

# Gleichstellungsplan der Salzburg Research

Stand Oktober 2021



## Inhalt

Vorwort.....	3
Allgemeine Zielsetzungen & Erläuterungen.....	4
Genderbeauftragte .....	4
Hierarchie & Beteiligung.....	5
Flexibilität, Individualität & Karriereförderung.....	5
Anti-Diskriminierung.....	5
Recruiting .....	6
Maßnahmen & Indikatoren .....	7
1 Policy & Monitoring .....	8
2 Gendergerechte Verhältnisse.....	9
3 Bezahlung.....	10
4 Ausstattung & Ressourcen .....	10
5 Karriereförderung .....	11
6 Work-Life-Balance .....	12
7 Genderkompetenz .....	13
Rechtsgrundlagen .....	14
Kontakt.....	14

## Vorwort

In der Forschung und Entwicklung sind Expertinnen und Experten mit einem vielfältigen biografischen und kulturellen Hintergrund essentiell – nicht nur für die Beantwortung von neuen wissenschaftlichen Fragestellungen, sondern auch für die Generierung von Innovationen und gesellschaftlichen Beiträgen. Die Gleichstellung und der transparente Einbezug von allen Mitarbeitenden sind wesentlich für den Erfolg und die Qualität der Ergebnisse.

Die Geschäftsführung, das Managementteam und der Betriebsrat der Salzburg Research bekennen sich ausdrücklich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden. Darüber hinaus tragen jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter aktiv dazu bei, eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen einzunehmen, um Diversität umfassend im beruflichen und persönlichen Alltag abzubilden.

Alle Mitarbeitenden der Salzburg Research haben das Recht auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang und sind gleichzeitig verpflichtet, jede Art von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing zu verhindern beziehungsweise zu unterlassen.

Die Gleichstellung von Frauen, Männern und anderen Geschlechtsidentitäten sind in allen Funktionen und Hierarchieebenen konstruktiv, gerecht und motivierend umzusetzen. Es liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung und des Managementteams dieses Umfeld zu schaffen und alle Mitarbeitenden vor diskriminierenden und herabwürdigenden Verhaltensweisen zu schützen, die Chancengleichheit zu fördern und Unterrepräsentationen zu beseitigen. Dabei wird trotz des weiterhin herausfordernd geringen Anteils von Frauen im naturwissenschaftlichen Ausbildungs- und Berufszweig eine gendergerechte Verteilung in allen Hierarchieebenen und Entscheidungsgremien der Salzburg Research angestrebt. Die Gleichstellung von allen Mitarbeitenden wurde in vielen Bereichen seit Jahren durch zahlreiche Maßnahmen und Angebote etabliert.

Eine diskriminierungsfreie und geschlechtersensible Sprache wird durch den bereits seit 2005 existierenden internen Leitfaden unterstrichen und praktisch angewandt. Die Verwendung einer Generalklausel, dass personenbezogene Bezeichnungen für alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gelten sollen, wird ausdrücklich für unzulässig erklärt. Auch bei Bildern, Darstellungen und Illustrationen wird sensibel auf eine gleichwertige Abbildung von Frauen und Männern geachtet, um die vielfältigen Lebensrealitäten abzubilden, Vorurteilen entgegenzuwirken, traditionelle Geschlechterbilder in Frage zu stellen und um alternative Rollenmodelle anzubieten.

Mit diesem Gleichstellungsplan werden die nächsten Ziele zur stetigen Verbesserung aufgezeigt, als auch ein Auszug über die bereits zahlreichen vorhandenen Maßnahmen gezeigt, die allen Mitarbeitenden gleichermaßen zur Verfügung stehen. Wir verstehen die Gleichstellung als iterativen und lebendigen Prozess, der hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Veränderungen regelmäßig zu evaluieren und anzupassen ist. Die individuellen Lebensrealitäten und Karrierepläne aller Mitarbeitenden werden dabei flexibel und bestmöglich unterstützt.

Ein herzlicher Dank geht an unsere engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um ständige Verbesserungen und Sensibilisierungen in zahlreichen Themenfeldern bemüht sind und sich regelmäßig in Reflexion und Diskurs begeben, um sich selbst und die Salzburg Research weiterzuentwickeln.



