Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie
Gender Equality Plan

1. Präambel

Der gemeinnützige Verein ScienceCenter-Netzwerk (SCN) setzt sich für einen offenen und chancengerechten Zugang zu Wissenschaft, Technik und Innovation ein. Entsprechend seinem Vereinszweck fördert er das Verständnis und die kritische Auseinandersetzung mit Wissenschaft und Technik sowie deren Wechselwirkungen mit gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Aktivitäten des Vereins unterstützen informelles Lernen, ermöglichen aktive Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen und technischen Fragestellungen und tragen dazu bei, die Bedeutung von Wissenschaft und Technik für Gesellschaft und Alltag sichtbar zu machen.

Ein zentrales Anliegen des SCN ist es, möglichst vielen Menschen Teilhabe an Wissenschaft, Technik und Innovation zu eröffnen. Der Verein ist bestrebt, Zugangs- und Teilhabebarrieren in seinen Angeboten und Aktivitäten möglichst zu reduzieren und unterschiedliche Voraussetzungen und Lebensrealitäten zu berücksichtigen.

Diversität, Gleichstellung und Inklusion verstehen wir als wichtige Voraussetzungen für die Erfüllung dieses Auftrags. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten können neue Zugänge eröffnen, die Qualität unserer Bildungs- und Netzwerkarbeit stärken und die gesellschaftliche Relevanz unserer Angebote erhöhen.

Mit dieser Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie formuliert der SCN einen Orientierungsrahmen für eine diversitätssensible Organisationskultur. Die Strategie soll dazu beitragen, Chancengerechtigkeit zu fördern, Diskriminierungsrisiken zu verringern und Diversitätsaspekte in der laufenden Organisationsentwicklung, Kommunikation, Projektarbeit und Vermittlungspraxis angemessen zu berücksichtigen.

Geschlechtergerechtigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Verständnisses. Zugleich berücksichtigt die Strategie unterschiedliche Lebensrealitäten, Erfahrungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen sowie deren Zusammenwirken im Sinne eines intersektionalen Verständnisses von Diversität.

Als Netzwerkorganisation arbeitet das ScienceCenter-Netzwerk mit unterschiedlichen Menschen und Organisationen und Perspektiven. Vielfalt in unseren Teams, im Vorstand und im Beirat wird als Ressource verstanden, die fachliche, methodische und gesellschaftliche Perspektiven in die Arbeit des Vereins einbringt.

Die Strategie gilt als gemeinsamer Orientierungsrahmen für Diversität, Gleichstellung und Inklusion im Verein ScienceCenter-Netzwerk und zugleich als Gender Equality Plan (GEP). Mit klaren Zielen, Maßnahmen und regelmäßiger Evaluierung schaffen wir die Grundlage für eine lernende Organisation, die Vielfalt als Stärke versteht und aktiv zu mehr Chancengerechtigkeit und Teilhabe beiträgt.

2. Vision

Der Verein ScienceCenter-Netzwerk versteht sich als eine diversitätssensible und inklusive Organisation, in der unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten wertgeschätzt und aktiv einbezogen werden. Der Verein schafft Rahmenbedingungen, die Mitarbeitenden faire Möglichkeiten zur Mitgestaltung, Verantwortungsübernahme und Weiterentwicklung eröffnen.

Unsere Bildungs- und Vermittlungsangebote zielen darauf ab, Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und Voraussetzungen einen möglichst niederschwelligen Zugang zu Wissenschaft, Technik und Innovation zu ermöglichen.

Durch vielfältige Teams, inklusive Organisationsstrukturen und diversitätssensible Bildungsangebote trägt das ScienceCenter-Netzwerk zu mehr Chancengerechtigkeit, Teilhabe und gesellschaftlicher Relevanz in der Wissenschaftsvermittlung bei.

