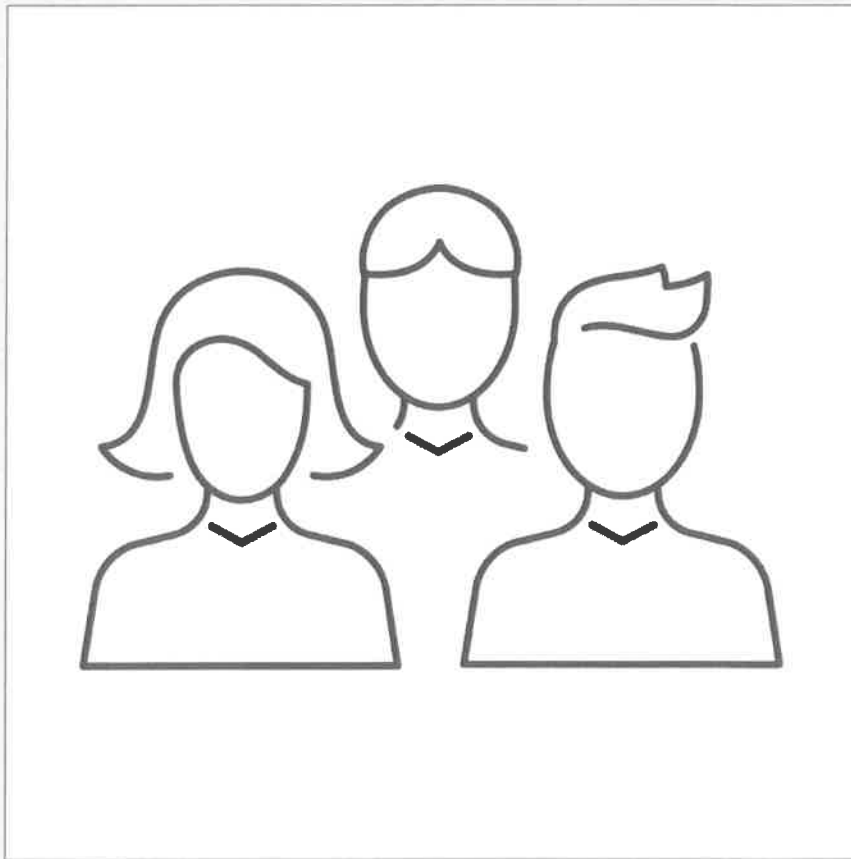


Gleichstellungs- und Diversitätsplan der Salzburg Research

Stand Mai 2026



Inhalt

Vorwort.....	3
Zielsetzung und Begriffsverständnis	4
Governance, Zuständigkeiten und DEI-Beauftragte.....	5
Führungskultur, Beteiligung und Verantwortung	6
Handlungsfelder, Maßnahmen und Indikatoren.....	6
1 Policy, Governance & Monitoring	7
2 Recruiting, Repräsentanz & Zugangschancen.....	8
3 Faire Bezahlung, Karriereentwicklung & Chancengleichheit	9
4 Vereinbarkeit, Care-Verantwortung & familienfreundliche Arbeitskultur.....	10
5 Anti-Diskriminierung & psychologische Sicherheit	11
6 Vernetzung, Sensibilisierung & DEI-Kompetenz	12
7 Diversitätssensible Forschung & inklusive Wissensproduktion.....	13
8 Führung und Organisationskultur	14
Rechtsgrundlagen.....	15
Kontakt	15

Vorwort

In Forschung und Entwicklung sind Expertinnen und Experten mit einem vielfältigen biografischen und kulturellen Hintergrund essenziell – nicht nur für die Beantwortung neuer wissenschaftlicher Fragestellungen, sondern auch für Innovationen und gesellschaftliche Wirkung. Vielfalt unterschiedlicher Perspektiven stärkt wissenschaftliche Qualität, Innovationsfähigkeit und gesellschaftliche Relevanz. Gleichstellung, Diversität, Chancengerechtigkeit und die aktive Einbindung aller Mitarbeitenden sind daher wesentliche Grundlagen exzellenter Forschung.

