

GLEICH

UNIKLINIKUM SALZBURG LKH & CDK

STELLE

LANDESKLINIK HALLEIN

UNGS

LANDESKLINIK ST. VEIT

PLAN.

LANDESKLINIK TAMSWEG

Status: 26.01.2024

Erstellt durch: Sandra van der Mark, BA MSc
Bildungsmanagerin – Bildungsmanagement – SALK Bildungszentrum

Geprüft durch: Mag.^a Maria Meusburger
Managementbereichsleiterin Bildungszentrum

Freigegeben von: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Silvia Lechner, EMBA HSG
Dr. Thomas Gamsjäger, MSc
SALK Geschäftsführung



INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	4
1. Institutionelle Verankerung von Gleichstellungsthemen	6
1.1. Rechtliche Grundlagen	6
1.2. Inkrafttreten, Kommunikation und Veröffentlichung	6
1.3. Lebenszyklus & Zuständigkeit Gleichstellungsplan	6
1.4. Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg	7
1.5. Gleichbehandlungskommission	7
1.6. Behindertenvertrauensperson	7
1.7. Ansprechpartnerinnen und -partner für Frauenförderung	7
2. Bewusstseinsbildung & -stärkung von Gleichstellungsthemen	9
2.1. Sprachliche Gleichbehandlung und genderechte Sprache	9
2.2. Auf- und Ausbau der Gender- und Diversitätskompetenz	9
3. Strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung	10
3.1. Gleichstellung in Führung, Management und Entscheidungsfindung	10
3.2. Gleichstellung im Recruiting-Prozess	10
3.3. Gleichstellung in der Karriereplanung, -entwicklung und -förderung	10
3.4. Schutz vor Diskriminierung, Gender-spezifischer Gewalt & (sexueller) Belästigung	10
3.5. Gleichstellung in Forschung und Lehre	11
3.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11
4. Ausblick	14



PRÄAMBEL

Die Salzburger Landeskliniken bekennen sich zu einer **aktiven Gleichstellungspolitik**: „Wir stellen die **Würde des Menschen** in den **Mittelpunkt** unseres Handelns“, so beginnt unser Wertekatalog. Wir sehen die Würde des Menschen in all seinen Facetten und Geschlechtern als unantastbar, unteilbar und unverhandelbar an.

Das gilt für uns in der klinischen Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sowie im wertschätzenden Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen. Unsere **Arbeits- und Führungskultur** ist geprägt von gezieltem Fördern und Fordern durch gelebte Verantwortung und Transparenz. Die Salzburger Landeskliniken bieten allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Chancen und Möglichkeiten. Gleichstellung bedeutet für uns ein klares Nein zu jeglicher Form von Diskriminierung etwa aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Dieses **Bekenntnis zur Chancengleichheit** ist ausdrücklich in unseren Unternehmensgrundsätzen verankert.

Wir – als Familie der Salzburger Landeskliniken – sind uns bewusst, dass (Gender) Gleichstellung ein dynamisches und über alle Organisationseinheiten und Aufgabenbereiche („**diversity in all policies**“) hinweg essentielles Handlungsfeld ist, welches durch jeweils aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen geprägt ist und der regelmäßigen kritischen Reflexion bedarf. Die Umsetzung des Bekenntnisses zur Chancengleichheit gehört zur sozialen Verantwortung und Verpflichtung aller SALK Angehörigen und insbesondere aller EntscheidungsträgerInnen.

UNSERE WERTE

- **Wir stellen die Würde des Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns.**
- **Mit unserer Professionalität und Vernetzung sichern wir eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung.**
- **Wissenschaft, Forschung, Lehre und Ausbildung nehmen wir als zentrale Aufgabe wahr.**
- **Unser nachhaltiges Wirken basiert auf einem respektvollen Umgang mit Ressourcen.**

In diesem Gleichstellungsplan wird ein Auszug der bereits implementierten Maßnahmen und Instrumente dargestellt, die zur Gleichstellung unserer Mitarbeitenden beitragen. Ebenso werden die nächsten Ziele – auf einem iterativen und dynamischen Weg – dargelegt.



