

**Oberstes Ziel laut ChancenG: Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

Handlungsfeld	Maßnahmen	Messkriterium	Zahl/Status
Handlungsfeld 1 Paritätische Besetzung von Führungspositionen	I.) Führungspositionen in Teilzeit	Anzahl neuer Führungspositionen in Teilzeit in Ihrem Amt	
		Anzahl neuer Führungspositionen in Vollzeit in Ihrem Amt	
	II.) Strategische Nachwuchskräfteförderung	Anzahl Nachwuchskräfte aus Ihrem Amt, am Schnuppervormittag bei einer FK-Tagung	
	III.) Geschlechterbewusste Fortbildungen, um die Qualifikation und Aufstiegschancen zu erhöhen	Kein Bericht der Amtsleitung erforderlich	
	IV.) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Geschlechterbewusste Formulierung von Stellenausschreibungen	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Wenn Nein, warum nicht?
Handlungsfeld 2 Frauenförderung und -stärkung	I.) Interesse an Führungspositionen wecken  <u>Erläuterung:</u> Frauen haben häufig Führungspotential, aber trauen sich zu wenig, Chefin zu werden	Wie viele Frauen mit Führungspotential haben Sie bei neuen Stellenausschreibungen angesprochen?	
		Wie viele Mitarbeiterinnen mit Führungspotential haben Sie im Berichtszeitraum gezielt gefördert?	
	II.) Vollzeitnahe Beschäftigung fördern  <u>Erläuterung:</u> Erleichtert es Frauen, Führungspositionen zu übernehmen	Anzahl neuer vollzeitnaher Führungsstellen in Ihrem Bereich	
		Anzahl der Aufstockungen der Arbeitszeit in Ihrem Bereich im Berichtszeitraum	

Oberstes Ziel laut ChancenG: Gleichberechtigung von Frauen und Männern			
Handlungsfeld	Maßnahmen	Messkriterium	Zahl
Handlungsfeld 3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege (Privatleben)	I.) Individuelle Arbeitszeitmodelle und gute Wiedereinstiegsmöglichkeiten  <u>Erläuterung:</u> mehr auf individuelle Wünsche eingehen	Anzahl Telearbeitsplätze nach Geschlecht	Mitarbeiterinnen _____ Mitarbeiter _____
		Anzahl Führungspositionen in Tandem in Ihrem Amt	
		Anzahl der Rückkehrerinnen und Rückkehrer auf alte Stelle	Rückkehrerinnen _____ Rückkehrer _____
	II.) Attraktivität des LRA für Männer kommunizieren  <u>Erläuterung:</u> wie können wir als öffentlicher Dienst auch für Männer attraktiv sein?	Kein Bericht der Amtsleitung erforderlich	
	III.) Annerkennung für Kollegen und Kolleginnen, die die Flexibilität mit auffangen.  <u>Erläuterung:</u> individuelle Lösungen sind auch Teamlösungen und werden von allen getragen.	Haben Sie die Möglichkeiten der Annerkennung in der Leistungsbeurteilung genutzt?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Wenn Nein, warum nicht?
		Anzahl und Themen der Team-Aktivitäten zur Annerkennung für Kollegen und Kolleginnen, die die Flexibilität mit auffangen.	
Handlungsfeld 4 Kultur / Selbstverständnis	I.) Unterschiedliche Interessen AG vs. AN bewusst machen  <u>Erläuterung:</u> Die Unklarheit über die unterschiedlichen Interessen führt z. B. zu unterschweligen Vorurteilen.	Vorhandener Raum für den Austausch nutzen, z. B. in Teamsitzungen	
		Haben Sie das Thema Chancengleichheit bei der Leistungsbeurteilung der Ihnen unterstellten Führungskräften eingebaut?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Wenn Nein, warum nicht?
	II.) Kommunikation/Information über Gleichstellungsthemen	Kein Bericht der Amtsleitung erforderlich	
	III.) Aktivitäten zur Steigerung der Wertschätzung füreinander	Anzahl und Themen der Team-Aktivitäten zur Steigerung der Wertschätzung füreinander	
Verantwortlich für den Bericht:		Datum:	