Univ.-Doz. Dr. Siegfried Reich

Geschäftsführer



Dipl.-Kffr. (FH) Jennifer Upitz

Prokuristin, Personalleiterin, Genderbeauftragte



## Allgemeine Zielsetzungen & Erläuterungen

Wie sich Teams und Arbeitsgruppen zusammensetzen, hat Auswirkungen auf die Diskussionskultur, deren Verlauf, die Zusammenarbeit und am Ende auch auf die Ergebnisse. Gendergerecht und divers zusammengesetzte Teams erzielen nachweislich bessere und innovativere Ergebnisse, wenn unterschiedliche Sichtweisen gehört und eingebunden werden. Gender bezeichnet das soziale Geschlecht in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht und wird unter anderem durch kognitiv repräsentierte Geschlechterrollen, Stereotypen sowie gesellschaftliche Erwartungen und kulturelle Normen geprägt.

Ziel des Gleichstellungsplans der Salzburg Research ist es, Ungerechtigkeiten aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund der sexuellen Orientierung, der ethnischen bzw. der kulturellen Zugehörigkeit, der Religion bzw. Weltanschauung, der sozialen Herkunft, des Bildungshintergrundes, des Alters oder hinsichtlich einer Behinderung entgegenzuwirken. Wir wollen möglichst präventiv handeln, um die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse aller Mitarbeitenden bei allen Rechten und Ressourcen zu berücksichtigen und Beteiligungen an allen Entscheidungsprozessen zu ermöglichen. Ein weiteres zentrales Anliegen der Salzburg Research ist eine offene und transparente Kommunikation untereinander, basierend auf Toleranz, Wertschätzung, Rücksichtnahme und gegenseitiger Unterstützung.

Die Gleichstellung ist nachhaltig in den wesentlichen betrieblichen Steuerungs- und Informationsprozessen (wie z.B. Controlling, Qualitätsmanagement) und in weiteren Evaluierungen bereits berücksichtigt und wird schrittweise stärker ausgebaut. Ein eingerichteter Gendermonitor überwacht insbesondere die gleiche und faire Bezahlung aller Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der jeweiligen Erfahrungen und Qualifikationen.

Um die Wichtigkeit und Bedeutung der Gleichstellung aller Geschlechter zu festigen und in die Kultur der Salzburg Research weiter zu integrieren, werden die Gleichstellungsaspekte in die Unternehmensstrategie als zentrale Meilensteine aufgenommen, dokumentiert und regelmäßig evaluiert.

## Genderbeauftragte

Zur Umsetzung von Gleichbehandlung und im Besonderen zur Frauenförderung hat die Salzburg Research die Rolle der Genderbeauftragten geschaffen. Dort werden Beratungen und Unterstützungen zu Fragen der Gleichstellung angeboten. Die Genderbeauftragte ist in ihrer Funktion selbstständig und unabhängig. Zusätzlich ist die Position mit einem jährlichen Budget ausgestattet, um entsprechende Ressourcen planen und zielgerichtet einsetzen zu können.

Die Rolle der Genderbeauftragten der Salzburg Research wird aktuell von der Personalleiterin übernommen, um einen umfassenden Überblick aller Bedarfe und Maßnahmen im Team zu gewährleisten, sowie eine zeitnahe Umsetzung von Maßnahmen inklusive Freigabeprozesse und Monitoring zu ermöglichen. Unterstützt wird die Genderbeauftragte durch die Geschäftsführung, den Betriebsrat, einer externen arbeitspsychologischen Betreuung und anlassbezogenen Arbeitsgruppen.

Insbesondere die Entwicklung der Salzburg Research Genderstrategie, der schriftlichen Fixierung im Gleichstellungsplan und die Evaluation der umgesetzten Maßnahmen gehören zum Aufgabenbereich der Genderbeauftragten.

Alle Mitarbeiterinnen können sich unter dem E-Mail-Verteiler [female@salzburgresearch.at](mailto:female@salzburgresearch.at) untereinander vernetzen und geschlechtsspezifische Informationen weitergeben.

## Hierarchie & Beteiligung

Auf allen Hierarchieebenen der Salzburg Research wird eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Besetzung und Beteiligung angestrebt, um die komplexen und vielfältigen Herausforderungen im alltäglichen Arbeitsumfeld erfolgreich, zukunftsfähig und innovativ überwinden zu können. Dies bedeutet insbesondere, dass Frauen in der Salzburg Research gezielt gefördert werden, um langfristig ihren Anteil von 50 % in allen Ebenen zu erreichen.