3. Strategische Ziele 2027–2030

Der SCN verfolgt einen entwicklungsorientierten Ansatz. Im Vordergrund steht nicht das Erreichen starrer Quoten, sondern die kontinuierliche Verbesserung von Strukturen, Prozessen und Rahmenbedingungen, die Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe fördern. Fortschritte werden anhand geeigneter qualitativer und quantitativer Indikatoren regelmäßig reflektiert und für die Organisationsentwicklung genutzt.

Ziel 1: Vielfalt im Team fördern und diversitätssensible Personalprozesse sichern

Der SCN fördert Vielfalt im Team und gestaltet Personalgewinnung und Personalauswahl so, dass unterschiedliche Bildungswege, Sprachkompetenzen, Lebensrealitäten und Erfahrungen berücksichtigt werden können.

Indikatoren

- Diversitätsaspekte werden bei Personalgewinnung und Personalauswahl systematisch berücksichtigt.
- Stellenausschreibungen werden diversitätssensibel gestaltet und über unterschiedliche Netzwerke verbreitet.
- Die Zusammensetzung des Teams wird anhand geeigneter und datenschutzkonform verfügbarer Diversitätsindikatoren regelmäßig reflektiert.

Bei Personalentscheidungen werden unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und für die jeweilige Tätigkeit relevante Kompetenzen angemessen berücksichtigt.

Ziel 2: Chancengerechte Weiterentwicklung und Verantwortungsübernahme ermöglichen

Mitarbeitende erhalten faire Möglichkeiten zur Qualifizierung, Verantwortungsübernahme und beruflichen Weiterentwicklung.

Indikatoren

- Regelmäßige Entwicklungsgespräche werden für alle Beschäftigtengruppen angeboten.
- Zugänge zu Weiterbildungsmöglichkeiten werden regelmäßig hinsichtlich Chancengerechtigkeit überprüft.

Die Verteilung von Verantwortung wird regelmäßig auf mögliche strukturelle Ungleichheiten hin überprüft.

Ziel 3: Diversität als Organisationsprinzip verankern

Diversität und Gleichstellung werden in Entscheidungsprozessen, Projekten, Kommunikation und Governance bewusst berücksichtigt.

Indikatoren

- Diversitäts- und Gleichstellungsaspekte werden bei relevanten Entscheidungsprozessen angemessen berücksichtigt.
- Für neue Projekte und Angebote steht ein Diversitäts-Check zur Verfügung und wird, soweit passend, angewendet.

Diversitätsbezogene Fragestellungen werden in Strategie- und Planungsprozessen regelmäßig behandelt.

Ziel 4: Wirkung für diverse Zielgruppen steigern

Diversitätssensible und barrierearme Vermittlungsformate tragen dazu bei, Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten, Bildungswegen und Vorerfahrungen besser zu erreichen und Teilhabebarrieren zu reduzieren.

Indikatoren

- Barrieren für die Teilnahme werden regelmäßig reflektiert und soweit möglich reduziert.
- Erkenntnisse aus Evaluierungen (z. B. Wirkungsmessung, Feedbackbögen) fließen in die Weiterentwicklung von Angeboten ein.

4. Handlungsfelder und Maßnahmen

4.1 Organisationskultur und Führung

Ziel

Der Verein ScienceCenter-Netzwerk fördert eine wertschätzende, chancengerechte und diversitätssensible Organisationskultur. Diversität und Gleichstellung werden als Querschnittsthemen verstanden und in Führung, Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung berücksichtigt.

Maßnahmen

- Diversitäts- und Gleichstellungsaspekte werden bei relevanten strategischen und organisatorischen Entscheidungen angemessen berücksichtigt.
- Führungskräfte und Personen mit Koordinations- oder Projektverantwortung berücksichtigen unterschiedliche Perspektiven und Voraussetzungen in ihrer Arbeit.
- Austausch und Reflexion zu Diversität, Gleichstellung, Zusammenarbeit und möglichen Barrieren werden in geeigneten Team- und Organisationsformaten ermöglicht.
-

- Arbeitsbedingungen werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten so gestaltet, dass unterschiedliche Lebenssituationen und Vereinbarkeitsbedarfe berücksichtigt werden können. Dazu gehören insbesondere flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, soweit dies mit den jeweiligen Aufgaben und betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist.
- Mitarbeitende werden ermutigt, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Weiterentwicklung der Organisation einzubringen.