Mag.ª Dr.ª **Silvia Lechner**, EMBA HSG
Geschäftsführerin



Dr. **Thomas Gamsjäger**, MSc
Geschäftsführer



I. INSTITUTIONELLE VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNGSTHEMEN

1.1. Rechtliche Grundlagen

Für die Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken gelten folgende **Rechtsgrundlagen** im Kontext der (geschlechtlichen) Gleichstellung:

- Salzburger Gleichbehandlungsgesetz¹
- Frauenförderplan SALK²
- Salzburger Teilhabegesetz³
- Behinderteneinstellungsgesetz⁴

Der vorliegende Gleichstellungsplan und die damit verbundenen bereits implementierten Maßnahmen und Instrumente sowie die hier dargestellten Ziele und Prioritäten **basieren** einerseits (1.) auf diesen nationalen und regionalen rechtlichen Grundlagen und sind andererseits in seiner Entwicklung **inspiriert durch** die (2.) gesellschaftliche und demografische Entwicklung, (3.) wissenschaftliche Erkenntnisse und (4.) europäischen sowie nationalen Guidelines zur Erstellung von Gleichstellungsplänen wie zum Beispiel den „Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen (2022) vom Bundesministerium f. Bildung, Wissenschaft und Forschung & BM f. Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie“⁵ sowie (5.) Unternehmens-interne strategische Ziele und Entwicklungen.

1.2. Inkrafttreten, Kommunikation und Veröffentlichung

Der SALK Gleichstellungsplan in der Version 1.0 vom 20.12.2023 trat mit 01.01.2024 erstmalig **in Kraft** und wurde mit 30.01.2024 von der neuen Geschäftsführung der SALK bestätigt.

Der Gleichstellungsplan ist für alle SALK Mitarbeitenden stets in der gültigen Fassung **intern abrufbar** und steht auch **öffentlich im SALK Webauftritt** zur Verfügung. Innerhalb der Salzburger Landeskliniken wurde - und wird bei Aktualisierung - der Gleichstellungsplan Entscheidungstragenden und Mitarbeitenden inhaltlich kommuniziert.

1.3. Lebenszyklus & Zuständigkeit Gleichstellungsplan

Die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans werden regelmäßig **monitiert und evaluiert**. Die Ergebnisse werden den jeweiligen Entscheidungstragenden zur Ableitung neuer Ziele und zur Priorisierung derer vorgelegt. Nach erfolgter strategischer (Neu-) Ausrichtung erfolgt ein neuer Zyklus der Maßnahmenumsetzung (siehe auch Abbildung 1).

Die Prozess- und inhaltliche Verantwortung für die Umsetzung sowie die strategische Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans und allen damit verbundenen synergetischen Agenden obliegt dem/der SALK Gender- und Diversity Beauftragten.

1 Gesetz vom 1. Februar 2006 über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz - S.GBG); StF: LGBl Nr 31/2006

2 Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 5. Mai 2009, mit der ein Frauenförderplan für die in der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH (SALK) zusammengefassten Einrichtungen erlassen wird (Frauenförderplan SALK)

3 Gesetz vom 21. Oktober 1981 über Hilfen zur Teilhabe für Menschen mit Behinderungen im Land Salzburg (Salzburger Teilhabegesetz - S.THG) StF: LGBl Nr 93/1981

4 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) StF: BGBl. Nr. 22/1970

5 Aktuelle Fassung des Leitfadens zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen



Abbildung 1:
Lebenszyklus SALK
Gleichstellungsplan

1.4. Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg

Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg ist ebenso für die Salzburger Landeskliniken verantwortlich und beschäftigt sich mit allen die **Gleichbehandlung** und **Frauenförderung** betreffenden Fragestellungen. Er/Sie nimmt alle **Anfragen**, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen von Landesbediensteten entgegen und leitet diese ggf. an die zuständige Gleichbehandlungskommission weiter. Alle Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten finden sich in §40 des aktuell gültigen Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes⁶.

1.5. Gleichbehandlungskommission

Bei einem möglichen Verstoß können Betroffene die Gleichbehandlungskommission der Salzburger Landeskliniken kontaktieren. Diese wird unter anderem bei folgenden Anliegen tätig:

- bei **Ungleichbehandlung** rund um Entlohnung und Arbeitsbedingungen
- bei Fragen zum Frauenförderungsgebot
- bei sexueller und anderer Belästigung (z. B. Mobbing)

1.6. Behindertenvertrauensperson

Als größter Arbeitgeber des Landes Salzburg bemühen wir uns in allen Bereichen um **Barrierefreiheit und Chancengleichheit**. Eine heterogene Mitarbeiterschaft sehen wir als Bereicherung. In den Salzburger Landeskliniken setzen sich vier gewählte Behinderten-Vertrauenspersonen für die Interessen unserer begünstigten behinderten Mitarbeitenden ein. Sie stehen für Fragen, Wünsche und Beschwerden an den verschiedenen Standorten zur Verfügung.