Über das Instrument der Verbesserungsideen und der internen Audits können sich die Mitarbeitenden der Salzburg Research aktiv beteiligen, um die Prozesse und Strukturen zu verbessern und praxisnah zu gestalten. In regelmäßigen Teamsitzungen und im Intranet werden Neuerungen, Veränderungen und Wissenswertes allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und analog zu den kommenden Veränderungen stetig ausgebaut.

Hinsichtlich der Ausstattung der Infrastruktur und der Nutzung von bestehenden Ressourcen gibt es keine Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden in der Salzburg Research.

## Flexibilität, Individualität & Karriereförderung

Durch spezifische Maßnahmen und entsprechende Ressourcen werden die Gleichstellungsprozesse der Salzburg Research gezielt erweitert. Dies inkludiert die Forschung & Entwicklung, angefangen bei der gendergerechten Besetzung der Forschungsprojekte bis hin zu den Rollenverteilungen in den internen Services. Durch das Instrument der strukturierten und jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche werden individuelle Maßnahmen zur Förderung der Karriere identifiziert (z.B. gezielte Coachings, Trainings & Führungskräfte-schulungen). Zudem werden Freiräume durch flexible Gleit- und Teilzeitmodelle für alle (auch für Führungskräfte), Karenzen, Telearbeit und Homeoffice-Optionen ermöglicht. Ergänzt wird die Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf (Work-Life-Balance) in der Salzburg Research über dies hinaus durch faire und familienfreundliche Terminabstimmungen und Teilnahmeoptionen bei allen Weiterbildungs- und Entwicklungsangeboten, sowie eine unbürokratische Abwicklung von Anträgen und Freistellungen. Besonderer Fokus wird in den nächsten Jahren bei bestehenden und zukünftigen Mitarbeitenden die Sensibilisierung der Gender-Thematik, die Diversität und die Umsetzung von Gleichstellungsaspekten sein.

Wir unterstützen flexible Arbeitszeitmodelle für Mütter und Väter, um einen Ausgleich der Verantwortlichkeiten in der Betreuung von Kindern zu schaffen. Das vielseitige Gestaltungsangebot für alle Mitarbeitenden wird nach der individuellen Beratung durch die Bereichsleitung und Personalabteilung der Salzburg Research zeitnah abgestimmt. Es werden pragmatische Lösungen gefunden, um die jeweilige Lebensplanung und auch den Wiedereinstieg in den Beruf im eigenem Tempo zu ermöglichen.

## Anti-Diskriminierung

Jede direkte oder indirekte unsachliche Benachteiligung insbesondere aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, der ethnischen bzw. kulturellen Zugehörigkeit, der Religion bzw. Weltanschauung, der sozialen Herkunft, des Bildungshintergrundes, des Alters oder hinsichtlich einer Behinderung werden als Diskriminierung verstanden. Auch bei Anweisung einer dritten Person zur Diskriminierung liegt bereits Diskriminierung vor, sowie bei allen Formen von Belästigungen, die als unerwünscht, unangemessen, herabwürdigend, beleidigend oder anstößig von der betroffenen Person empfunden werden.

Allen Personen soll eine Entfaltung nach ihren Begabungen, persönlichen Vorlieben und Talenten unabhängig vom Geschlecht ermöglicht werden. Niemand soll Gewalt, Diskriminierung oder stereotypen Vorurteilen und Normen unterliegen. Mitarbeitende werden bei der Entgeltfestsetzung, geldwerten Leistungen, Aufwandsersatz und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht diskriminiert. Die Angebote der Salzburg Research sind allen Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen zugänglich und berücksichtigen bestmöglich die individuellen Lebenssituationen und -bedarfe.

Bei der Ausübung ihrer Arbeit ist das Geschlecht der Mitarbeitenden Person unerheblich. Dementsprechend ist ein Einbezug oder Kommentieren des Geschlechts während inhaltlicher Diskussionen zu unterlassen. Ebenso unerheblich ist das Geschlecht bei der Bewertung der Arbeitsqualität und Verteilung von Aufgaben. Allen Mitarbeitenden steht während der Ausübung ihrer Arbeit das größtmögliche Maß an psychologischer Sicherheit zu, insbesondere was den Schutz vor Beschämung, Ablehnung und Bestrafung für das Ansprechen von Diskriminierung am Arbeitsplatz betrifft.

