



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Vienna University of Technology

Maßnahmenvorschläge der Fakultäten der TU Wien zur Erhöhung des Frauenanteils

Ziele

- Ziel 1: Erhöhung Frauenanteil in Spitzenpositionen
- Ziel 2: Karriereentwicklung Nachwuchswissenschaftlerinnen
Steigerung Frauenanteil bei Prä- und PostDocs
- Ziel 3: Akquirierung von Studentinnen
- Bisherige Aktivitäten bündeln und konzentrieren

Learnings aus den bisherigen Aktivitäten:

- Nachhaltigkeit von Maßnahmen ist wesentlich
(langfristige Durchführung, keine Einmal-Aktionen)
- Ressourcen sind nötig (Geld und Personal)
- Sensibilisierung für alle Beteiligten
(zu fördernde Frauen, Wissenschaftler_innen im Haus)

➤ **Bei Berufungen:**

- verpflichtende Vorrecherche nach Frauen
- Ausschreibungen gendersensibel gestalten, Genderkompetenz als Kriterium unmittelbar in das Qualifikationsprofil aufnehmen
- Ausschreibungen breiter und ohne Stereotype – zusätzlich einen Punktekatalog zur Bewertung für die Kommission erstellen
- Externe weibliche Mitglieder (weil intern zu wenig Frauen)
- Soziale und Genderkompetenz prüfen – gezielte Fragen im Hearing

Aufnahmeverfahren

- Ausschreibungen gendersensibel gestalten, Genderkompetenz als Kriterium ins Qualifikationsprofil hineinnehmen
- Aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen bei Professuren
- Aktive Rekrutierung ausländischer Forscherinnen
- Gender Budgeting: Erfolge bei Frauenförderung an Mittelvergabe für Institute koppeln, mögliche Indikatoren dafür:
 - Die Besetzungen von PräDoc Stellen mit Frauen
 - Abgeschlossene Habilitationsverfahren und abgeschlossene Doktorate von Frauen

Frauenanteil erhöhen

- Einzelne Laufbahnstellen, PostDoc Stellen und PräDoc Stellen gezielt als Frauenstellen ausschreiben
- Gezielte Nutzung der Möglichkeit der §99 (3) Professuren zur Etablierung von weiteren Frauen in der Professor_innen- Kurie
- Vorabkommission für jede Professur: sind bei aktiver Kandidatinnen-Recherche mehr als 3 geeignete Frauen dabei, dann Ausschreibung als Frauenstelle

Nachwuchsförderung

- Unterstützung bei
 - Bewerbung um Stipendien
 - Wahrnehmung des Anspruchs auf Weiterbildung
 - Karenz durch geringfügige Weiterbeschäftigung
 - Kongressteilnahmen und Publikationsbestrebungen
- Pro Arbeitsbereich 1 weibliche Stud.ass. zum Kennenlernen d. Forschung/ d. Themen schaffen
- Masterstudentinnen gezielt ansprechen für Konferenzbesuche und für die Forschungsmitarbeit

Nachwuchsförderung

- Pool an Vertrauensdozent_innen/-personen für Karrieregespräche, Beratung und Motivation von Master und Doktors-Studentinnen
- Mentoring Programme für Studentinnen (gemeinsam mit Fachschaft)
 - Jede_r Mentor_in bietet 1 Studentin ab 3. Semester pro Studienjahr 1 Stelle als Stud.Ass. an, 4 Jahre Laufzeit
 - Im Masterstudium wird Tätigkeit der Stud.Ass. an ihrer Interessenslage ausgerichtet: fachliche Interessen entwickeln sich gezielt
 - Thema von Masterarbeiten möglichst so wählen, dass Diss.stelle entwickelt werden kann -> Weiterbeschäftigung in PräDoc Stelle angestrebt
- Offener Jour Fix für alle Beteiligten an Mentoring-Programmen ca. monatlich