Die Geschäftsführung, das Managementteam und der Betriebsrat der Salzburg Research bekennen sich ausdrücklich zu Gleichberechtigung, Inklusion und Vielfalt. Dieses Engagement zeigt sich sowohl im Gleichstellungsplan zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit als auch im erweiterten DEI-Ansatz der Salzburg Research, der ab dem Jahr 2025 neben der Gleichstellung der Geschlechter verstärkt weitere Diversitätsdimensionen wie Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Weltanschauung oder soziale Herkunft einbezieht.

Alle Mitarbeitenden der Salzburg Research haben das Recht auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang und tragen zugleich Verantwortung dafür, Diskriminierung, Belästigung und Mobbing zu verhindern und zu unterlassen.

Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das von Offenheit, Respekt und Fairness geprägt ist. Menschen sollen sich unabhängig von ihrer Lebensrealität willkommen fühlen, ihre Perspektiven einbringen und sich mit ihrer Persönlichkeit entfalten können. Die Achtung der individuellen Würde, psychologische Sicherheit und ein Gefühl der Zugehörigkeit sind zentrale Werte unserer Organisationskultur.

Wir verstehen Geschlechtergerechtigkeit sowie Diversity, Equity & Inclusion (DEI) als zentrale Bausteine einer lebendigen, gerechten und lernenden Organisation. Die chancengerechte Teilhabe aller Mitarbeitenden - unabhängig etwa von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung - ist auf allen Ebenen aktiv zu fördern und diskriminierungsfrei zu gestalten. Es liegt in der Verantwortung von Geschäftsführung und Management, ein entsprechendes Umfeld zu schaffen, Chancengleichheit zu fördern und Unterrepräsentationen abzubauen. Trotz des weiterhin geringen Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen Ausbildungs- und Berufsfeldern wird eine gendergerechte Verteilung in allen Hierarchieebenen und Entscheidungsgremien angestrebt.

Eine diskriminierungsfreie und geschlechtersensible Sprache wird durch den seit 2005 bestehenden internen Leitfaden unterstützt und praktisch angewandt. Generalklauseln, wonach personenbezogene Bezeichnungen automatisch für alle Geschlechter gelten sollen, werden ausdrücklich abgelehnt. Auch in Bildern und Darstellungen wird auf eine vielfältige und inklusive Repräsentation geachtet, um unterschiedliche Lebensrealitäten sichtbar zu machen und stereotype Rollenbilder aufzubrechen.

Wir verstehen DEI als dynamischen Prozess, der laufend reflektiert, weiterentwickelt und in allen Bereichen der Organisation verankert wird. Dabei stehen die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Bedürfnisse und Karrierewege unserer Mitarbeitenden im Mittelpunkt.

Ein herzlicher Dank gilt allen, die sich mit Engagement, Offenheit und Reflexionsbereitschaft für Sensibilisierung und Weiterentwicklung einsetzen. Alle Mitarbeitenden sind eingeladen, diesen Weg aktiv mitzugestalten.



Geschäftsführer



Prokuristin, Personalleiterin, Genderbeauftragte



DEI-Beauftragte

Zielsetzung und Begriffsverständnis

Wie sich Teams und Arbeitsgruppen zusammensetzen, beeinflusst die Diskussionskultur, die Zusammenarbeit und letztlich auch die Qualität der Ergebnisse. Divers und geschlechtergerecht zusammengesetzte Teams erzielen nachweislich bessere und innovativere Ergebnisse – insbesondere dann, wenn unterschiedliche Perspektiven aktiv eingebunden, gehört und wertgeschätzt werden.