Sexuelle, geschlechtsbezogene oder andere Belästigungen, Mobbing und Verhaltensweisen, welche die menschliche Würde verletzen, werden von der Geschäftsführung und dem Managementteam der Salzburg Research in keiner Weise geduldet. Es gilt eine Null-Toleranz-Politik, da diese Verhaltensweisen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte darstellen. Eine explizite Aufnahme der Thematik ist zusätzlich im QM-System für das Jahr 2022 vorgesehen. Betroffene können sich direkt an die Geschäftsführung, die Personalleitung, den Betriebsrat oder an die Bereichsleitungen bei Fragen, Unsicherheiten oder tatsächlichen Übergriffen wenden. Im Rahmen des jeweiligen Dienst- und Disziplinarrechts werden diese Verhaltensweisen durch die Geschäftsführung entsprechend geahndet und im Sinne der Betroffenen diskret und sensibel behandelt. Zusätzlich steht eine externe arbeitspsychologische Betreuung für kurzfristige Gespräche zeitnah zur Verfügung, um die psychologischen Belastungen abzufangen und um mögliche Strategien der Verarbeitung aufzuzeigen.

Für niederschwellige und anonyme Hinweise oder allgemeine Anregungen ist zudem eine Feedbackbox an zentraler Stelle im Postbereich aufgestellt, die jederzeit zugänglich ist.

## Recruiting

Im Rahmen von Stellenausschreibungen und Personalaufnahmen werden potenzielle und qualifizierte Bewerberinnen durch verschiedene Maßnahmen zur verstärkten Bewerbung motiviert und bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen. Die Salzburg Research bekennt sich grundsätzlich zum Prinzip der Besteignung bei Stellenbesetzungen und legt die spezifischen Stellenanforderungen vorab transparent, objektiv und diskriminierungsfrei fest. Ein interner Interviewleitfaden für Bewerbungsgespräche sichert eine strukturierte und einheitliche Vorgehensweise und Entscheidungsgrundlage der Beteiligten.

Folgende Schwerpunkte und Ziele für die Verbesserungen einer Gleichstellung bei der Salzburg Research für die nächsten Jahre konnten nach einer detaillierten Analyse zusammenfassend identifiziert werden:



- 1 **Policy & Monitoring** (Verankerung des Gleichstellungsplans im Unternehmenskonzept, Ausbau der Wissensbilanz, explizite Aufnahme im Qualitätsmanagement)
- 2 **Gendergerechte Verhältnisse** (Erhöhung der Frauenquote in Positionen, in denen eine Unterrepräsentation vorliegt)
- 3 **Bezahlung** (Monitoring der gendergerechten Bezahlung - Vermeidung eines Gender-Pay-Gaps)
- 4 **Ausstattung & Ressourcen** (Vergabe eines finanziellen & personellen Budgets für weitere Gleichstellungsmaßnahmen)
- 5 **Karriereförderung** (Ausbau der Karrierenetzwerke und der Salzburg Research Akademie mit konkretem Genderbezug)
- 6 **Work-Life-Balance** (Ausbau der Frauennetzwerke & der Kooperationen)
- 7 **Genderkompetenz** (vertiefende Schulungen der Führungskräfte hinsichtlich Gender- & Diversitätsfragen, allgemeine Sensibilisierung für die Genderthematik & Diskriminierungen am Arbeitsplatz)

## Maßnahmen & Indikatoren

Die nachfolgende Übersicht ist untergliedert in bereits **implementierte** und in **geplante Maßnahmen** von Gleichstellungsaktivitäten und Angeboten in der Salzburg Research. Laufende Aktualisierungen und weitere Details sind im Intranet für das gesamte Team der Salzburg Research zugänglich. Es sind alle Mitarbeitenden der Salzburg Research herzlich eingeladen, sich aktiv an den Prozessen und Projekten mit Ideen, Netzwerken und konstruktivem Feedback einzubringen.

Soweit nicht anders durch die Briefzeichenkürzel angeführt, liegt die Verantwortlichkeit der Umsetzung des Gleichstellungsplans, die dazugehörigen Erhebungen und die laufenden Evaluationen (Monitoring) bei der Genderbeauftragten der Salzburg Research. Die Briefzeichenkürzel für die abgebildeten personellen Verantwortlichkeiten können im Intranet eingesehen werden.



