

CHARTA ELTERNWIRTSCHAFT

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Thema für unsere Gesellschaft. Familiengründung und Organisation des Familienlebens liegen zwar im privaten Bereich, haben aber enorme Auswirkungen auf wirtschaftliches Handeln, die demografische Entwicklung und unser soziales Zusammenleben. Politik und Wirtschaft sind gefordert, optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, um Mütter und Väter bei ihren beruflichen und familiären Herausforderungen zu unterstützen. Dafür braucht es Ansätze auf vielen Ebenen.

Diese Charta soll ein gemeinsames Signal nach außen sein, das die Wertschätzung für Familien und die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstreicht.

Durch die Unterzeichnung der CHARTA ELTERNWIRTSCHAFT bekennen sich Unternehmen, öffentliche DienstgeberInnen und SozialpartnerInnen gemeinsam zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das bedeutet konkret:

- Die Unterzeichnenden bringen Müttern und Vätern Wertschätzung für ihre berufliche und private Lebensplanung entgegen.
- Sie übernehmen Verantwortung für ihre MitarbeiterInnen bzw. Interessengruppen, was die Vereinbarkeit von Familie und Wirtschaft betrifft.
- Unter Beachtung betrieblicher Notwendigkeiten unterstützen sie Eltern bei der Erfüllung ihrer beruflichen und familiären Aufgaben und fördern die Vereinbarkeit beider Lebensfelder.

Ziel der Charta ist es, durch eine offene Unternehmenskultur Chancengleichheit für Frauen und Männer zu fördern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen.

„Wir sind uns der sozialen Verantwortung bewusst und unterstützen die Ziele der CHARTA ELTERNWIRTSCHAFT.“

Ort, Datum

Unterschrift, Stempel

FAMILIENORIENTIERTE MASSNAHMEN

Die Unterzeichnenden entscheiden selbst, wie sie den Anforderungen der CHARTA ELTERNWIRTSCHAFT nachkommen. Das bedeutet, sie wählen eigenständig verschiedenste familienorientierte Personalmaßnahmen, die auf Unternehmen, Institution oder Organisation und die betrieblichen Voraussetzungen passen. Die Voraussetzung für die Unterzeichnung ist die Benennung konkreter Maßnahmen, die dann umgesetzt werden. Mögliche Beispiele dafür sind:

- Verankerung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf - sowohl im Leitbild als auch im Gleichstellungsplan
- Umsetzung einer elternorientierten Personalpolitik, zum Beispiel durch flexible Arbeits(zeit)modelle wie Gleitzeit, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Telearbeitsplätze/Home Office, Team- und Projektarbeit und Sabbaticals, vor allem auch für Führungskräfte
- Aus- und Weiterbildungsangebote, zum Beispiel Seminare zu Karenzmanagement und Sensibilisierung für gleiche Karrieremöglichkeiten für alle Geschlechter
- Information der Führungsebene über elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väterkarenz
- Förderung der Väterkarenz durch Unterstützung von Vätern seitens der Unternehmensleitung
- Sensibilisierung der Belegschaft für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Väterkarenz und für Elternteilzeit für Väter
- Beratungsangebote wie zum Beispiel Ansprechstellen für Väter, Karenzhotlines und Coachings für Führungskräfte zum Thema elternorientierte Personalpolitik
- MitarbeiterInnengespräche und Kontakt während der Karenz mit familienfreundlichen Termin- und Besprechungszeiten
- Start bzw. Weiterentwicklung von Projekten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beteiligung an Projekten für elternorientierte Personalpolitik

KONTAKT

Amt der NÖ Landesregierung
Abteilung Familien und Generationen (F3)
3109 St. Pölten, Landhausplatz 1
Tel.: 02742/9005/12989
Email: post.f3@noel.gv.at