

Frauenförderplan der ÖAW

Präambel

Die ÖAW bekennt sich zu einer zielgruppenübergreifenden Gender- und Diversitätspolitik und zur Schaffung und Bewahrung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Alle Mitarbeiter/innen der ÖAW sollen ihre individuellen Potenziale und ihre Leistungsfähigkeit in einem durch Offenheit und Integration gekennzeichneten Klima unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung entfalten können. Mit dem Frauenförderplan soll eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erfolgen und die Chancengleichstellung für alle Mitarbeiter/innen gefördert werden. Die ÖAW-Mitarbeiter/innen sollen in ihren unterschiedlichsten Lebensphasen und Karrierewegen unterstützt werden, weshalb die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie der ÖAW ebenso ein großes Anliegen ist.

Geltungsbereich

Der Frauenförderplan der ÖAW findet seine rechtlichen Grundlagen in der Bundesverfassung, im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und in der Geschäftsordnung der ÖAW in der geltenden Fassung vom 13. Oktober 2017.

Der Frauenförderplan findet uneingeschränkt Anwendung auf die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in einem Angestelltenverhältnis mit der ÖAW. Die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans der ÖAW findet auf allen Karrierestufen und entsprechend dem Karrieremodell für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der ÖAW Berücksichtigung.

Ergebnisse der Evaluierung der Umsetzung des Frauenförderplans 2015-2017

Im ersten Halbjahr 2018 wurden die Maßnahmen evaluiert, die die ÖAW im Bereich „Gender und Diversität“ im Rahmen der Leistungsvereinbarung 2015-2017 gesetzt hat. Dabei wurde auch eine Befragung der Mitarbeitenden der ÖAW-Institute durchgeführt, in der Bekanntheitsgrad und Wahrnehmung der Maßnahmen sowie Anregungen für die nächste Leistungsvereinbarungsperiode erfasst wurden. Auf Basis der Ergebnisse der Evaluierung wurden die Maßnahmen für die Jahre 2018-2020 entwickelt.

A. Gender und Diversität als Querschnittmaterie

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis befasst sich gemäß § 67 Geschäftsordnung der ÖAW mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des

Alters oder der sexuellen Orientierung betreffenden Fragen und Anliegen der ÖAW im Sinne des § 7 Gleichbehandlungsgesetz.

Zu den Aufgaben des Arbeitskreises gehören unter anderem die Erarbeitung von Vorschlägen und Empfehlungen sowie die Beratung des Präsidiums in allen Angelegenheiten der Frauenförderung und Gleichbehandlung sowie die Mitwirkung bei Personalangelegenheiten (Aufgaben des Arbeitskreises sowie Art und Ausmaß dieser Einbeziehung ist in § 67 Abs 1-4 der Geschäftsordnung der ÖAW festgelegt).

Als konkrete Maßnahme zur Verbesserung der Kommunikation und Vermittlung der Erwartungen des Frauenförderplans wird der Arbeitskreis durch Kooption erweitert: Ab 2019 wird sich der Arbeitskreis zusätzlich zu den gemäß der Geschäftsordnung des Arbeitskreises für Gleichbehandlung gewählten Mitgliedern aus einer/m Delegierten aus jedem Institut der ÖAW (Mitarbeiter/inn/en-Vertretung), jeweils einer/m Vertreter/in der vier Direktionen, einer/m Vertreter/in aus den Stabsstellen der Zentralen Verwaltung und dem Verlag der ÖAW sowie einer/m Vertreter/in des Betriebsrats (ohne Stimmrecht) zusammensetzen.

Das Präsidium der ÖAW hat die Einrichtung eines

Jour Fixe „Gender und Diversität“

veranlasst und ein Präsidiumsmitglied zu seiner Leitung ausersehen. Im gegenwärtigen Präsidium übt Klassenpräsident Prof. Dr. Oliver Jens Schmitt diese Rolle aus. Aufgabe des Gremiums ist die Prüfung der Entwicklungsoptionen des Frauenförderplans sowie des Fortschritts in der Umsetzung seiner Maßnahmen. Der Jour Fixe „Gender und Diversität“ ist für die Entwicklung von Empfehlungen und die operative Umsetzung verantwortlich. Das Gremium besteht neben dem Präsidiumsmitglied aus allen Direktor/inn/en und Stabsstellenleiter/inne/n der Zentralen Verwaltung sowie eine/r Vertreter/in des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Die Assistenz des Arbeitskreises ist bei der Koordination der Aufgaben des Jour Fixe behilflich. Regelmäßige Treffen – zumindest einmal pro Quartal – sind vorgesehen.