Zur weiteren kulturellen Verankerung erfolgt der Ausbau der Gendergleichstellung sukzessive in allen relevanten strategischen Konzepten und Regelungen der Salzburg Research.

Alle wesentlichen Datenerhebungen und Datenanalysen in der Salzburg Research erfolgen geschlechtsbezogen, d.h. sie werden nach Geschlechtern getrennt erhoben und gesondert dargestellt.

### Bereits umgesetzte Maßnahmen & erreichte Ziele

- ✓ Abbildung von **Kennzahlen** nach Geschlecht seit der Wissensbilanz 2003
- ✓ **Leitfaden** der Salzburg Research zur gendergerechten Sprache seit 2005 im Intranet
- ✓ **Betriebsvereinbarungen** mit Erklärung der ethischen & moralischen Grundsätze sowie Ablehnung von Mobbing & Belästigung
- ✓ **Ethikvertrag** des Forschungskollektivvertrags als rechtliche Basis
- ✓ Genderthematik als **Prüfungsschwerpunkt**, Sensibilisierungsmaßnahme & Partizipationsmöglichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im **internen Audit** in 2021
- ✓ Unterzeichnung der "**Declaration on equal opportunities for women and men in the transport sector**"  
<https://www.eesc.europa.eu/en/agenda/our-events/events/women-transport-eu-platform-change/declaration-equal-opportunities-women-and-men-transport-sector>

### Handlungsbedarf & geplante Maßnahmen

- Veröffentlichung des **Gleichstellungsplans** auf der Homepage bis Ende 2021 & Verbesserung des gendersensiblen **Employer Brandings** ab 2022 (BS)
- Aufnahme der Schwerpunktfelder des Gleichstellungsplans in das **Unternehmenskonzept 2022** mit jährlicher **Evaluation**
- Erweiterung der jährlichen **Wissensbilanz** um weitere relevante Genderkennzahlen (**Gendermonitor**) ab 2022 (BS, JU)
- Aufnahme von Gleichstellungs- und Genderaspekten im **Qualitäts- & Prozessmanagement** (Prozessnetzwerk, Checklisten für Veranstaltungen, Besprechungen, Projekte etc.) ab 2022 (BS)
- Verankerung der Gleichstellung im **Controlling & Monitoring – quantitativ** (Kennzahlen, Quoten) und **qualitativ** (Befragungen) ab 2022
- Erweiterung der neuen **Betriebsvereinbarung** um weitere Genderaspekte (insbesondere Regularien für den Umgang mit sexueller **Belästigung** sowie **Mobbing**) ab 2023 (SR, GG)
- Aktualisierung des internen **Leitfadens** zur **gendergerechten Sprache** bis Ende 2022 (BS)





Das Geschlechterverhältnis in allen Arbeits- und Entscheidungsebenen hat Auswirkungen auf alle Prozesse und deren Ergebnisse. Daher wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Hierarchieebenen und Bereichen in der Salzburg Research geachtet und dauerhaft angestrebt.

### Bereits umgesetzte Maßnahmen & erreichte Ziele

- ✓ Gendersensible **Stellenausschreibungen** mit abwechselnden weiblichen & männlichen oder englischen Rollenbezeichnungen und gendergerechter (Bild-)Sprache
- ✓ Frauen werden im Sinne der Gleichstellung **ausdrücklich** zur Bewerbung eingeladen
- ✓ Stellenausschreibungen sind **allen** Mitarbeitenden zugänglich
- ✓ Gendergerechte Besetzung des **Bewerbungsgremiums**
- ✓ **Interviewleitfaden** der Salzburg Research für **Bewerbungsgespräche**
- ✓ Explizite Ansprache & Einladung von **Kandidatinnen** bei Events (z.B. Data Science Speeddating, Lange Nacht der Forschung, Konferenzen)
- ✓ Teilnahme an **FEMtech**-Projekten, -Events und Ermöglichung von FEMtech-Praktika (<https://www.femtech.at/>)

Der Anteil von Frauen in den folgenden Hierarchieebenen soll in der Salzburg Research in Köpfen **50%** betragen (rot = Maßnahmen erforderlich bzw. unter Beobachtung):

