

Gleichstellungsstandards in den Prozessen des FWF

Österreich hat sich zum Ziel gesetzt eine internationale Spitzenposition in FTI zu erreichen und entwirft daher seit 2009 eine neue FTI – Strategie. Eine wichtige Voraussetzung dafür – wie auch im Arbeitsprogramm des FWF beschrieben – sind die Humanressourcen.

Es gibt 3 Wege diesen Schlüsselbereich einer zukunftsweisenden Strategie, der gleichzeitig auch einen Flaschenhals darstellt, zu stärken. Nachwuchsförderung, Kapazitäten aus dem Ausland berücksichtigen und die Erhöhung des Frauenanteils der österreichischen ForscherInnen sind sinnvolle Wege, um diese immens wichtige Grundlage jeder Forschungsstruktur vorzubereiten.

Teil dieser Strategie sollte es gleichzeitig auch sein, Chancengleichheit für Frauen und Männer in diesem Arbeitsumfeld zu verwirklichen und das heißt, dass Frauen anteilig in allen Sektoren und Ebenen von FTI vertreten sind. Das heißt auch, dass in den kommenden Jahren die Anteile von Frauen überall dort deutlich ansteigen müssen, wo sie jetzt unterrepräsentiert sind.

Das Potential dafür ist vorhanden, denn Frauen stellen in Österreich seit Anfang der 90er-Jahre mehr als die Hälfte der Studierenden an Universitäten und seit 1999 auch die Mehrheit der Studienabschlüsse. Bei den höheren Ebenen gibt es aber noch Aufholbedarf (ein Drittel der AssistentInnen und weniger als fünfzehn Prozent der Professuren).

Um die notwendigen Veränderungen herbei zu führen, braucht es Instrumente wie Gender Mainstreaming und nach wie vor die überproportionale Förderung von Frauen. Gender Mainstreaming wirkt als eine generelle, langfristige Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen. Gender Mainstreaming zielt auf die Änderung von Rahmenbedingungen und Strukturen ab, die Ungleichheit hervorbringen. Als handlungsleitendes Prinzip für die FTI-Politik bedeutet GM die gender-relevante Forschung zu stimulieren und die unterschiedliche Beteiligung von Männern und Frauen in allen Bereichen auszugleichen. In seiner „Strategie 2020“ empfiehlt der RFT auch neue Karrieremodelle für Frauen (RFT: Strategie 2020).

Frauen als Fördernehmerinnen beim FWF

Der FWF unterstützt diese Ziele und konnte im Bereich der Forschungsförderung in den letzten 10 Jahren eine kontinuierliche Steigerung jener Anträge verzeichnen, die von Frauen gestellt wurden. 1998 wurden 12,9 % der Einzelprojekte von weiblichen AntragstellerInnen eingebracht, 2009 waren es 25,7%. Um diesen Trend weiter fortzusetzen, zu verstärken und auch das stärkere Bewusstsein zu schaffen, hat der FWF 2008 die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschung neben der Chancengleichheit aller AntragstellerInnen, und der Gleichbehandlung aller Wissenschaften in den Grundsätzen seines Leitbildes verankert.

Die Umsetzung von Gleichstellung wird als eine zentrale Aufgabe wahrgenommen. Dem FWF ist bewusst, dass es sich dabei um eine Querschnittsaufgabe handelt, die auf der Ebene des Büros und in den Programmen mittels Gender Mainstreaming umgesetzt wird. MitarbeiterInnenschulungen und Programmgestaltung wurden in den letzten Jahren um diese Dimension ergänzt. Ein Beispiel dafür ist die Überarbeitung von Bewerbungskriterien bei der Vergabe von Förderungen etwa Stipendien mit z.B. dem Wegfall der Altersgrenzen, der Anrechnung von Kindererziehungszeiten und flankierenden Maßnahmen zur besseren Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft.

Die gendergerechte Aufbereitung von relevanten Daten aus dem Bereich Förderungspolitik und Fördergeschäft im Jahresbericht, sowie die Darstellung transparenter Prozesse im Bereich der Förderentscheidungen nach innen und außen ergänzen und unterstützen diese Zielsetzung. Im FWF werden die unterschiedlichsten internen und externen Prozesse durch die nachfolgenden Gleichstellungsstandards geleitet, die aus der Praxis des FWF entwickelt und formuliert wurden und denen sich der FWF freiwillig selbst verpflichtet hat.