1.7. Ansprechpartnerinnen und -partner für Frauenförderung

In den Salzburger Landeskliniken sind sogenannte „Kontaktfrauen“ jeweils für die Dauer von drei Jahren bestellt. Sie befassen sich mit den die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen und wirken an der **Umsetzung des Frauenförderplans** aktiv mit. Alle Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und -partner für Frauenförderung finden sich in §42 des aktuell gültigen Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes⁷.

6 Gesetz vom 1. Februar 2006 über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz - S.GBG); StF: LGBl Nr 31/2006

7 Gesetz vom 1. Februar 2006 über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz - S.GBG); StF: LGBl Nr 31/2006



2. BEWUSSTSEINSBILDUNG & -STÄRKUNG VON GLEICH- STELLUNGSTHEMEN

2.1. Sprachliche Gleichbehandlung und gendergerechte Sprache

Die Verwendung von geschlechtsneutralen Ausdrücken ist in öffentlichen Bereichen Verpflichtung. Dies gilt auch für die Salzburger Landeskliniken, die eine gemeinnützige GmbH im Eigentum des Landes sind. Gendergerechte Sprache ist für die Salzburger Landeskliniken mehr als Verpflichtung: Wir bekennen uns zur **sprachlichen Gleichbehandlung** und bringen das auch in unserer **Wording Guideline** zum Ausdruck. Darin sind die internen Regeln für gendergerechte Sprache angeführt:

- Wenn immer es möglich ist, verwenden wir **neutrale Formulierungen** – z. B. Studierende, Lehrende, Pflegekräfte, ...
- Sind keine neutralen Formulierungen möglich, verwenden wir Paarformen – z. B. Patientinnen und Patienten, Ärztinnen und Ärzte, – wobei wir die weibliche Form voranstellen.
- Wenn Kürze geboten ist, z. B. in Titeln oder auf Plakaten, verwenden wir das Binnen-I, z. B. PatientInnen.
- Wir verzichten im Sinne der **technischen Barrierefreiheit** (Screen Reader, etc.) nach Möglichkeit auf Schrägstrich, Genderstar und ähnliche Formen.

2.2. Auf- und Ausbau der Gender- und Diversitätskompetenz

Unterschiedliche Generationen, Geschlechter, Herkunft, etc. – Vielfalt zuerst wahrnehmen und dann verstehen, um ihr angemessen begegnen zu können. **Diversität** ist eine **wunderbare Ressource** um Teams – und somit auch das Unternehmen – erfolgreicher, innovativer und resilienter zu machen.

Mit diesem Verständnis ist das SALK Bildungszentrum Unternehmens-interner Partner für qualitativ hochwertige und praxisbezogene Weiterbildungen sowie strategische Personalentwicklung. (Weiter-) Entwickelt werden Leadership-Trainings zur Sensibilisierung auf Gleichstellungsthemen, wie auch auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtete Formate zur **Kompetenzerweiterung im dynamischen Handlungsfeld Gender- und Diversität** sowie Lebensphasen-Orientierung. Ebenfalls steht anlassbezogen ein entsprechendes Führungskräfte-Coaching zur Verfügung.



3. STRUKTURELLE MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG

3.1. Gleichstellung in Führung, Management und Entscheidungsfindung

Als moderner, attraktiver und größter Arbeitgeber Salzburgs ist es den Salzburger Landeskliniken ein Anliegen im Bereich Führung und Management ein höchstes Maß an Diversität zu bieten. Mitarbeitenden der SALK soll ein facettenreicher Mix an Führungskräften und ManagerInnen zur Seite gestellt werden, um ihre Arbeit bestmöglich und im Sinne unserer Wertepolitik nachhaltig und tagtäglich verrichten zu können.

Diversität in der Führung ist nachhaltig, innovativ und eine große Bereicherung für alle Teams. Die nachhaltigsten Entscheidungen treffen heterogene Teams.