Aufsichtsrat	Betriebsrat	Geschäftsführung	Managementteam
Bewerbungsgremium	Forschungslinien	Projektleitungen	interne Services

### Handlungsbedarf & geplante Maßnahmen

- **Stellenausschreibungen** expliziter auf Frauen ausrichten und somit Bewerberinnenquote in F&E auf 50% erhöhen - ab der nächsten Ausschreibung in 2021
- Bei gleich qualifizierten Bewerberinnen & Bewerbern fällt die **Entscheidung** zu Gunsten der Frau & frühzeitige **Übernahmeangebote** von passenden Werkstudentinnen ab 2021
- **Identifikation & Weiterentwicklung** von potentiellen Kandidatinnen für Projektleitungen in 2022
- **Jahresgespräche** der Geschäftsführung mit dem Betriebsrat zum Themenschwerpunkt „Gender & Diversity“ ab 2022

### 3

## Bezahlung



Ab 2021 wird auch das monatliche Bruttogehalt auf Vollzeitäquivalenzbasis auf Geschlechterbasis erhoben und die Mittel- bzw. Medianwerte jeder Verwendungsgruppe verglichen und regelmäßig analysiert (**Gender-Pay-Gap-Analyse**). Bei kritischen Abweichungen werden Maßnahmen zur zeitnahen Behebung in Abstimmung mit der Geschäftsführung der Salzburg Research initiiert

### Bereits umgesetzte Maßnahmen & erreichte Ziele

- ✓ Einführung einer jährlichen **Gender-Pay-Gap-Analyse** ab 2021 mit Bericht an den Geschäftsführer und Betriebsrat der Salzburg Research
- ✓ Gendergerechte Bezahlungen – Einstufungen nach dem **Forschungskollektivvertrag**
- ✓ Zusätzliche **Gehaltsbestandteile** sind für alle Mitarbeitenden zugänglich (Fahrtenpauschale, Jobtickets)

### Handlungsbedarf & geplante Maßnahmen

- Ausbau **Analyse & Monitoring** der gendergerechten Gehaltsentgelte ab 2021
- Teilnahme an der Arbeitsgruppe „Gender & Diversity“ der **Forschung Austria** ab 2021

### 4

## Ausstattung & Ressourcen



Die Geschäftsführung der Salzburg Research stellt basierend auf dem aktuellem Maßnahmenplan ein jährliches Gender-Budget für die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung.

Als finanzielle Ressourcen werden Weiterbildungen, Workshops, Veranstaltungen, Konferenzen, Vorträge, Coachings und Fachliteratur definiert. Personelle bzw. zeitliche Ressourcen werden durch die Rolle der Genderbeauftragten sowie für ein internes Mentoring und Arbeitsgruppen gewährleistet.

### Bereits umgesetzte Maßnahmen & erreichte Ziele

- ✓ Ernennung einer **Genderbeauftragten** in 2021
- ✓ Erhalt eines **Gender & Diversity Zertifikats** durch die Genderbeauftragte in 2021  
[www.integrationswerkstatt.at](http://www.integrationswerkstatt.at)
- ✓ Jährliches **Weiterbildungsbudget** mit Zugang unabhängig vom Geschlecht
- ✓ **Flexible** Arten der Weiterentwicklung möglich (z.B. auch Online-Kurse, Konferenzen, Coachings)

- ✓ Regelmäßige, verpflichtende & strukturierte **Entwicklungsgespräche** unter Berücksichtigung von Karenzen & Freistellungen
- ✓ **Betriebliches Gesundheitsmanagement** für alle Mitarbeitenden

## Handlungsbedarf & geplante Maßnahmen

- finanzielles & personelles **Gender-Budget** basierend auf dem Maßnahmenplan für 2022
- Erweiterung des **Intranets** um einen Infopool Gender Equality & Diversity in 2021 (BS)
- Erweiterung des **betrieblichen Gesundheitsmanagements** um frauen- & genderspezifische Themen 2022
- Anschaffung weiterer **frauen- bzw. genderspezifischer Literatur** (Bücher / Zeitschriften) ab 2021

## 5

## Karriereförderung



Die Individualität der Person und ihrer wissenschaftlichen Laufbahn stehen bei der Salzburg Research im Vordergrund. In den internen Services erfolgt die Unterstützung durch fachliche Vertiefungen und ergänzende Zertifizierungen.