Im Sinne eines ganzheitlichen Verständnisses von Chancengerechtigkeit verfolgt Salzburg Research sowohl Geschlechtergerechtigkeit als auch den Ausbau einer umfassenden DEI-Kultur. Der Begriff Gender bezeichnet in diesem Kontext das soziale Geschlecht, das durch gesellschaftliche Normen, kulturelle Rollenbilder und individuelle Identität geprägt ist.

Das Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Framework der Salzburg Research verfolgt das Ziel, strukturelle Benachteiligung abzubauen und Chancengerechtigkeit nachhaltig zu fördern – unabhängig von Geschlecht oder anderen Diversitätsdimensionen wie sexueller Orientierung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sozialem Status, Bildungshintergrund, Alter oder Behinderung. Salzburg Research setzt dabei auf präventive Maßnahmen, stärkt Teilhabe und unterstützt einen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen, Entwicklungsmöglichkeiten und Entscheidungsprozessen.

Die DEI-Strategie der Salzburg Research geht dabei über den bloßen Diskriminierungsschutz hinaus und zielt auf aktive Inklusion, Sensibilisierung, Prävention sowie den Abbau struktureller Barrieren ab.

DEI wird dabei nicht nur als organisationsbezogene Aufgabe verstanden, sondern auch als Qualitätsdimension wissenschaftlicher Forschung, Methodik und Wissensproduktion. Unterschiedliche Geschlechterperspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten tragen dazu bei, Forschungsfragen umfassender zu betrachten, potenzielle Bias zu reflektieren und innovative Lösungsansätze zu fördern. Ziel ist es, Diversitäts- und Gleichstellungsaspekte angemessen in Forschungs- und Innovationsprozesse, Datenerhebungen, Analyseverfahren, Forschungsteams sowie wissenschaftliche Kommunikation und Dissemination zu integrieren und damit verantwortungsvolle, reflektierte und inklusive Forschung zu stärken.

Neben dem sozialen Geschlecht richtet Salzburg Research den Fokus künftig verstärkt auch auf weitere Diversitätsdimensionen, die in Maßnahmen, Evaluierungen und Organisationsprozessen berücksichtigt werden. Ziel ist es, Chancengleichheit und Teilhabe ganzheitlich zu fördern sowie strukturelle Barrieren frühzeitig zu erkennen und abzubauen.

Dabei werden insbesondere folgende Diversitätsdimensionen berücksichtigt:

- Ethische Herkunft, kulturelle Herkunft und Migrationserfahrung,
- Alter und Generationenzugehörigkeit,
- körperliche, geistige und psychische Fähigkeiten,
- Religion und Weltanschauung,
- sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität,
- soziale Herkunft und Bildungshintergrund,
- individuelle Lebenslagen, Betreuungspflichten und Pflegeverantwortung

Die schrittweise stärkere Berücksichtigung dieser Diversitätsdimensionen erfolgt insbesondere im Rahmen von Personalprozessen, Führungskultur, Sensibilisierung, Monitoring, Organisationsentwicklung und internen Beteiligungsformaten.

Ein weiteres zentrales Anliegen von Salzburg Research ist die kontinuierliche Weiterentwicklung einer offenen, transparenten und diskriminierungsfreien Kommunikationskultur, getragen von Toleranz, Respekt, Wertschätzung, Rücksichtnahme, gegenseitiger Unterstützung und der Anerkennung von Vielfalt.

Salzburg Research fördert eine Organisationskultur, die von Respekt, Offenheit, Fairness und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Interne und externe Begegnungs-, Austausch- und Veranstaltungsformate sollen so gestaltet werden, dass sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Identität, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder körperlichen und geistigen Fähigkeiten sicher, willkommen und ernst genommen fühlen. Diskriminierendes, belästigendes oder grenzüberschreitendes Verhalten wird nicht toleriert.

