

# GLEICHSTELLUNGSPLAN



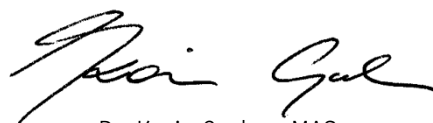
OPEN  
SCIENCE  
Lebenswissenschaften im Dialog

<u>GLEICHSTELLUNGSPLAN VON OPEN SCIENCE</u>	<u>3</u>
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)	4
Schaffung eines Umfelds ohne Sexismus und (psychischer) Gewalt (Measures against gender-based violence including sexual harassment)	5
Umsetzung und Evaluation	5
Referenzen	5

Open Science - Lebenswissenschaften im Dialog  
MQM 3.4 Maria Jacobi Gasse 1  
1030 Wien  
ZVR-Zahl: 406277544



Dr. Brigitte Gschmeidler, MAS  
Geschäftsführung



Dr. Karin Garber, MAS  
Geschäftsführung



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 2022 und 2023 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 Home-Office-Regelungen – Achtung auf Überlastungen (durch Verschwimmen der Grenzen von Arbeit und Freizeit,
- Identifikation von Belastungen am Arbeitsplatz in Anlehnung an die Erhebungen aus dem Gesundheitsförderungsprojekt unter Berücksichtigung der neuen Arbeitsbedingungen (Home-Office) und Erarbeitung von Maßnahmen
- Evaluation der internen Kommunikationsprozesse mit besonderer Berücksichtigung neuer Arbeitsmodelle 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 Entscheidungspositionen (gender balance in leadership and decision-making)**

#### Ziel(e):

- Erhöhung des Frauenanteils im (geschäftsführenden) Vorstand sowie unter den Beiräten

#### Maßnahmen:

- Thematisierung in der nächsten Vorstandssitzung bzw. Generalversammlung bzw. Kommunikation mit den zuständigen Personen im Vorfeld der Bekanntgaben von Delegierten  
→ 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-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-Aspekten in (Wissenschafts-)Kommunikation, Forschung und Lehre
- Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Planung von Projekten und Veranstaltungen → Erarbeitung von Leit- bzw. Richtlinien oder best-practice-Beispielen oder anderen Hilfestellungen (zB anhand der Quality Indicators for Science Communication: Olesk et al 2021)
- Aktualisierung der Richtlinien zu gendersensibler Formulierung

### 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, werde 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>