

Gleichstellungsplan Gesundheit Österreich

Im Auftrag der Geschäftsleitung



Zitiervorschlag: GÖG (2022): Gleichstellungsplan. Gesundheit Österreich, Wien

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin: Gesundheit Österreich GmbH,
Stubenring 6, 1010 Wien, Tel. +43 1 515 61, Website: www.goeg.at

Dieser Bericht trägt zur Umsetzung der Agenda 2030 bei, insbesondere zum Nachhaltigkeitsziel (SDG) 3 „Gesundheit und Wohlergehen“, aber auch zum und (SDG) 5 [5.1, 5.2] „Geschlechtergleichstellung“ bei.

Layoutaktualisierung, Wien, im Februar 2025

Präambel

Die Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) bekennt sich dazu, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein Grundwert der Europäischen Union ist. Alle Mitarbeiter:innen der GÖG sollen die Möglichkeit erhalten, ihre individuellen Potenziale in einem durch Offenheit gekennzeichneten Klima unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung entfalten zu können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der GÖG ein ebenso großes Anliegen wie die Unterstützung aller Mitarbeiter:innen in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und Karrierewegen. Gender- und Diversitätsgerechtigkeit ist Ziel und gleichzeitig leitender Grundsatz der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG).

Die Gesundheit Österreich GmbH bekennt sich zudem zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und hat Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kollektivvertrag bzw. in Betriebsvereinbarungen verankert und umgesetzt. Dazu zählen u. a. flexible Arbeitszeitgestaltung, Möglichkeit zu Telearbeit und Sabbatical, Anrechnung von Karenzzeiten und Förderung der Work-Life-Balance durch betriebliche Gesundheitsförderungsangebote (Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung).

Der vorliegende Gleichstellungsplan (GEP) dient der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung im Sinne der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen der GÖG, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Bewusstmachung von Ungleichheitsdimensionen sowie der weiteren Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen in den Tätigkeitsfeldern der GÖG als auch in der Gesellschaft.

Mit dem Gleichstellungsplan der GÖG werden die Gleichstellungsziele des Europäischen Forschungsraums (ERA) (EC 2012: 12) unterstützt, um

- Barrieren für Frauen bei Bewerbung, Einstellung und Karriereentwicklung zu beseitigen,
- der ungleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen entgegenzuwirken und
- die Genderdimension in Forschungsinhalten zu stärken.

Mit dem Gleichstellungsplan implementiert die Gesundheit Österreich GmbH eine Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gleichstellung in der Organisation institutionell zu verankern und soziokulturelle Faktoren zur Gleichstellung zu fördern.

Geltungsbereich und Geltungszeitraum

Der Gleichstellungsplan findet uneingeschränkt Anwendung auf alle Mitarbeiter:innen der GÖG, unabhängig davon, ob diese in einem Angestelltenverhältnis oder in einer anderen vertraglichen Beziehung zur GÖG stehen. Die Umsetzung der Ziele des GEP findet auf allen Karrierestufen und entsprechend dem Karrieremodell für Mitarbeiter:innen der GÖG Berücksichtigung.

Der Gleichstellungsplan gilt ab 1. Jänner 2022.

Inhalt

Präambel.....	III
Geltungsbereich und Geltungszeitraum	IV
1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellungsthemen	1
1.1 Veröffentlichungen.....	1
1.2 Strategische und operative Maßnahmen der Geschäftsleitung	1
1.3 Genderbeauftragte	1
1.4 Institutsversammlung	2
2 Strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung	3
2.1 Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot	3
2.2 Sprachliche Gleichstellung.....	3
2.3 Trainings	3
2.4 Recruiting	4
2.5 Work-Life-Balance	4
2.6 Karriereförderung.....	5
2.7 Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing.....	6
3 Bewusstseinsbildung und Vernetzung zu Gleichstellungsthemen.....	7
3.1 Datenerhebung und -monitoring.....	7
3.2 Fachliche Auseinandersetzung	7

1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellungsthemen

1.1 Veröffentlichungen

Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan der Gesundheit Österreich GmbH ist in der jeweils aktuell gültigen Fassung auf der Website der GÖG unter dem Menüpunkt Über uns/Unsere Werte veröffentlicht.