Die DEI-Ziele werden schrittweise in betriebliche Steuerungs-, Qualitäts- und Informationsprozesse integriert und im Rahmen eines kontinuierlichen Monitorings weiterentwickelt. Dazu zählen insbesondere die Evaluierung bestehender Maßnahmen, die Identifikation weiterer Handlungsbedarfe sowie die laufende Weiterentwicklung geeigneter Indikatoren und Beteiligungsformate.

Ziel ist es, Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion nachhaltig in der Organisationskultur von Salzburg Research zu verankern und als Bestandteil der strategischen Organisationsentwicklung kontinuierlich weiterzuführen.

Governance, Zuständigkeiten und DEI-Beauftragte

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Ziele dieses Plans sind bei Salzburg Research klare Zuständigkeiten definiert. Die DEI-Beauftragten übernehmen dabei zentrale Koordinations-, Beratungs- und Begleitungsaufgaben in allen DEI-bezogenen Fragestellungen.

Die Funktion wird derzeit gemeinsam von der Personalleiterin und einer HR-Generalistin wahrgenommen. Dadurch wird eine enge Verbindung zu strategischen und operativen HR-Prozessen sichergestellt sowie die zeitnahe Umsetzung und Begleitung von Maßnahmen gewährleistet.

Die DEI-Beauftragten arbeiten eng mit Geschäftsführung, Managementteam, Betriebsrat, dem Qualitätsmanagement, themenbezogenen Arbeitsgruppen sowie externen Fachstellen zusammen. Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere:

- Beratung und Sensibilisierung zu Gleichstellung, Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion,
- Koordination und Begleitung von Maßnahmen,
- Unterstützung bei Monitoring, Evaluation und Berichterstattung,
- strategische Weiterentwicklung der DEI-Ziele,
- Förderung interner Vernetzungs- und Austauschformate,
- Mitwirkung an der Verankerung von DEI in Organisations-, HR- und Qualitätsmanagementprozessen.

Für die Umsetzung der Maßnahmen steht ein jährliches Budget zur Verfügung, das gezielt für Ressourcenplanung, Veranstaltungen, Weiterbildungen, Vernetzungsformate und strukturelle Maßnahmen eingesetzt wird.

Perspektivisch kann eine interne DEI-Arbeitsgruppe als Querschnittsgremium eingerichtet werden, um die Umsetzung, Begleitung und Evaluation der Maßnahmen zu unterstützen und Impulse aus verschiedenen Bereichen der Organisation zusammenzuführen.

Führungskultur, Beteiligung und Verantwortung

Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und respektvolle Zusammenarbeit sind integrale Bestandteile der Qualitäts- und Führungskultur von Salzburg Research. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung, ethisches und diskriminierungsfreies Verhalten aktiv vorzuleben und ein Arbeitsumfeld zu fördern, das von Respekt, Transparenz, Fairness und psychologischer Sicherheit geprägt ist.

Auf allen Hierarchieebenen der Salzburg Research wird eine diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte und diversitätssensible Besetzung angestrebt. Unterrepräsentierte Gruppen – etwa Frauen in Führungsrollen, Menschen mit Behinderung oder Mitarbeitende mit internationalem Hintergrund – sollen gezielt gefördert werden, um Teilhabe und ausgewogene Repräsentanz in allen Ebenen zu stärken.

Mitarbeitende werden aktiv ermutigt, sich über Verbesserungsvorschläge, interne Audits oder den direkten Austausch mit den DEI-Beauftragten an der Weiterentwicklung von Prozessen, Strukturen und Organisationskultur zu beteiligen. Beteiligungsformate werden möglichst barrierearm gestaltet und laufend weiterentwickelt.

Relevante Informationen, Neuerungen und Veränderungen werden regelmäßig über Teamsitzungen und das Intranet transparent kommuniziert, um Inklusion und Partizipation für alle Mitarbeitenden zu fördern.

Hinsichtlich Ausstattung, Infrastruktur und Ressourcennutzung wird ein gleichberechtigter und bedarfsgerechter Zugang für alle Mitarbeitenden sichergestellt.