4.2 Personalgewinnung (Recruiting)

Ziel

Barrieren im Recruiting reduzieren und Bewerber:innen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten, Bildungswegen und beruflichen Erfahrungen ansprechen.

Maßnahmen

Nutzung der im Zusammenhang mit der vorliegenden Diversitätsstrategie entwickelten Recruiting-Strategie als Orientierung für neue Stellenausschreibungen, u. a.:

- Diversitätssensible Stellenausschreibungen mit diskriminierungssensibler Sprache, klaren Anforderungen, verständlicher Darstellung der Rahmenbedingungen und transparenten Auswahlkriterien
- Veröffentlichung über unterschiedliche Netzwerke und Communities sowie zusätzliche Ausschreibungskanäle (z. B. migrantische Vereine, Community-Medien oder thematisch relevante Bildungs- und Wissenschaftsnetzwerke), um fachlich geeignete Personen mit unterschiedlichen Sprachkompetenzen, Bildungsbiografien und gesellschaftlichen Erfahrungen besser zu erreichen
- Nachvollziehbare Auswahlentscheidungen anhand vorab definierter Kriterien
- Sensibilisierung der am Auswahlprozess beteiligten Personen für Bias und Diskriminierungsrisiken, unterstützt durch eine Checkliste für diversitätssensible Interviews

4.3 Personalentwicklung und chancengerechte Weiterentwicklung

Ziel

Chancengerechte Entwicklungsmöglichkeiten werden bei Qualifizierung, Verantwortungsübernahme und interner Weiterentwicklung berücksichtigt.

Maßnahmen

- Benennung einer geeigneten Ansprechperson für die Onboarding-Phase
- Bedarfsgerechte Entwicklungsgespräche sowie informelle Begleitung durch erfahrene Kolleg:innen, Projektleitungen, Teamleitungen oder Geschäftsführung
- Sichtbarmachung unterschiedlicher Bildungs-, Berufs- und Entwicklungswege als Entwicklungsperspektiven innerhalb der Organisation

4.4 Aus- und Weiterbildung

Ziel

Mitarbeitende und Vermittler:innen werden dabei unterstützt, relevante Kompetenzen im Bereich Diversität, Inklusion und diskriminierungssensible Vermittlung aufzubauen und weiterzuentwickeln.

Maßnahmen

- Bedarfsgerechte Schulungs- und Sensibilisierungsangebote zu Gender, Diversität, Antidiskriminierung und Bias
- Weiterentwicklung diversitätssensibler, sprachsensibler und inklusiver Methoden der Wissenschaftsvermittlung
- Peer-Learning, Hospitationen und kollegialer Erfahrungsaustausch

4.5 Diversität in Vermittlung und Programmgestaltung

Ziel

Diversitäts- und Gleichstellungsaspekte werden bei der Entwicklung und Umsetzung von Bildungsangeboten berücksichtigt.

Maßnahmen

- Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven bei Themenauswahl und Materialien
- Sichtbarmachung unterschiedlicher Wissenschafts- und Technikbiografien
- Einsatz sprachsensibler Vermittlungsmethoden (z. B. Scaffolding)
- Anwendung eines Diversitäts-Checks bei neuen Programmen und Vermittlungsangeboten, soweit passend
- Berücksichtigung barrierearmer und sprachlich verständlicher Gestaltung sowie möglicher finanzieller Zugangsbarrieren bei Bildungsangeboten, Veranstaltungen und Vermittlungsmaterialien, soweit möglich

4.6 Kommunikation und Sichtbarkeit

Ziel

Die interne und externe Kommunikation des Vereins ScienceCenter-Netzwerks wird diversitätssensibel gestaltet und macht unterschiedliche Perspektiven sichtbar.