Zusätzlich dazu wird zur Verbesserung der gegenseitigen Kommunikation als Maßnahme gesetzt:

Tagesordnungspunkt in der IDK (Institutsdirektorenkonferenz)

Ab 2019 wird in der IDK ein fester Tagesordnungspunkt die Umsetzung des Frauenförderplans an den Instituten sein. Dies dient der Information über die vorhandenen Möglichkeiten einerseits wie auch der Möglichkeit der Diskussion allfälliger Wünsche aus den Instituten andererseits.

B. Bewusstseinschaffung

Frauen-Vernetzungsfrühstück

Ein neues Instrument der Frauenförderung ist das Frauen-Vernetzungsfrühstück.

Ziel dieser Veranstaltungen, die zumindest zwei Mal im Jahr stattfinden sollen, ist die Vernetzung von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen – von Junior Gruppenleiterinnen bis zu Direktorinnen. Diese Frühstücke sollen einerseits ÖAW-Mitarbeiterinnen als Austauschplattform dienen, andererseits sollen Gespräche mit erfolgreichen Frauen in Schlüsselpositionen Wissenschaftlerinnen an der ÖAW dazu ermutigen, den Weg an die Spitze der Wissenschaft konsequent weiterzugehen.

Erhöhung der Sensibilisierung in Bezug auf Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts innerhalb der ÖAW

Sprachliche Gleichbehandlung ist der ÖAW ein wichtiges Anliegen, um nicht nur Männer, sondern auch Frauen sichtbar zu machen. Die ÖAW bekennt sich dazu, in allen Kommunikationen geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Ziel ist es, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen und bewusst benannt werden. Ein geschlechtergerechter Gebrauch der Sprache trägt dazu bei, Gleichstellungsmaßnahmen einer Institution zu verdeutlichen.

- Überarbeitung und verstärkte Bekanntmachung des Leitfadens zur sprachlichen Gleichbehandlung (auch auf Englisch)
- Aufnahme des „dritten Geschlechts“ in die Datenverarbeitung der ÖAW (Arbeitsverträge, Formulare)
-

Sichtbarmachen der Forschungsleistungen von Frauen

Folgende Maßnahmen werden gesetzt:

(weitere) Erhöhung des Anteils weiblicher Vortragender bei den Vorlesungsreihen und Veranstaltungen der ÖAW

Weiterführung der Gender and Diversity Lectures

- Präsentation und Diskussion von aktuellen Forschungsansätzen und –konzepten in der Gender- und Diversitätsforschung
- Präsentation und Diskussion von aktuellen Forschungsleistungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und weiblicher Mitglieder der ÖAW

C. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die ÖAW sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens für ihre Mitarbeiter/innen als ihre Verpflichtung an. Dafür werden auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen und Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit entwickelt.

Karenzmanagement

Eine Richtlinie zu den Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Karenz wird erarbeitet.

Arbeitszeit

Auf Teilzeitbeschäftigte und Personen mit Betreuungspflichten ist bei der Termingestaltung von Meetings Rücksicht zu nehmen.

Kinderbetreuung

Die Möglichkeiten, an den unterschiedlichen Standorten passende Angebote in der Unterstützung bei der Kinderbetreuung bieten zu können (insbesondere in Kooperation mit anderen Institutionen), werden geprüft und analysiert.

Bei der Prüfung dieser Möglichkeiten sind insbesondere rechtliche Rahmenbedingungen zu beachten und bisherige Erfahrungen mit Pilotprojekten einzubeziehen (z.B. Eltern-Kind-Räume). Als konkrete Maßnahme wird gesetzt:

ÖAW-Fonds „Akademie und Kind“

- Zuschuss zu den real anfallenden Reisekosten zu Tagungen / Kongressen / (inter)nationalen Veranstaltungen, wenn Kinder und ggf. Babysitter für die Kinderbetreuung mitreisen
- bzw. Zuschuss zu den zusätzlichen Betreuungskosten, die während der Abwesenheit der Mitarbeiter/innen am Wohnort entstehen, insbesondere nach 17:00 Uhr oder am Wochenende

Antragsberechtigt sind obsorgepflichtige Mitarbeiter/innen der ÖAW mit Kind(ern) bis 10 Jahre.