Handlungsfelder, Maßnahmen und Indikatoren

Die Umsetzung des Diversity, Equity und Inclusion Frameworks erfolgt entlang zentraler Handlungsfelder. Diese bündeln die strategischen Ziele, bereits umgesetzten Maßnahmen, geplanten Schritte und Indikatoren zur laufenden Evaluation.

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

- 1 Policy, Governance & Monitoring**
- 2 Recruiting, Repräsentanz & Zugangschancen**
- 3 Faire Bezahlung, Karriereentwicklung & Chancengleichheit**
- 4 Vereinbarkeit, Care-Verantwortung & familienfreundliche Arbeitskultur**
- 5 Anti-Diskriminierung & psychologische Sicherheit**
- 6 Vernetzung, Sensibilisierung & DEI Kompetenzentwicklung**
- 7 Diversitätssensible Forschung & inklusive Wissensproduktion**
- 8 Führung & Organisationskultur**

1 Policy, Governance & Monitoring

Gleichstellung, Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion sind zentrale Bestandteile einer verantwortungsvollen Organisations- und Führungskultur.

Ziel ist es, diese Themen nachhaltig in den strategischen, organisatorischen und qualitätsrelevanten Prozessen der Salzburg Research zu verankern und durch geeignete Monitoring-, Evaluierungs- und Steuerungsinstrumente kontinuierlich weiterzuentwickeln. Transparenz, Nachvollziehbarkeit und regelmäßige Reflexion bilden dabei die Grundlage für eine wirksame und nachhaltige Umsetzung.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- Interner Leitfaden zur gendergerechten Sprache
- Integration von DEI-Aspekten in Qualitäts- und Prozessmanagement
- Integration von DEI-Aspekten in strategische Steuerungsprozesse
- Interne Audits zur Überprüfung diskriminierungsfreier und diversitätssensibler Prozesse
- Verankerung ethischer Grundsätze in der Betriebsvereinbarung

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Weiterentwicklung des internen DEI-Steuerungsdashboards
- Laufende Aktualisierung interner Leitlinien und Standards
- Weiterentwicklung von DEI-Aspekten in den Forschungs- und Innovationsprozessen
- Weiterer Ausbau der Zusammenarbeit mit internen und externen Netzwerken sowie Fachstellen

Indikatoren & Monitoring

- Internes, jährliches DEI-Steuerungsdashboard
- Equal-Pay-Analysen
- Nutzung interner Beschwerde- und Feedbackkanäle
- Ergebnisse interner und externer Befragungen

2 Recruiting, Repräsentanz & Zugangschancen

Eine diversitäts- und geschlechtersensible Gestaltung von Recruiting-, Auswahl- und Repräsentationsprozessen trägt wesentlich zu Chancengerechtigkeit, Innovationsfähigkeit und einer inklusiven Organisationseinheit bei.

Ziel ist es, strukturelle Barrieren abzubauen, faire und transparente Auswahlprozesse sicherzustellen und unterrepräsentierte Gruppen gezielt zu fördern. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen sollen aktiv eingebunden und sichtbar gemacht werden.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- Gendersensible Stellenausschreibungen mit geschlechtergerechter Sprache und Bildsprache
- Ausdrückliche Einladung von Frauen zur Bewerbung in Bereichen mit Unterrepräsentanz
- Interner Interviewleitfaden für strukturierte Bewerbungsgespräche
- Fokus auf geschlechtergerechte Besetzung von Bewertungsgremien
- Kooperationen mit in- und ausländischen Universitäten & Lehreinrichtungen
- Explizite Ansprache von Kandidatinnen bei Veranstaltungen und Recruitingformaten
- Beteiligung an gendersensiblen Forschungs- und Vernetzungsaktivitäten
- Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten bei der Zusammensetzung von Projektteams