## Bereits umgesetzte Maßnahmen & erreichte Ziele

- ✓ Unterstützung der Teilnahme an frauenspezifischen **Weiterbildungen, Trainings & Vernetzungsmöglichkeiten** (z.B. w-FORTE <https://www.ffg.at/innovatorinnen>, FEMtech, Women in Data Science <https://www.widsvillach.org/wids2021/>)
- ✓ **FEMtech-Expertinnen** des Monats von Salzburg Research – Elisabeth Häusler, Cornelia Schneider, Verena Venek – Förderung der Sichtbarkeit
- ✓ **Forschungs- & FEMtechprojekte** mit explizitem Genderbezug (DIABgender, Impetus, FEMroute, Robogen)
- ✓ Mehrjährige Beiträge zum FEMtech **Genderbooklet** der außeruniversitären Forschung bei den Technologiegesprächen in Alpbach (2004-2009)
- ✓ Förderung der Teilnahme an „**ditact – Women’s IT-Studies**“ <https://ditact.ac.at/>
- ✓ Gezielte Förderung von **Nachwuchswissenschaftlerinnen** in F&E (Doktorat / PhD)
- ✓ Einblicke in die Forschung durch gendergerechte Vorstellung von **Rollen in Videos** auf unserer Salzburg Research Karriereseite
- ✓ Jährliche **Mitarbeiterinnen- & Mitarbeitergespräche** zur individuellen Förderung inkl. Festlegung von Weiterbildungsmaßnahmen
- ✓ **Coaching-Optionen** für alle Teil- & Vollzeitkräfte für die individuelle Karriereentwicklung
- ✓ **Kooperationen** mit in- & ausländischen **Universitäten & Lehranstalten**
- ✓ **E-Mail-Verteiler** [female@salzburgresearch.at](mailto:female@salzburgresearch.at) für internes Netzwerken und frauenspezifische Informationen

Zum Monitoring, insbesondere der wissenschaftlichen Karriere, und als Basis zur Ableitung von weiteren Maßnahmen wurden folgende Kennzahlen identifiziert (rot = Maßnahmen erforderlich bzw. unter Beobachtung):



## Handlungsbedarf & geplante Maßnahmen

- Analyse der Kennzahlen & Ableitung von Maßnahmen ab 2022
- Mitarbeiterinnen-Befragung hinsichtlich konkreter Bedarfe in 2022
- Führungskultur ausbauen (Karriere-Förderung von Frauen etc.) ab 2022

## 6

## Work-Life-Balance

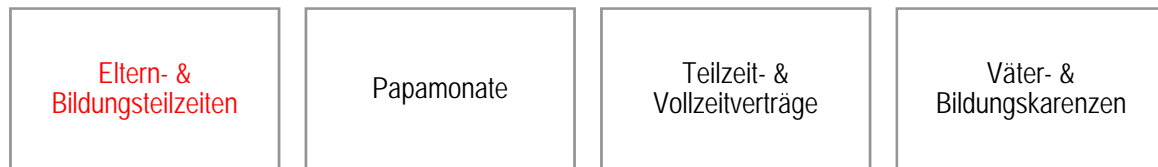


Die Salzburg Research unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf (Studium) & Familie (Privatleben) ihrer Mitarbeitenden. Insbesondere Mitarbeitende mit Kinderbetreuungspflichten und/oder mit pflegebedürftigen Angehörigen sind stark gefordert, beide Bereiche in Einklang zu bringen und benötigen besonders flexible Lösungen.

## Bereits umgesetzte Maßnahmen & erreichte Ziele

- ✓ Flexibler Gleitzeitrahmen, Karenzen & Arbeitszeitmodelle auch in Führungspositionen
- ✓ Führungskräfte als **Role Models**: Einhaltung der Sollarbeitszeiten, Konsum von mehrwöchigen Urlauben, Berücksichtigung von familiären Anlässen
- ✓ Homeoffice-/ Telearbeits-Optionen
- ✓ Bildungsteilzeiten & Bildungskarenzen
- ✓ Elternleitfaden der Salzburg Research (Kindergarten am Standort mit Vorzugsrechten von Firmenangehörigen, Geburtenprämie etc.) im Intranet oder als Handout
- ✓ Elternzeit im Forschungskollektivvertrag verankert
- ✓ Karenzgespräche, Erhalt Infrastruktur und Informationszugang auch während Abwesenheiten, Kontaktperson während Abwesenheit (**Karenzmanagement**)
- ✓ erweiterte Unterstützung der **Väterkarenz, Papamonate** bzw. **Papawochen**
- ✓ **unbürokratische** Handhabung von Anträgen & Pflegefreistellungen
- ✓ Berücksichtigung von Teilzeiten bei **Terminen & Anwesenheitszeiten**