Information und Beratung

Es wird eine Beratungsstelle innerhalb der Personalabteilung etabliert, die für folgende Anliegen gebündelt zur Verfügung steht:

Ansprechperson für familienbezogene Fragen und Anliegen (auch in Englisch)

persönliche Beratung zu familienbedingter Auszeit, u.a. Beginn und Dauer sowie Sonderformen der Karenz inkl. Informationen zu Mitarbeit während der Karenz; vor Ende der Karenz

persönliches Rückkehrgespräch, Angebote zur Weiterbildung für den Wiederantritt, sowie evt. die Erstellung einer Checkliste für Führungskräfte „Mutterschutz und Elternkarenz“

Welcome Center

Unterstützungsangebote für alle neu eingestellten Mitarbeiter/innen sowie für Gastforscher/innen und Stipendiat/inn/en an der ÖAW

Dual Career Service

Unterstützungsangebote für Partner/innen von neu angestellten Mitarbeiter/inne/n an der ÖAW, um den beruflichen Wechsel nach Wien zu ermöglichen. Die ÖAW möchte einen Beitrag zur Chancengleichheit der Mitarbeiter/innen leisten, indem sie die Rahmenbedingungen für die Suche der Partner/innen nach einer angemessenen Tätigkeit verbessert.

Die ÖAW ist Mitglied des Netzwerks DCSS-Dual Career Service Support – siehe unter (https://gmbh.wwtf.at/wwtf_gmbh/dual_career_service_support/)

D. Personal

Recruiting

- Richtlinien für eine objektiv nachvollziehbare, den Anforderungen entsprechende Stellenausschreibung
- Verpflichtende Veröffentlichung der Stellenausschreibung auf EURAXESS, <http://euraxess.ec.europa.eu/jobs>
- Erhöhung des Frauenanteils durch proaktive und gezielte Suche nach potentiellen Bewerberinnen durch die Nutzung von Datenbanken (EMBO, AcademiaNet, etc.)
- Förderung der Transparenz der internen und externen Personalauswahl durch entsprechende Dokumentation
- Richtlinien für den Auswahlprozess, der auf Fairness und Bias-Sensibilisierung beruht
- Datensammlung und Monitoring: die Geschlechterbilanz wird in jeder Stufe des Personalauswahlverfahrens dokumentiert:
 - o Verhältnis männliche/weibliche Bewerber
 - o standardisierte Interviewfragen
 - o Interviewbögen

Personalentwicklung

Laufende Erhebung der Geschlechterverteilung in den Karrierestufen an den einzelnen ÖAW-Instituten, um auf dieser Basis gemeinsam mit den Instituten jeweils geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Karrierestufen zu entwickeln und zu überprüfen.

Der Zielwert für 2020 für die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen an ÖAW Forschungseinrichtungen (inkl. Gruppenleitungen und wissenschaftliche Direktor/inn/en) in den Zielvereinbarungen mit den Instituten liegt bei mind. 25%.

Erstellung eines Katalogs von Best Practice-Beispielen für frauenfördernde Maßnahmen und Instrumente, die an einzelnen ÖAW-Instituten bereits umgesetzt wurden-

Weiterbildungsmaßnahmen

Ein wichtiges Ziel ist es, allen Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrer vertraglichen Situation und Karrierestufe, die besten Bedingungen für die beständige wissenschaftliche Entwicklung zu bieten.

Frauen werden in Weiterbildungsangeboten ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen und sollen verstärkt als Leiterinnen und Vortragende für Weiterbildungsveranstaltungen gewonnen werden. Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die Frauen beim beruflichen Aufstieg unterstützen, werden in ausreichendem Umfang angeboten.

Mentoring- und Weiterbildungsangebote werden auf allen Karrierestufen und für alle Tätigkeitsbereiche bereitgestellt. Diese Maßnahmen sollen dem *empowerment* von Frauen dienen.