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Sensibilisierung von Führungskräften und Auswahlgremien für Bias und diskriminierungsfreie Auswahlentscheidungen
- Analyse von Repräsentanz in Führungs- und Projektrollen
- Gezielte Förderung unterrepräsentierter Gruppen

Indikatoren & Monitoring

- Internes, jährliches DEI-Steuerungsdashboard
 - Geschlechterverteilung in Gremien und Auswahlprozessen
 - Bewerberinnenquote
 - Teilnahme an Recruiting- und Karrieremaßnahmen
 - Anteil unterrepräsentierter Gruppen in relevanten Funktionen (Forschung, Führung & Projektleitungen)

3 Faire Bezahlung, Karriereentwicklung & Chancengleichheit

Faire Bezahlung, transparente Karrierewege und gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten sind wesentliche Voraussetzungen für Chancengerechtigkeit und nachhaltige Personalentwicklung.

Ziel ist es, strukturelle Benachteiligungen abzubauen, faire Zugänge zu Ressourcen, Weiterbildung und Karrierechancen sicherzustellen sowie unterschiedliche Lebensrealitäten und Beschäftigungsmodelle angemessen zu berücksichtigen.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- Equal-Pay-Analysen
- Einstufung nach Forschungskollektivvertrag
- Weiterbildungsbudget für alle Mitarbeitenden
- Flexible Möglichkeiten der Weiterentwicklung, etwa Online-Kurse, Konferenzen, Coachings und Trainings
- Förderung gerechter Beschäftigungs- und Karrierechancen
- Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftler:innen
- Strukturierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zur individuellen Entwicklung
- Coaching-, Mentoring- und Weiterbildungsangebote
- Kooperationen mit Bildungs- und Forschungseinrichtungen

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Weiterentwicklung von Vernetzungsformaten
- Erhöhung des Frauenanteils in Projektleitungen
- Förderung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte
- Gütesiegel equalitA für innerbetriebliche Frauenförderung
- Ausbau des Monitorings hinsichtlich unterrepräsentierter Gruppen

Indikatoren & Monitoring

- Equal-Pay-Analysen
- Internes, jährliches DEI-Steuerungsdashboard
 - Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
 - Entwicklung von Frauenanteilen in Führungsrollen und Projektleitungen

4 Vereinbarkeit, Care-Verantwortung & familienfreundliche Arbeitskultur

Eine familienfreundliche und flexible Arbeitsstruktur trägt wesentlich zu Gleichstellung, Gesundheit, langfristiger Beschäftigungsfähigkeit und organisatorischer Attraktivität bei.

Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Beruf, Care-Verantwortung und unterschiedlichen Lebensphasen unterstützen und eine gleichberechtigte Teilhabe unabhängig von Betreuungspflichten ermöglichen.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- Flexible Gleitzeit- und Teilzeitmodelle auch in Führungspositionen
- Homeoffice- und Telearbeitsmöglichkeiten
- Hybride Teilnahme an Besprechungen und Weiterbildungen
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Karenzen oder sonstigen längeren Abwesenheiten
- Berücksichtigung von Betreuungspflichten bei Dienstreisen und Weiterbildungsangeboten
- Keep in Contact während Karenz
- Unterstützung von Väterkarenz und Papamonat
- Informationsangebote zu Elternschaft und Pflege
- Kindergarten am Standort mit Vorzugsrechten von Firmenangehörigen

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Sensibilisierung und Enttabuisierung zu Pflege und Angehörigenbetreuung
- Vereinbarkeitsfreundliche Planung von Terminen und Anwesenheitszeiten unter Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle
- Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeit als Bestandteil inklusiver Führung

Indikatoren & Monitoring

- Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie Homeoffice- und Telearbeitsoptionen
- Karenz- und Wiedereinstiegsquoten
- Ergebnisse interner Zufriedenheitsbefragungen
- Rückmeldungen zu Vereinbarkeit, Meetingkultur und Arbeitsorganisation
- Nutzung interner Beschwerde- und Feedbackkanäle

5 Anti-Diskriminierung & psychologische Sicherheit

Ein respektvolles, diskriminierungsfreies und sicheres Arbeitsumfeld bildet die Grundlage für vertrauensvolle Zusammenarbeit und psychologische Sicherheit.