Jahresbericht

Die Gesundheit Österreich GmbH berichtet regelmäßig über Kennzahlen zur Personalstruktur im Jahresbericht sowie im Projekt- und Leistungskatalog, der ebenso jährlich veröffentlicht wird. Im Jahresbericht wird der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal, am wissenschaftlichen Personal und der Anteil der Frauen mit Führungsaufgaben publiziert.

1.2 Strategische und operative Maßnahmen der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der Gesundheit Österreich GmbH beschäftigt sich regelmäßig mit konkreten Zielen zur Förderung der Gleichstellung. Strategische und operative Ziele zur Gleichstellung sind integraler Bestandteil ihrer Agenda. Ausgehend von vorhandenen Daten werden Ziele festgelegt, deren Erfüllung durch geeignete Maßnahmen in regelmäßigen Abständen angepasst wird.

Berichte zur Gleichstellung an der Gesundheit Österreich GmbH werden anhand des Datenmonitorings in mehreren Formaten und Frequenzen erstellt (siehe Punkt 3.1). Sie bieten die Grundlage zur Ableitung von Zielen und Maßnahmen. Zudem werden genderspezifische Auswertungen anlassbezogen durchgeführt.

Im Kontext des Einkommensberichts sind erste Grundlagen des Gender Budgeting gelegt, weitere Maßnahmen sind geplant.

1.3 Genderbeauftragte

Das Thema Gleichstellung ist an der Gesundheit Österreich GmbH im Geschäftsbereich Human Resources verankert. Damit ist sowohl eine institutionelle Verankerung sichergestellt als auch das Vorhandensein von entsprechender Expertise und Ressourcen. Die Genderbeauftragte befasst sich mit Gleichbehandlungsfragen an der GÖG, steuert die Gender- und Diversitätsaktivitäten an der GÖG strategisch und setzt Instrumente und Maßnahmen zur Gender- und Diversitätsgerechtigkeit um. Sie ist Ansprechperson für die Mitarbeiter:innen bei Anliegen zur Gleichbehandlung.

1.4 Institutsversammlung

Der Bericht zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans ist ein fixer Tagesordnungspunkt der Institutsversammlung. Diese strukturelle Verankerung dient der weiteren Verbesserung des Informationsaustauschs innerhalb der GÖG über die vorhandenen Möglichkeiten.

2 Strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

2.1 Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot

Die GÖG bekennt sich zu einem strikten Verbot der Benachteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bestimmungen zu erlassen, die – direkt oder indirekt – zu Diskriminierung z. B. aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen können, sind untersagt. Dies betrifft beispielsweise Arbeitsverträge und dort besonders die Einstufung, die Bestimmungen zu Gehalt und zu sonstigen Leistungen. Darüber hinaus gilt das Benachteiligungsverbot beim Zugang zu Ressourcen oder Infrastruktur der GÖG.

Die GÖG bekennt sich weiters zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen und verpflichtet sich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Ausübung ihres Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Eine Barrierefreiheit der Räumlichkeiten und Arbeitsplätze wird nach Möglichkeit gewährleistet.

2.2 Sprachliche Gleichstellung

Im Sinne der Schaffung und Wahrung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds ist sprachliche Gleichstellung ein wichtiges Anliegen, um alle Mitarbeiter:innen der GÖG gleichermaßen sichtbar zu machen.

Schon seit vielen Jahren ist dies selbstverständliche Praxis an der GÖG, um den Anteil von Frauen an der gesellschaftlichen Wirklichkeit in Textform konsequent sichtbar zu machen. Anlässlich der Bestätigung des in Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleisteten Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität durch den österreichischen Verfassungsgerichtshof im Juni 2018 passte die GÖG im November 2021 ihre Regelung zum gendergerechten Sprachgebrauch an: Die Schreibweise mit Gender-Doppelpunkt oder geschlechtsneutralen Bezeichnungen soll nicht mehr nur Frauen und Männer ansprechen bzw. meinen, sondern alle Geschlechtsidentitäten sprachlich abbilden.