Zusätzlich werden Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen sowie Netzwerke informiert.

Die ÖAW fühlt sich besonders auch für die Förderung jener Mitarbeiterinnen verantwortlich, die ein befristetes Dienstverhältnis an der ÖAW haben.

Führungstraining

Entwicklung von Angeboten für Führungskräfte (inkl. Direktor/inn/en) in den Instituten und der Zentralen Verwaltung der ÖAW, die zur Unterstützung bei der Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsaufgaben, insbes. zu Gender und Diversität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teamentwicklung und Frauenförderung anregen sollen und die Führungskräfte bei der Durchsetzung entsprechender Maßnahmen unterstützen.

Die Angebote werden allen Führungskräften an der ÖAW zur Verfügung stehen; für alle neu eingestellten Mitarbeiter/innen in Leitungspositionen wird die Teilnahme an zumindest zwei Maßnahmen (insbes. zu Gender und Diversität) im Lauf des ersten Jahres an der ÖAW verpflichtend sein.

Verpflichtende Durchführung von Exit-Interviews durch die Vorgesetzten mit Mitarbeiter/inne/n, die die ÖAW auf eigenen Wunsch verlassen, um die Gründe für den Weggang zu erfassen.

E. Genderbezogenes Berichtswesen / Gender Related Reporting

Die Berichtslegung erfolgt im Rahmen des jährlichen Kennzahlen-Berichts an das BMBWF und wird in 3-Jahres-Zeitreihen dargestellt.

Anteil von Frauen bei ÖAW-Angestellten

- Anzahl der Mitarbeiter/innen
(Anteil von Frauen an Köpfen und VZÄ; in absoluten Zahlen und Prozent; im Jahresdurchschnitt)
- Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen
(Anteil von Frauen an VZÄ; in absoluten Zahlen und Prozent; im Jahresdurchschnitt)
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
(Anteil von Frauen an VZÄ; in absoluten Zahlen und Prozent; im Jahresdurchschnitt)
- Karrierestufen – Anteil von weiblichen wissenschaftlichen Angestellten pro Karrierestufe
(Anteil von Frauen an VZÄ pro Karrierestufe und Cluster; in Prozent; im Jahresdurchschnitt)

Anteil von Frauen in Leitungspositionen an ÖAW-Forschungseinrichtungen und in ausgewählten Gremien der ÖAW

(Diese Kennzahl ist außerdem Bestandteil des Berichtswesens der ÖAW für die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) und die Wirkungsorientierte Steuerung (WoST))

- Anteil von Frauen an folgenden Leitungspositionen an ÖAW-Forschungseinrichtungen (in Prozent zum Stichtag 15.3. des Berichtsjahres):
Institutsleitung und Geschäftsführung; wissenschaftlichen Direktionen;
Gruppenleitungen; Juniorgruppenleitungen
- Anteil von Frauen in den Gremien „Präsidium, Akademierat, Prüfungsausschuss und Forschungskuratorium“ (in Prozent zum Stichtag 15.3. des Berichtsjahres)

Zielwert für 2020: 25%

Erhöhung des Frauenanteils in Gremien der ÖAW

- Anteil von Frauen in den Gremien Akademierat, Forschungskuratorium, wissenschaftliche Beiräten der Institute, Auswahlkomitees für die Stipendien sowie für die Preise der ÖAW (in absoluten Zahlen und Prozent zum Stichtag 31.12. des Berichtszeitraums)

Zielwert für 2020: 40%

Sichtbarkeit der Forschungsleistung von Frauen

- Anteil weiblicher Vortragender bei Vorlesungsreihen und Veranstaltungen der ÖAW (in Prozent)

Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftler/innen an der ÖAW

-
- Anteil von Frauen bei den Mentees (in absoluten Zahlen zum Stichtag 31.12. des Berichtszeitraums)
- Anteil von Frauen bei den Mentor/inn/en (in absoluten Zahlen zum Stichtag 31.12. des Berichtszeitraums)

F. Überprüfung des Frauenförderplans

Die Überprüfung der Maßnahmen zur Zielerreichung erfolgt jährlich im Rahmen einer Selbstevaluierung im Rahmen des Jour fixe „Gender & Diversität“.

Geltungszeitraum des Frauenförderplans

1.1.2019 – 31.12.2020