Maßnahmen

- Gender- und diversitätsgerechte Kommunikation
- Diversitätssensible Bildsprache
- Sprachsensible Kommunikation, etwa durch verständliche Begriffe und bewussten Umgang mit Bildungssprache
- Kommunikation wesentlicher Entwicklungen der Strategie im Rahmen bestehender Kommunikationsformate

5. Governance und Verantwortlichkeiten

Die strategische Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie liegt bei Vorstand und Geschäftsführung. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der jeweiligen Verantwortungsbereiche durch Geschäftsführung, Projekt- und Teamleitungen sowie Mitarbeitende. Die konkreten Zuständigkeiten, Ressourcen und Berichtsformate für den Gender Equality Plan sind in Kapitel 7.2 beschrieben.

6. Monitoring und Evaluierung

Die Umsetzung der vorliegenden Strategie wird regelmäßig reflektiert. Weiters wird sie mindestens alle drei Jahre evaluiert und bei Bedarf weiterentwickelt. Datenerhebung, Indikatoren und Monitoring erfolgen nach den in Kapitel 7.5 beschriebenen Grundsätzen.

7. Erfüllung der Anforderungen an einen Gender Equality Plan (GEP)

Der Verein ScienceCenter-Netzwerk führt diese Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie zugleich als Gender Equality Plan (GEP). Die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen bilden damit zugleich einen wesentlichen Bestandteil des GEP. Kapitel 7 ergänzt jene Anforderungen, die für dessen formale Verankerung, Ressourcenausstattung, Monitoring und Umsetzung relevant sind.

7.1 Öffentliche Verankerung und Veröffentlichung

Die Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie wird von den zuständigen Vereinsorganen beschlossen und von Vorstand und Geschäftsführung unterstützt. Sie wird in ihrer jeweils aktuellen Fassung auf der Website des ScienceCenter-Netzwerks veröffentlicht. Wesentliche Entwicklungen werden im Rahmen bestehender Kommunikationsformate kommuniziert.

7.2 Ressourcen und Verantwortlichkeiten für den Gender Equality Plan

Für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gender Equality Plans werden im Rahmen der Möglichkeiten des Vereins angemessene personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen eingeplant. Die Umsetzung wird in die bestehenden Strukturen und Verantwortlichkeiten des Vereins integriert.

Maßnahmen

- Die strategische Gesamtverantwortung für den Gender Equality Plan liegt bei Vorstand und Geschäftsführung.
- Für die operative Begleitung und Koordination ist eine Ansprechperson benannt.
- Geschäftsführung, Projekt- und Teamleitungen tragen im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche zur Umsetzung der für sie relevanten Maßnahmen bei.
- Bei Bedarf kann externe Expertise hinzugezogen werden.
- Über wesentliche Entwicklungen bei der Umsetzung des Gender Equality Plans wird im Rahmen der bestehenden Vereinsstrukturen informiert.

7.3 Entgeltgerechtigkeit

Der Verein ScienceCenter-Netzwerk achtet auf faire und transparente Grundsätze bei Einstufung, Vergütung und Beschäftigungsbedingungen. Einstufungs- und Vergütungsentscheidungen sollen anhand nachvollziehbarer Kriterien erfolgen. Mögliche geschlechtsbezogene oder andere sachlich nicht begründbare Unterschiede werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten überprüft.

7.4 Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und geschlechtsbezogener Gewalt

Der Verein ScienceCenter-Netzwerk duldet keine sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Gewalt, Mobbing oder diskriminierendes Verhalten.

Hinweise können vertraulich an eine zuständige interne bzw. bei Bedarf externe Ansprechperson gerichtet werden. Sie werden ernst genommen, sorgfältig geprüft und entsprechend der bestehenden Zuständigkeiten bearbeitet.