In Berichten, auf Websites und in offiziellen Mitteilungen und Dokumenten der GÖG wird auf diese Schreibweise geachtet. Die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs wird auch in der Verwaltung der GÖG berücksichtigt; entsprechende Anpassungen (Datenverarbeitung, Arbeitsverträge, Formulare) werden laufend durchgeführt.

2.3 Trainings

Im Zusammenhang mit Gender- und Diversitätsmanagement bildet die Wissensvermittlung und Informationsbereitstellung ein wesentliches Aufgabengebiet der Personalentwicklung. Die Sensibilisierung für und Förderung von Diversität ist ein integrativer Bestandteil sämtlicher

Formate zur Personalentwicklung. Damit werden Gender- und Diversitätsaspekte als Querschnittskompetenzen bzw. überfachliche Kompetenzen in sämtliche Teambuildings, Coachings, Seminare und Führungskräfte trainings einbezogen und schon bei der Auswahl der Trainer:innen und Coaches wird eine entsprechende Erfahrung bzw. Qualifikation im Hinblick auf Gender- und Diversitätskompetenzen berücksichtigt.

Besonderes Augenmerk wird in der strategischen Personalentwicklung auf die Entwicklung von Querschnittskompetenzen bzw. überfachlichen Kompetenzen gelegt. Bedarfsorientiert können Führungskräfte – insbesondere bei Problemstellungen in Zusammenhang mit Fragen zum Umgang mit Diversität im Team (z. B. Umgang mit Unterstützungsbedarf einzelner Mitarbeiter:innen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Umgang mit und Lösung von Bedürfniskollisionen im Team) – individuelle Coachings und Beratungen in Anspruch nehmen.

2.4 Recruiting

Die Struktur des Recruiting-Prozesses reduziert die Diskriminierungswahrscheinlichkeit. Standardisierte Recruiting-Prozesse ermöglichen mittels der darin formulierten Richtlinien und Serviceleistungen objektivierbare und diskriminierungsfreie Ansprachen und Auswahlentscheidungen der Bewerber:innen. Beratungsangebote und Leitfäden fördern die Prozessqualität und sensibilisieren für Geschlechtergerechtigkeit sowie etwaige Beurteilungsfehler. Ein strukturierter Gesprächsleitfaden für ein diskriminierungsfreies Vorgehen im Recruiting-Prozess findet an der GÖG Anwendung. Die Personalauswahl an der GÖG erfolgt immer anhand von vorab definierten Methoden und Kriterien. Für die Besetzung von Leitungspositionen wird zudem ein Hearing mit zumindest drei Expertinnen und Experten durchgeführt. Bei der Auswahl der Expertinnen und Experten wird die Geschlechtsverteilung berücksichtigt.

2.5 Work-Life-Balance

Karenzmanagement

Die Personalverwaltung der GÖG steht für alle Mitarbeiter:innen bei familienbezogenen Fragen und Anliegen beratend zur Verfügung. Zudem werden bei der Bemessung des Urlaubsausmaßes Zeiten einer Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väterkarenzgesetzes bis zu einem Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Arbeitszeit

Soweit es die betrieblichen und organisatorischen Erfordernisse zulassen, ist den Beschäftigten der GÖG eine ihren individuellen Bedürfnissen entsprechende flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Dies betrifft sowohl die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit als auch die Lebensarbeitszeit durch den Wechsel von Vollzeit- und Teilzeitmodellen. Insbesondere ist gemäß Kollektivvertrag der GÖG (2021) der Wechsel von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt zu ermöglichen. Bei Terminvereinbarungen der GÖG wird versucht, auf Teilzeitbeschäftigte und Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen, indem Meetings und Veranstaltungen nach Möglichkeit nur in der Kernarbeitszeit stattfinden.