Externe Prozesse: Gleichstellungsstandards in der Forschungsförderung

Entscheidungsprozesse und Strukturen im FWF - Gremien

Die Verfahren des FWF zielen darauf ab Frauen und Männer als AntragstellerInnen fair und vor allem gleich zu behandeln. Die Prozesse des FWF sind so angelegt, dass Förderentscheidungen ohne Bias jeglicher Art getroffen werden. Checks und Balances an den verschiedensten Stufen des Prozesses zwischen Antragseingang und Entscheidung unterstützen die objektive Beurteilung jedes Antrags. Im Bereich der FWF Gremien (Kuratorium, Präsidium) bemüht sich der FWF um eine dem Pool an AntragstellerInnen entsprechende Vertretung der Geschlechter. Bei gleichwertiger Kandidatur wird das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt.

Generelle Nachwuchsförderung / Förderung von Frauen

Die Nachwuchsförderung ist seit Jahren ein Kernpunkt der FWF Agenden. Die Tatsache der Unterrepräsentierung von Frauen im österreichischen Wissenschaftssystem rechtfertigt für den FWF die besondere Förderung des weiblichen Nachwuchses durch das Karriereentwicklungsprogramm für Frauen (seit 2006). Gleichzeitig bemüht sich der FWF aktiv um die Veränderung von Rahmenbedingungen in allen Programmen und inkludiert wo möglich unterstützende Maßnahmen. Die Konzeption von Programzielen sowie die endgültige Programmausgestaltung stehen damit in Übereinstimmung.

Programmgestaltung

Als konsequente Weiterführung von Nachwuchsförderung und Chancengleichheit strebt der FWF natürlich eine entsprechende Beteiligung von Frauen und Männern in allen Programmen an. Auf der Basis von Bedarfsanalysen werden Programme neu gestaltet bzw. auf Basis von Evaluierungsergebnissen adaptiert. Zyklische Evaluierungen überprüfen die effektive Wirkung der Programme analog zu den Programmzielen. Neue und laufende Programme werden mit entsprechenden Analysen auf ihre mögliche Auswirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter überprüft.

Begutachtung

Die Begutachtung ist ein Schlüsselprozess im FWF, um Frauen und Männer einen gleichberechtigten Zugang zu allen Förderressourcen zu ermöglichen. Der FWF entscheidet auf Basis eines qualitätsorientierten Peer Review Prozesses auf der Basis von internationalen Reviews. Die Sensibilisierung des FWF Büros und seiner Entscheidungsgremien wie auch der internationalen GutachterInnen für die Anliegen des FWF zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt dieses Ziel. Bei signifikanten Unterschieden in den Bewilligungsraten zwischen Frauen und Männern werden entsprechende Analysen durchgeführt.

Entscheidungsfindung

Der FWF bewertet die wissenschaftliche Leistung der AntragstellerInnen entsprechend der Programm-Kategorie und den dort enthaltenen Programmzielen.

Er stellt im Rahmen der Entscheidungssitzungen den Zusammenhang zwischen dem akademischen Lebensalter, der Karrierestufe der AntragstellerInnen und den bisherigen wissenschaftlichen Leistungen her.

Interne Prozesse des FWF: Gleichstellungsstandards im Personalwesen des FWF

Recruiting

Der FWF rekrutiert seine MitarbeiterInnen auf der Basis der vorhandenen Expertise und Erfahrungen der Personen. Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft dürfen dabei keinen Einfluss auf die Auswahl der entsprechenden Person haben.

Remuneration

Das Abgehen vom von Seniorität geprägten Gehaltsschema und die Implementierung eines leistungs- und funktionsbezogenen Gehaltssystems bedingt eine Auseinandersetzung mit dem Thema Remuneration und Diskriminierung.

Fortbildung

Dem FWF ist es wichtig, dass die Aus- und Weiterbildung von allen MitarbeiterInnen genutzt wird. Das Angebot steht allen MitarbeiterInnen offen, und wird angepasst an die individuellen Wünsche und Bedürfnisse.

Work-Life Balance

Dem FWF ist es wichtig, dass die MitarbeiterInnen die Arbeit im FWF mit Ihren persönlichen Zielen vereinbaren können. Flexible Arbeitszeiten und maßgeschneiderte Lösungen helfen bei der Erfüllung dieser Ziele.

Arbeitsplatz- und Aufgabengestaltung

Der FWF versucht Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Leistungsbereitschaft seiner MitarbeiterInnen besonders unterstützt. Interne Projektgruppen und Teams werden auf der Basis der Expertise in der entsprechenden Fragestellung zusammengestellt.

Organisationskultur

Der FWF nimmt Gleichstellung als zentrale Führungsaufgabe wahr. Der FWF bemüht sich auf Basis der Expertise seiner MitarbeiterInnen Führungsaufgaben zwischen den Geschlechtern gleichmäßig zu verteilen. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch nach innen und außen wird umgesetzt.