Ziel ist es, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch konsequent entgegenzuwirken sowie eine Organisationskultur zu fördern, in der alle Mitarbeitenden geschützt, ernst genommen und wertschätzend behandelt werden.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing
- Beschwerde- und Anlaufstellen, insbesondere Geschäftsführung, Personalleitung, Betriebsrat, Bereichsleitungen und DEI-Beauftragte
- Externe arbeitspsychologische Betreuung sowie betriebsärztliche Unterstützung bei psychischen Belastungen
- Niederschwellige Feedbackmöglichkeiten, insbesondere Feedbackbox
- Verankerung diskriminierungsfreier Grundsätze in internen Regelwerken
- Hausinterne Akademie mit Schulungs- und Weiterbildungsangeboten zu verschiedenen Themenschwerpunkten (z.B. Resilienz, Gesundheit am Arbeitsplatz, Burnout Prävention, Mobbing)

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Ausbau präventiver Sensibilisierungsmaßnahmen zu Diskriminierung, Belästigung und respektvoller Zusammenarbeit
- Weiterentwicklung inklusiver Führungspraktiken und gezielte Unterstützung von Führungskräften
- Förderung einer respektvollen Speak-up-Kultur

Indikatoren & Monitoring

- Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- Ergebnisse interner Befragungen
- Dokumentation relevanter Vorfälle und Maßnahmen

6 Vernetzung, Sensibilisierung & DEI-Kompetenz

Sensibilisierung, Vernetzung und kontinuierlicher Kompetenzaufbau leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer respektvollen, diskriminierungsfreien und inklusiven Organisationskultur.

Ziel ist es, den Austausch unterschiedlicher Perspektiven zu fördern, Bewusstsein für Gleichstellung und Diversität zu stärken sowie Mitarbeitende und Führungskräfte in ihrer Handlungskompetenz zu unterstützen. Offene Austauschformate und Lernangebote sollen dazu beitragen, Vielfalt sichtbar zu machen und gegenseitiges Verständnis zu fördern.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- E-Mail-Verteiler female@salzburgresearch.at für internes Netzwerken und frauenspezifische Informationen
- Austauschformat „Croissant & Klartext“ (abwechslungsreiche Austauschreihe zu verschiedenen Themen, wie Vereinbarkeit Beruf und Familie, Pflegeverantwortung, Generationen im Dialog, etc.)
- Hausinterne Akademie mit Schulungs- und Weiterbildungsangeboten zu verschiedenen Themenschwerpunkten (z.B. Diversität managen und Chancengleichheit fördern)
- Fachliteratur zu Gender, Diversity und verwandten Themen

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Erweiterung der hausinternen Akademie um zusätzliche DEI-Themen sowie Ausbau von Awareness-Angeboten
- Weiterentwicklung von Kommunikations- Austausch- und Vernetzungsformaten
- Aushang eines Vielfaltskalender mit kulturellen, religiösen und sozialen Gedenk- und Feiertagen in allen Aufenthaltsbereichen der SRFG
- Ausbau interkultureller Sensibilisierung und Wissensvermittlung im Arbeitsalltag

Indikatoren & Monitoring

- Internes, jährliches DEI-Steuerungsdashboard
 - Teilnahmequoten an Workshops und Veranstaltungen
 - Nutzung interner Vernetzungsangebote
- Feedback zu Sensibilisierungsmaßnahmen

7 Diversitätssensible Forschung & inklusive Wissensproduktion

Unterschiedliche Geschlechterperspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten tragen dazu bei, Forschungsfragen umfassender zu betrachten, potenzielle Bias zu reflektieren und innovative Lösungsansätze zu fördern.