2.6 Karriereförderung

Weiterbildungsmaßnahmen

Alle Mitarbeiter:innen der GÖG werden darin unterstützt, sich im Sinne einer lernenden Organisation stetig weiterzuentwickeln. Dabei wird auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis der Geschlechter bei der Zulassung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geachtet. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf individuelle Aus- und Fortbildung im Ausmaß von fünf Tagen pro Jahr. Das Weiterbildungsprogramm wird jedes Semester neu konzipiert und berücksichtigt dabei den aktuellen Bedarf sowie relevante Entwicklungen in der Organisation. Neben Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenz wird die Geschlechterdimension bei allen Weiterbildungen als Querschnittsthema bei der Auswahl der Inhalte, Trainer:innen und des Settings berücksichtigt.

Gender Career Management

2018 nahm die GÖG am EU-Projekt „Gender Career Management“ teil, mit dem u. a. das Ziel verfolgt wurde, Chancengleichheit für Frauen und Männer im Unternehmen wirkungsvoll und nachhaltig zu verankern. Anfang 2019 wurde dazu die Steuerungsgruppe Gender Career Management mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Geschäftsbereichen und unterschiedlichen Funktionsgruppen eingerichtet. Ein wichtiges Ziel der Steuerungsgruppe war es, die Chancengleichheit der Mitarbeiter:innen zu stärken und in Abstimmung mit der Geschäftsführung als konkrete Strategie zu etablieren. Die 2019 begonnene Reihe an Fortbildungsangeboten für Mitarbeiter:innen wurde im Jahr 2020 fortgesetzt. Eine umfassende Analyse der Mitarbeiterstruktur wurde vorbereitet, konnte allerdings aufgrund der Coronapandemie noch nicht umgesetzt werden.

Coaching

Die GÖG ist bestrebt, ihre Mitarbeiter:innen in herausfordernden beruflichen Situationen zeitnah und zielgerichtet zu unterstützen. Neben arbeitsmedizinischen bzw. arbeitspsychologischen Angeboten können in Abstimmung mit der HR-Abteilung interne oder externe Coachings in Anspruch genommen werden. Themen hierfür sind u. a. berufliche Weiterentwicklung, Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Abwesenheit oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Geschlechtsspezifische Coachingthemen sind integraler Bestandteil der internen als auch externen Coachings.

Mentoring

Die GÖG bietet jungen Kolleginnen und Kollegen einen koordinierten Wissenstransfer für ihre berufliche Entwicklung mittels eines Mentoringprogramms. Senior Health Experts der GÖG geben fachliches Wissen und Erfahrungswissen an zugeteilte Mentees weiter und vermitteln persönliche Kontakte. Eine gute Vernetzung und Wissensaufbau werden damit sichergestellt.

Im Mentoringprogramm sind geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt, dies bietet den Mentees eine wichtige Unterstützung bei Gleichstellungsfragen.

Führungsrolle

Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Leitungsfunktionen wird ein modernes und reflektiertes Führungsverständnis erwartet. Hierzu gehört die Aneignung von Genderkompetenzen und Sensibilität gegenüber weiteren Diversitätsdimensionen. Diese Erwartungshaltung wird in Mitarbeitergesprächen, Beratungen mit der HR-Abteilung, Coachings und Weiterbildungen für Führungskräfte kommuniziert und gefördert. Vor allem neue Führungskräfte der GÖG werden in den ersten Monaten intensiv durch die HR-Abteilung begleitet. Offenheit gegenüber geschlechtsspezifischen Themen wird als integraler Bestandteil des Führungsverständnisses angesehen. Nach Bedarf werden genderspezifische Trainings/Coachings durch die HR-Abteilung unterstützt.

2.7 Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing

Alle Mitarbeiter:innen der GÖG haben das Recht, in einer angstfreien Umgebung zu arbeiten und vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung geschützt zu werden. Es ist die Aufgabe der Führungskräfte, sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten in jeglicher Form sowie Mobbing sofort zu ahnden und zur Verhinderung eines solchen Verhaltens bzw. von Mobbing beizutragen.

