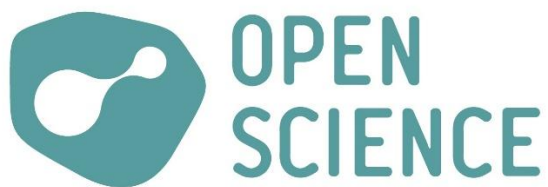


GLEICHSTELLUNGSPLAN



Lebenswissenschaften im Dialog

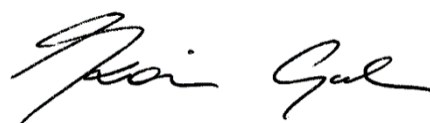
INHALT

| | |
|---|---|
| GLEICHSTELLUNGSPLAN VON OPEN SCIENCE | 3 |
| Work-Life balance und Organisationskultur (work-life balance and organisational culture) | 3 |
| Gleichstellung in Führungs- und Entscheidungspositionen (gender balance in leadership and decision-making) | 4 |
| Gleichstellung in der Einstellung und Karriereentwicklung (Gender equality in recruitment and career progression) | 4 |
| Integrierung von Gleichstellungsdimensionen in Wissenschaftskommunikation, Forschung und Lehre (integration of the gender dimension into research and teaching content) | 5 |
| Schaffung eines Umfelds ohne Sexismus und (psychischer) Gewalt (Measures against gender-based violence including sexual harassment) | 5 |
| Umsetzung und Evaluation | 6 |
| Referenzen | 6 |

Open Science - Lebenswissenschaften im Dialog
Karl-Farkas-Gasse 18
1030 Wien
ZVR-Zahl: 406277544



Dr. Brigitte Gschmeidler, MAS
Geschäftsführung



Dr. Karin Garber, MAS
Geschäftsführung

GLEICHSTELLUNGSPLAN VON OPEN SCIENCE

Open Science – Lebenswissenschaften im Dialog setzt sich für Arbeitsbedingungen ein, in denen alle Menschen gleichermaßen Chancen auf berufliche Entwicklung erhalten. Barrieren und Belastungen aufgrund sozialer Merkmale (insbesondere Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung) sollen vermieden bzw. abgebaut werden.

Der Verein Open Science ist im Bereich Wissenschaftskommunikation tätig und setzt sich dafür ein, Lebenswissenschaften sichtbar, erlebbar und verständlich zu machen und eine eigenständige Meinungsbildung zu Themen der Lebenswissenschaften zu ermöglichen. Ziel von Open Science ist es dabei auch, stereotype Rollenbilder von Wissenschaftler:innen abzubauen und authentische Vorstellungen über Wissenschaftler:innen zu fördern.

In Folge werden, in Anlehnung an die thematischen Kategorien der Europäischen Union (European Commission; Directorate-General for Research and Innovation, 2021), konkrete Handlungsfelder, Ziele und geplante Maßnahmen für 2026 und 2027 dargelegt.

WORK-LIFE BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR (WORK-LIFE BALANCE AND ORGANISATIONAL CULTURE)

Ziel(e):

- Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf für Angestellte und Mitarbeitende ermöglichen.

Maßnahmen:

- Beibehalten der flexiblen Arbeitszeitmodelle sowie der Telearbeits-Regelungen – Achtung auf Überlastungen (durch Verschwimmen der Grenzen von Arbeit und Freizeit),
- Identifikation von Belastungen am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der neuen Arbeitsbedingungen (Telearbeit) und Erarbeitung von Maßnahmen

- Evaluation der internen Kommunikationsprozesse mit besonderer Berücksichtigung der Kommunikation zwischen den beiden Arbeitsgruppen (Open Science & Vienna Open Lab) und Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation
- Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen bei der Vereinbarung von Besprechungen und bei der Aufgabenverteilung im Zuge von Veranstaltungen an Abenden und Wochenenden. Achtung auf Diskriminierung von Personen ohne „familiäre Verpflichtungen“
- Ermöglichung von Elternkarenz oder unabhängig von Geschlecht oder Position in der Organisation

GLEICHSTELLUNG IN FÜHRUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN (GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING)

Ziel(e):

- Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand sowie unter den Beiräten

Maßnahmen:

- Thematisierung in Vorstandssitzungen bzw. Generalversammlungen, Kommunikation mit den zuständigen Personen im Vorfeld von Wahlen und vor der Bekanntgabe von Delegierten durch die Mitgliedsorganisationen, konkretes Ansprechen von Frauen für die Rolle als Vorstandsmitglied und Beirätin, Sensibilisierung der Mitgliedsorganisationen

GLEICHSTELLUNG IN DER EINSTELLUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG (GENDER EQUALITY IN RECRUITMENT AND CAREER PROGRESSION)

Ziel(e):

- Faire Einstellungsprozesse anhand objektiver Leistungskriterien; Vermeidung von (unbewusster) Diskriminierung von Menschen aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung
- Förderung der individuellen Karriereentwicklung aller

Maßnahmen:

- Erarbeitung von Leitlinien für Einstellungsprozesse

- Schulung von Führungspersonen hinsichtlich unbewusster subjektiver Bewertungen im Einstellungsprozess

INTEGRIERUNG VON GLEICHSTELLUNGSDIMENSIONEN IN WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION, FORSCHUNG UND LEHRE (INTEGRATION OF THE GENDER DIMENSION INTO RESEARCH AND TEACHING CONTENT)

Ziel(e):

- Stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsdimensionen in Projekten und Aktivitäten des Vereins
- Erhöhung der Kompetenzen aller Mitarbeitenden in Bezug auf Gender- und Diversitäts-Aspekte
- Verwendung von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache im internen wie externen Schriftverkehr, in Veröffentlichungen, Protokollen und Dokumenten sowie im gesprochenen.

Maßnahmen:

- Trainings von Mitarbeitenden auf allen Ebenen hinsichtlich Gender- und Diversitäts-Aspekten in (Wissenschafts-)Kommunikation, Forschung und Lehre
- Berücksichtigung von Gender- und Diversitäts-Aspekten bei der Planung von Projekten und Veranstaltungen

SCHAFFUNG EINES UMFELDS OHNE SEXISMUS UND (PSYCHISCHER) GEWALT (MEASURES AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE INCLUDING SEXUAL HARASSMENT)

Ziel(e):

- Ein diskriminierungsfreies Umfeld, in dem sich alle Menschen gleichermaßen beruflich entfalten und entwickeln können

Maßnahmen:

- Trainings von Mitarbeitenden auf allen Ebenen zur Sensibilisierung für Diskriminierung
- Ergänzung der internen Richtlinien zu Vorgehensweisen bei Diskriminierung

UMSETZUNG UND EVALUATION

Als Basis für die Umsetzung von Maßnahmen dient der vorliegende Gleichstellungsplan, wobei Ziele und Maßnahmen im Zuge der Umsetzung dieses Plans weiter spezifiziert, konkretisiert oder auch adaptiert werden. Werden weitere bzw. neue Problemfelder identifiziert, werden die Ziele und Maßnahmen ergänzt. Eine Evaluierung dieses Plans und die Erstellung eines Gleichstellungsberichts erfolgt zumindest jährlich.

REFERENZEN

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>