3.2. Gleichstellung im Recruiting-Prozess

Bei der Ausschreibung von Führungspositionen fordern wir gezielt Frauen dazu auf, sich zu bewerben. Unser Frauenförderplan strebt langfristig einen Frauenanteil von 45 Prozent in leitenden Positionen an. Allen Hearings – nicht nur bei Führungspositionen – wohnen Gleichbehandlungs-Beauftragte bei. Gleichbehandlungs-Beauftragte für Hearings erhalten vorab ein verpflichtendes Training rund um einen diskriminierungsfreien Personalauswahl-Prozess.

3.3. Gleichstellung in der Karriereplanung, -entwicklung und -förderung

Die Salzburger Landeskliniken bieten Karrieremodelle, die speziell auf die individuellen Anforderungen der Mitarbeitenden zugeschnitten sind, um Stärken zu fördern und langfristige Perspektiven für eine berufliche Zukunft bei den Salzburger Landeskliniken zu ermöglichen. Es gibt die Möglichkeit einer klinischen Fach- oder der wissenschaftlichen Karriere und viele Kombinationsmöglichkeiten dazwischen.

Uns ist die individuelle stärkenorientierte Entwicklung unserer Mitarbeitenden wichtig. Im Sinne der Gleichstellung verfügen die Salzburger Landeskliniken über gezielte **Nachwuchs-Führungskräfte-Programme**. Es werden – nach entsprechender Prüfung – viele Inhouse sowie externe Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglicht, konzipiert, gefördert.

3.4. Schutz vor Diskriminierung, Gender-spezifischer Gewalt & (sexueller) Belästigung

Gemäß dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz **schützen** die Salzburger Landeskliniken ihre **Mitarbeitenden und Auszubildenden vor Diskriminierung & (sexueller) Belästigung**. Im Falle einer Diskriminierung oder Belästigung stehen folgende Kontaktstellen zur Steuerung der richtigen Anlaufstelle, zur entsprechenden Prävention und ggf. Aufarbeitung zur Verfügung:



Kontaktstelle		Funktion
1.	Ansprechpartnerinnen und -partner für Frauenförderung in den Salzburger Landeskliniken („Kontaktfrauen“)	Beratung
2.	Arbeits- und Organisationspsychologie	Beratung
3.	Arbeitsmedizin	Beratung
4.	Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg	Siehe 1.4.
5.	Gleichbehandlungskommission der Salzburger Landeskliniken	Erstellung von Gutachten
6.	Managementbereich Personal und Recht	Beratung und ggf. dienstrechtliche Maßnahmen
7.	Betriebsrat	Beratung
8.	Gewaltschutzzentrum	Beratung
9.	Behindertenvertrauensperson	Beratung
10.	Qualitäts-, Risiko- und Ethikmanagement	Meldung von Gewaltereignissen & Maßnahmenempfehlung

3.5. Gleichstellung in Forschung und Lehre

Das Universitätsklinikum Salzburg – als Teil der Salzburger Landeskliniken – steht für Gesundheitsversorgung, Forschung und Lehre auf spitzenmedizinischem Niveau. Möglich macht dies die enge Kooperation zwischen den Salzburger Landeskliniken und der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU). Im Übereinkommen wird zentral der gemeinsame Auftrag in Forschung und Lehre definiert.

Beide Institutionen bekennen sich im Bereich Forschung und Lehre zum Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung und erachten diesen als eine Aufgabe, die alle Bereiche und Ebenen der universitären Kernaufgaben umschließt und somit als integralen Auftrag der Kooperation und für alle Universitätsangehörigen gilt. Die Genderdimension in den Kernbereichen Forschung und Lehre wird im Gender Equality Plan der PMU definiert.