Folgende Kennzahlen wurden für die Work-Life-Balance bei der Salzburg Research als relevant identifiziert (rot = Maßnahmen erforderlich bzw. unter Beobachtung):

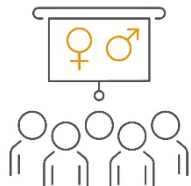


## Handlungsbedarf & geplante Maßnahmen

- Analyse der **Kennzahlen** & Ableitung von Maßnahmen ab 2022
- Beitritt zu weiteren **Netzwerken** zum Ausbau von Kooperationen und um Impulse zur Verbesserung der Work-Life-Balance zu erhalten (z.B. Unternehmen für Familien) ab 2022  
<https://www.unternehmen-fuer-familien.at/>

7

## Genderkompetenz



Der Ausbau der Genderkompetenz der Mitarbeitenden liegt insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte der Salzburg Research. In der Projektgestaltung erhält die Gleichstellung der Geschlechter einen besonderen Raum und wird im alltäglichen Umgang miteinander bewusst gelebt und laufend verbessert (z.B. geschlechtergerechte Sprache in Präsentationen und Gesprächen).

## Bereits umgesetzte Maßnahmen & erreichte Ziele

- ✓ Integration von **Genderaspekten** in Forschung & Entwicklung (gendersensitive Forschungsworkshops bereits in 2010) sowie regelmäßige **Workshops** mit verschiedenen Themenschwerpunkten (z.B. Ethik & Diversity Training, Rhetorik für Frauen)
- ✓ Sensibilisierung des Themas **sexuelle Belästigung** und **Diskriminierungen am Arbeitsplatz** (z.B. über Lernvideos wie „sexual harassment“ oder „preventing discrimination“ im Intranet verfügbar über die **Salzburg Research Akademie**)
- ✓ **Fachliteratur** zum Thema Gender u.v.m. kann formlos ausgeliehen oder erweitert werden
- ✓ Anonyme **Feedbackbox** für einen niederschweligen Kontakt bzw. Hinweismöglichkeiten auf Missstände
- ✓ Interner **Auditschwerpunkt** „Gender“ als Sensibilisierungsmaßnahme & Partizipations-möglichkeit des Teams in 2021

## Handlungsbedarf & geplante Maßnahmen

- **Workshops** für Führungskräfte zum Thema Gender (z.B. Unconscious Bias Training, Stereotypen, Gender-based Violence) ab 2022
- **Impuls- & Grundlagenworkshops** zum Thema Gender & Diversity für alle Mitarbeitenden über die **Salzburg Research Akademie** (Awareness Raising, Gender Equality Trainings, gender-sensibles Forschungsdesign bzw. Softwaregestaltung & Projektmanagement, Intersektionalität) ab 2022



## Rechtsgrundlagen

Als rechtliche Grundlage in Österreich gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG). Es schützt die Menschen in der Arbeitswelt vor Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung.

Ergänzend ist das Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), die UN-Konventionen für Frauenrechte und Rechte der Menschen mit Behinderungen sowie weitere auf der EU-Ebene bestehende Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrechte zu nennen.

Für die Salzburg Research gelten darüber hinaus der Salzburg Corporate Governance Codex, der Forschungskollektivvertrag mit dazugehörigem Ethikvertrag, die Betriebsvereinbarung, das extern zertifizierte Qualitäts- & Prozessmanagement sowie für die interne Strategie und Ausrichtung das Unternehmenskonzept und ab 2021 dieser Gleichstellungsplan.



## Kontakt

### Genderbeauftragte

Dipl.-Kffr. (FH) Jennifer Upitz

jupitz@salzburgresearch.at | +43 662 2288 200

Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH, Jakob Haringer Str. 5, 5020 Salzburg, Österreich

Icons - © Salzburg Research/Shutterstock.com, M.Style