7.5 Datenerhebung, Monitoring und Evaluierung

Die Entwicklung von Diversität und Gleichstellung wird im Rahmen der vorhandenen Ressourcen beobachtet und bei der Weiterentwicklung der Organisation berücksichtigt. Grundlage sind ausgewählte, nachvollziehbare Indikatoren.

Maßnahmen

Im Rahmen bestehender Berichts- und Abstimmungsformate werden regelmäßig ausgewählte, für die jeweilige Organisationsgröße geeignete und verfügbare Indikatoren zu Diversität und Gleichstellung betrachtet und für die Weiterentwicklung der Organisation herangezogen. Die Auswahl der Indikatoren erfolgt unter Berücksichtigung von Datenschutz, Aussagekraft, Verhältnismäßigkeit und verfügbaren Ressourcen. Je nach Datenverfügbarkeit und Aussagekraft können insbesondere folgende Indikatoren bzw. Entwicklungsbereiche berücksichtigt werden:

Personalstruktur

- Verteilung der Mitarbeitenden nach Geschlecht, Beschäftigungsgruppe und Beschäftigungsausmaß
- für Arbeits- und Vermittlungskontexte relevante Sprachkompetenzen im Team, soweit freiwillig angegeben

Recruiting

- Bewerbungszahlen nach ausgeschriebenen Positionen, soweit verfügbar
- Einstellungsentscheidungen nach ausgeschriebenen Positionen, soweit auswertbar

Personalentwicklung

- Teilnahme an Weiterbildungen nach Beschäftigungsgruppe und Geschlecht
- Verteilung von Projektleitungs-, Koordinations- und Leitungsverantwortung nach Beschäftigungsgruppe und Geschlecht

Organisationskultur

- Vorhandensein und Bekanntheit vertraulicher Ansprech- und Meldewege

- Rückmeldungen aus Mitarbeiter:innen-, Team- und Reflexionsformaten, soweit für Diversität und Gleichstellung relevant

Beobachtungs- und Entwicklungsbereiche

- Entwicklung der Geschlechterverteilung in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen
- Entwicklung unterschiedlicher sprachlicher, Bildungs- und Erfahrungshintergründe im Team, soweit sinnvoll und erfassbar
- Zugang unterschiedlicher Beschäftigtengruppen zu Weiterbildung und Verantwortungsübernahme
- Erfahrungen von Mitarbeitenden hinsichtlich Chancengerechtigkeit, Zugehörigkeit und Beteiligungsmöglichkeiten
- Reichweite und Zugänglichkeit von Angeboten für unterschiedliche Zielgruppen

7.6 Schulung, Sensibilisierung und Kompetenzaufbau

Die in Kapitel 4.4 beschriebenen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung dienen zugleich der Umsetzung der Anforderungen des Gender Equality Plans an Schulung und Kompetenzaufbau. Gender-, Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz wird als relevante Kompetenz für die Arbeit des Vereins verstanden. Ein besonderer Fokus liegt auf Personen mit Vermittlungsaufgaben und Kontakt zu Zielgruppen sowie auf Personen mit Leitungs-, Projekt- und Auswahlverantwortung.

8. Zuständige Ansprechperson

Zuständige Ansprechperson für Diversität und Gleichstellung ist
Bernadette Staska, MSc BA, People & Culture Management.
Kontakt: staska@science-center-net.at

Für Hinweise auf Diskriminierung, Belästigung oder geschlechtsbezogene Gewalt stehen klar benannte interne bzw. bei Bedarf externe Ansprechmöglichkeiten zur Verfügung. Bei möglichen Interessenkonflikten steht eine alternative Ansprechmöglichkeit zur Verfügung.

9. Glossar

Antidiskriminierung
Antidiskriminierung umfasst alle Maßnahmen, die Benachteiligungen aufgrund persönlicher Merkmale oder Zuschreibungen verhindern, abbauen oder ausgleichen. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an den Angeboten und Strukturen des Vereins ScienceCenter-Netzwerk.