Ziel ist es, eine Forschungskultur zu fördern, die Diversität als Qualitätsdimension wissenschaftlicher Exzellenz versteht und unterschiedliche Perspektiven bewusst in Forschung, Entwicklung und Innovationsprozessen zu berücksichtigen.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- Berücksichtigung ethischer und diversitätssensibler Grundsätze in Forschungsprojekten
- Achtung auf diversitätssensible Zusammensetzung von Projekt- und Forschungsteams
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Forschungs- und Bildungseinrichtungen
- Sensibilisierung für diskriminierungsfreie und inklusive Sprache in wissenschaftlicher Kommunikation und Dissemination

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Aufnahme von Prüfkriterien zur Berücksichtigung diverser und repräsentativer Datensätze in die Checkliste für Projektleitungen
- Ausbau von Weiterbildungsangeboten zu Gendered Innovation, Responsible Research and Innovation (RRI) sowie inklusiver Forschungspraxis

Indikatoren & Monitoring

- Internes, jährliches DEI-Steuerungsdashboard
 - Frauenanteil in der Projektleitung
 - Internationale Mitgliedschaften und Netzwerke
 - Teilnahme an Weiterbildungen zu diversitätssensibler Forschung und Ethik
- Feedback aus internen Evaluierungen und Projektreflexionen
- Rückmeldungen aus Forschungs- und Projektteams zu inklusiver Zusammenarbeit und Forschungsqualität

8 Führung und Organisationskultur

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Gestaltung einer diskriminierungsfreien, fairen und inklusiven Organisationskultur.

Ziel ist es, eine Führungskultur zu stärken, die von Transparenz, Beteiligung, ethischem Verhalten, Respekt und psychologischer Sicherheit geprägt ist. Führungskräfte sollen Vielfalt aktiv wertschätzen, Teilhabe fördern und durch ihr Verhalten eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit unterstützen.

Bestehende Maßnahmen & Strukturen

- Verankerung ethischer und diskriminierungsfreier Grundsätze
- Transparente Kommunikation über Teamsitzungen und Intranet
- Beteiligungsmöglichkeiten über Audits, Verbesserungsvorschläge und Feedbackprozesse
- Sensibilisierung zu Führung, Respekt und Zusammenarbeit
- Integration von DEI-Aspekten in Qualitäts- und Organisationsprozessen

Weiterentwicklungen & Schwerpunkte

- Weiterentwicklung inklusiver Führungsleitlinien
- Ausbau von Führungskräftequalifizierungen
- Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements unter Berücksichtigung von DEI- und Ethikaspekten
- Förderung barrierearmer Beteiligungsformate

Indikatoren & Monitoring

- Teilnahme an Führungskräfteworkshops
- Rückmeldungen zu Führungs- und Kommunikationskultur

Rechtsgrundlagen

Als rechtliche Grundlage in Österreich gilt insbesondere das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GlBG). Es schützt Menschen in der Arbeitswelt vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung.

Ergänzend gelten insbesondere das Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen (insbesondere ArbVG und ASchG), die UN-Konventionen über die Rechte von Frauen und Menschen mit Behinderungen sowie weitere einschlägige europäische Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsvorgaben.

Für Salzburg Research gelten darüber hinaus der Salzburg Corporate Governance Codex, der Forschungskollektivvertrag mit dazugehörigem Ethikvertrag, die Betriebsvereinbarung, das extern zertifizierte Qualitäts- & Prozessmanagement sowie das Unternehmenskonzept und ab 2026 dieser Gleichstellungs- und DEI-Plan als Grundlage für die interne strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung.

Kontakt

DEI-Beauftragte

Theresa Wieder

theresa.wieder@salzburgresearch.at | +43 662 2288-209

Salzburg Research Forschungsgesellschaft m.b.H., Jakob-Haringer-Str. 5, 5020 Salzburg, Österreich