Neben der HR-Abteilung stehen für Mitarbeiter:innen folgende Beratungsstellen zur Verfügung:

- Konfliktberatungsstelle
- Betriebsrat
- Arbeitspsychologische Beratung
-

3 Bewusstseinsbildung und Vernetzung zu Gleichstellungsthemen

3.1 Datenerhebung und -monitoring

Die Erhebung der Geschlechterverteilung in den einzelnen Karrierestufen wird an der GÖG laufend durchgeführt, um jeweils geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen zu entwickeln und zu überprüfen.

Monatliche Auswertungen

Die GÖG wertet monatlich die Anzahl von Köpfen und Vollzeitäquivalenten nach Geschlecht aus. Einmal jährlich werden Vollzeitäquivalente, unter anderem nach Geschlecht, an das BMSGPK (den Alleingesellschafter des Bundes, vertreten durch den:die Bundesminister:in für Gesundheit) gemeldet.

Jährliche Wissensbilanz

Die Gesundheit Österreich GmbH veröffentlicht einmal jährlich einen Jahresbericht, in dem Daten über Mitarbeiter:innen und Führungskräfte nach Geschlecht veröffentlicht werden (Jahresbericht 2020). Im jährlich erscheinenden Projekt- und Leistungskatalog werden im Rahmen der Wissensbilanz weitere detaillierte Daten zur Personalstruktur veröffentlicht (Projekt- und Leistungskatalog 2020).

Zweijährlicher Einkommensbericht

Gemäß § 11a des Gleichbehandlungsgesetzes erstellt die GÖG alle zwei Jahre einen Einkommensbericht, in dem Einkommensdaten nach Geschlecht aufbereitet werden. Die Ergebnisse werden mit dem Betriebsrat beraten, so können Maßnahmen für strukturelle Benachteiligungen abgeleitet werden. Mitarbeiter:innen konnten an der Präsentation der Ergebnisse durch den Betriebsrat teilnehmen.

Über das bestehende Datenmonitoring hinausgehend, führt die Genderbeauftragte der Gesundheit Österreich GmbH zudem anlassbezogen Erhebungen und Analysen durch.

Die GÖG setzt im Rahmen ihrer Möglichkeiten zudem Maßnahmen, um in der Datenerfassung trans-, inter- und/oder nicht-binäre Personen zu berücksichtigen und gleichzeitig die Anonymität der betroffenen Mitarbeiter:innen zu gewährleisten.

3.2 Fachliche Auseinandersetzung

Die GÖG bildet eine Brücke zwischen Wissenschaft, Praxis, Politik und Öffentlichkeit und liefert Daten, Fakten, Analysen und Evaluationen von hoher Qualität und Verlässlichkeit. Sie entwickelt

innovative Konzepte und Methoden. Sie begleitet Prozesse und schafft als äquidistante Partnerin offene Dialogräume.

Als nationales Kompetenzzentrum trägt die GÖG aktiv zur Weiterentwicklung der Versorgung mit Gesundheits- und Pflegeleistungen sowie der Gesundheitsförderung und Prävention bei und unterstützt die Integration sozialer Sicherungssysteme.

In der Forschung wird an der GÖG eine Sensibilisierung in puncto Gender- und Diversitätskriterien vorangetrieben. Im Rahmen jährlicher Arbeitsprogramme ist für Projekte an der Gesundheit Österreich GmbH explizit anzugeben, ob diese einen Genderbezug enthalten.

Im Sinne eines nationalen Public-Health-Instituts findet an der Gesundheit Österreich GmbH eine fachliche Auseinandersetzung statt, in der genderspezifische Effekte auf die Gesundheit in einer Vielzahl von Projekten berücksichtigt werden. Erkenntnisse aus der laufenden Forschungsarbeit unterstützen die Bewusstseinsbildung auch innerhalb der Organisation.