Barrierefreiheit
Barrierefreiheit bedeutet, dass Bildungsangebote, Veranstaltungen, Kommunikationsmittel, Arbeitsplätze und Informationen ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. Dabei werden unterschiedliche körperliche, sensorische, kognitive und sprachliche Bedürfnisse berücksichtigt.

Barrierearmut
Barrierearmut bedeutet, Zugangs- und Teilhabebarrieren möglichst zu reduzieren und unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Chancengerechtigkeit
Chancengerechtigkeit bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen oder gesellschaftlichen Rahmenbedingungen faire Möglichkeiten zur Teilhabe, Mitgestaltung und Weiterentwicklung erhalten. Dabei können unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen erforderlich sein, um bestehende Benachteiligungen auszugleichen.

Diversität
Diversität beschreibt die Vielfalt von Menschen hinsichtlich ihrer Erfahrungen, Perspektiven, Lebensrealitäten und Identitätsmerkmale. Dazu zählen unter anderem Geschlecht, Alter, Behinderung, kulturelle, ethnische und sprachliche Hintergründe, Nationalität, Bildungsbiografie, sozio-ökonomische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung sowie weitere Dimensionen gesellschaftlicher Vielfalt.

Diversitätssensible Wissenschaftsvermittlung
Diversitätssensible Wissenschaftsvermittlung berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten, Interessen, Vorerfahrungen und Zugangsbarrieren der Zielgruppen. Sie schafft vielfältige Identifikationsmöglichkeiten und fördert einen niederschwelligen Zugang zu Wissenschaft, Technik und Innovation.

Gender Equality Plan (GEP)
Ein Gender Equality Plan ist ein strategischer Rahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit innerhalb einer Organisation. Im Verein ScienceCenter-Netzwerk ist der Gender Equality Plan integraler Bestandteil der Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie.

Geschlechtergerechtigkeit
Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Rechte, Chancen, Entwicklungsmöglichkeiten und Beteiligungsmöglichkeiten erhalten. Ziel ist der Abbau struktureller Benachteiligungen sowie die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe auf allen Ebenen der Organisation.

Inklusion
Inklusion beschreibt die aktive Gestaltung von Rahmenbedingungen, die allen Menschen die gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen. Unterschiedliche Voraussetzungen werden dabei nicht als Defizite betrachtet, sondern als selbstverständlicher Teil gesellschaftlicher Vielfalt anerkannt.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken verschiedener Diversitätsdimensionen und möglicher Benachteiligungen. Menschen können gleichzeitig mehreren Gruppen angehören und dadurch unterschiedliche Erfahrungen von Privilegierung oder Benachteiligung machen. Diese Zusammenhänge werden bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen berücksichtigt.

Mehrsprachigkeit
Mehrsprachigkeit bezeichnet die Fähigkeit bzw. Praxis, mehrere Sprachen in unterschiedlichen Kontexten zu nutzen. Mehrsprachigkeit wird im Verein ScienceCenter-Netzwerk als wichtige Ressource für die Bildungsarbeit verstanden.

Perspektiven
Perspektiven sind unterschiedliche Sichtweisen und Zugänge, die sich aus individuellen Erfahrungen, Lebensrealitäten, Qualifikationen und Hintergründen ergeben und die Qualität von Entscheidungen, Zusammenarbeit und Bildungsangeboten bereichern können.

Unconscious Bias (Unbewusste Vorurteile)
Unconscious Bias bezeichnet unbewusste Denkmuster und Zuschreibungen, die Entscheidungen beeinflussen können. Sie können zu unbeabsichtigten Benachteiligungen führen, beispielsweise bei Recruiting-, Beurteilungs- oder Beförderungsprozessen. Ziel des Vereins ScienceCenter-Netzwerk ist es, solche Verzerrungen durch Sensibilisierung und transparente Verfahren zu reduzieren.