligt sein. Auf ihren Wunsch soll die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung hinzugezogen werden.
- 1.3. Bei Auswahlentscheidungen in „klassisch“ geschlechtsspezifisch besetzten Tätigkeiten, wie z.B. Sekretariat, Reinigung, Druckerei, Fahrdienst und sonstigen handwerklichen Bereichen ist darauf zu achten, dass Stellenbesetzungen nicht nach Gesichtspunkten der Geschlechterzugehörigkeit erfolgen.



- 1.4. Fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in der Regel nicht zulässig. Sofern sie in Ausnahmefällen für zwingend erachtet werden sind sie Frauen und Männern in gleicher Weise zu stellen. Fragen nach Familienplanung dürfen nicht gestellt werden.
- 1.5. Für die Beurteilung der Eignung sollen auch familiäre und soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Zeit der Freistellung vom Dienst aus familiären Gründen einbezogen werden. Teilzeitarbeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.
- 1.6. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen.
- 1.7. Bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten und Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen gering vertreten sind, sollen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.
- 1.8. Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung sind insoweit zu schaffen, als hierfür Bedarf besteht und dies finanziell und organisatorisch vertretbar ist. Teilzeitarbeit soll auch in Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen möglich sein.

3. Dienstliche Fort- und Weiterbildung

- 3.1. Es ist anzustreben, dass für alle Berufszweige ein qualifiziertes Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf allen Ebenen besteht und alle Beschäftigten und Beurlaubten über diese Maßnahmen informiert werden. Die Fort- und Weiterbildungsangebote sind an zentraler Stelle einsehbar.
- 3.2. Fort- und Weiterbildungsangebote müssen so gestaltet sein, dass auch Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten teilnehmen können.
- 3.3. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechende räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.
- 3.4. Frauen sind zu ermutigen, sich an Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen
- 3.5. Durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist insbesondere Frauen Gelegenheit zu geben sich für neue und höherwertige Arbeitsplätze zu qualifizieren. Dabei ist der Zugang von Frauen zu neuen Technologien zu fördern.



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Die Beauftragte für Chancengleichheit