3.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

„Beruf und Familie im Einklang“ – Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Anliegen der Salzburger Landeskliniken. In diesem Kontext werden viele Maßnahmen gesetzt, um Mitarbeitende, die Care-Arbeit leisten, zu entlasten und eine gesunde Work-Life Balance zu ermöglichen. Die (mentale) Gesundheit unserer Mitarbeitenden aller Geschlechter ist uns wichtig. Ein Auszug der Maßnahmen beinhaltet:

- arbeitszeitangepasste Kinderbetreuungsplätze
- Bildungsangebote rund um die (mentale) Gesundheit
- vor-Ort Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- diverse Karenzierungsmöglichkeiten und flexible Verringerung bzw. Erhöhung des Beschäftigungsausmaß
- Flexible Arbeitszeitgestaltung (wo es möglich ist) bzw. Teilzeitmodelle für Eltern
- Familienfreundliche Gleitzeitregelung in der Verwaltung
- Telearbeitsmöglichkeiten
- und noch vieles mehr

GLEE

ST

UNO

PI



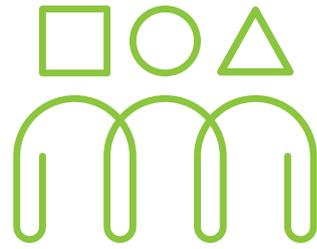
4. AUSBLICK

Die Geschäftsführung der Salzburger Landeskliniken bekennt sich zu einem **Gleichstellung- und „diversity in all policies“ Ansatz** und stellt entsprechende Ressourcen zur strategischen Weiterentwicklung bereits bestehender Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellung zur Verfügung. Ebenfalls beteiligt sie sich aktiv an Monitoring- und Evaluierungsprozessen der einzelnen Handlungsfelder sowie der Integration neuer iterativer Zielsetzungen gemäß der gesellschaftlichen, demografischen Entwicklungen und den sich daraus generierenden Bedürfnissen - der Familie der Salzburger Landeskliniken – aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsumfeld.

ANHANG I

Bestehende Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellung in den SALK	Maßnahmentyp		
	Individuelle Maßnahme(n)	Strukturelle Maßnahme(n)	
Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung			
Führungskräfte-Training „Gleichstellung“	x	x	
Richtlinie zur Sprachlichen Gleichbehandlung und gendergerechten Sprache		x	
InHouse Bildungsangebot rund um „Diversitätskompetenz(en)“	x	x	
Recruiting			
Gleichstellungs-Trainings von Recruiting-Beteiligten	x	x	
Beiwohnen aller Hearings durch Gleichbehandlungsbeauftragte		x	
Stellenausschreibungen wo Funktion zulässt immer in Teil- und Vollzeit		x	
Stellenausschreibung immer m, w, d inkl. explizite Aufforderung Bewerbung Frauen und Behinderte		x	
Ressourcenschaffung			
Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg		x	
Ansprechpartnerinnen und -partner für Frauenförderung („Kontaktfrauen“)	x	x	
Gleichbehandlungskommission der SALK		x	
Behindertenvertrauensperson		x	
Kontakt- und Beratungsstellen zum Schutz vor Diskriminierung & (sexueller) Belästigung (z.B. Gewaltschutzzentrum)		x	
Beruf und Familie und Karriereentwicklung			
Arbeitszeitflexibilisierungs-Modelle		x	
Kinderbetreuungsplätze		x	
Karenzierungs- und Wiedereingliederungs-Modelle	x	x	
Klinische- und/ oder Fachkarriereentwicklungs-Förderprogramme (Fokus Frauen)	x	x	
Cross-Mentoring in SBG Öffentlichen Verwaltung	x	x	
Gehaltsschema-neu des Landes SBG		x	
Betriebliche Gesundheitsförderung	x	x	
Monitoring und Evaluation			
Ziel: Frauenquote 45 % in Führungspositionen		x	
Diversity Score Card @ salk.at		x	
Anlassbezogene SALK internes Berichtswesen Gleichstellungs-Kennzahlen		x	
Berichtswesen Gleichstellungs-Kennzahlen SALK - Land Salzburg Gleichstellungsbeauftragte		x	

Tabella 1. Bestehende Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellung im Überblick



Inhaltliche Zuordnung						
	Work-life Balance	Organisationskultur	Gleichstellung in Führung & Management & Entscheidungsfindung	Gleichstellung in Recruiting & Karriereentwicklung	Gender und Gleichstellung in Forschung & Lehre*	Prävention von Genderspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung
			x	x		
		x				
		x	x	x		
		x	x	x		
			x	x		
	x	x	x	x		
		x	x	x		
						x
		x			* Kooperation PMU	x
						x
		x				x
						x
	x					
	x					
	x					
	x	x		x		
			x	x		
				x		
	x	x				
		x	x			
		x				