➤ **durchgehendes Mentoring-Programm: bottom-up**

- Schülerinnen: Vorträge an Schulen, Töchterttag, FiT; Gruppen bis 10 Schülerinnen von Studierenden (Fachschaft) betreut
- Mentoring Bachelor Studentinnen: Kleingruppen, betreut durch Master- und Doc.Studierende; ERASMUS Aufenthalte fördern,
- Mentoring Master Studentinnen: Betreuung durch Doc und PostDoc – Vorbereitung auf Doc Studium, Besuch von Arbeitsgruppen
- Unterstützung von Master Stud. und Doc Stud. bei Teilnahme an wiss. Konferenzen
- Mentoring Doc: Betreuung durch Lehrende, Themen: Projektanträge (EU, FWF, FFG), Präsentation von Arbeiten, Verfassen Publikationen, Betreuungsaufgabe für jüngere Studierende

➤ **Netzwerke initiieren und unterstützen: lokal und international**

Nachwuchsförderung

- gezielte Förderung von Frauen: Aufforderung, auf Tagungen zu fahren, Co-Autor_innenschaft, Einführung in wissenschaftliche Netzwerke durch Mentor_innen oder die Forschungsgruppen-Leitung, Frauen ermutigen, selbständig zu veröffentlichen
- Teilnahme an professionellen Coaching-Klausuren (vgl. fForte, WWTF) fördern
- Unterstützung für PostDoc Aufenthalte im Ausland, Kontakte zu internationalen Netzwerken

➤ Schulungen für Führungskräfte

- „Schärfen der Verantwortung von Kolleg_innen in Leitungsfunktionen“
- „Angestrebt wird eine offene Diskussion zur Reflexion des Führungsstils und der Arbeitsorganisation in der Leitungsebene der Fakultät – inwiefern diese von männlichen Leitbildern und Normvorstellungen geprägt ist; inwiefern stereotype Vorstellungen von Frauen, ethnischen Minderheiten, älteren oder behinderten Personen vorhanden sind.“
- „Schulung von Vorsitzenden und Kommissionsmitgliedern zu Gender- und Diversity“
- „Genderkompetenz-Trainings für wissenschaftliche Fakultätsmitglieder, pro Jahr und Arbeitsbereich mind. 1 Teilnahme“
- „Interne Genderkompetenz-Schulungen für Führungskräfte beider Geschlechter“

- Aufnahme in Kriterienkatalog zur Evaluierung der Forschungsbereiche:
 - Durchführung förderlicher MAG
 - Teilnahme am Mentoringprogramm
 - Mitarbeit in Gremien

- Datenerhebung und Ermittlung von Ursachen für das Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft: Quantifizierung der Leaky Pipeline und Identifizierung von Ursachen

- Jährliche Erhebung d. Daten (Personal, Studierende) der Fakultät -> Monitoring

- Offener Jour Fix für alle Beteiligten an Mentoring-Programmen ca. monatlich
- Aufbrechen alter Denkmuster: Langfristiges Schulungskonzept bereits für Studierende, PräDocs und Post Docs -> Konzept erstellen
- Verhalten/Alltagskultur: Frauen zu oft „Systemerhalter_innen“ bzw. in zu vielen Gremien (Quote)

Forschung

- Erhöhung des Frauenanteil bei Projektleitungen: bei gleicher Eignung Anträge von Frauen vorrangig behandeln (z.B. innovative Projekte)
- Förderung interdisziplinärer Forschung – Vorrang für interdisziplinäre Anträge
- Bei Koautor_innenschaft Finanzierung des Konferenzbesuches, wenn die Forscherin den Vortrag hält
- Thema von Masterarbeiten möglichst so wählen, dass daraus eine Dissertationsstelle entwickelt werden kann
-> es wird eine Weiterbeschäftigung in PräDoc Stellen angestrebt

- Analyse der „leaky pipeline“ bei Studierenden -> Gründe für den Drop Out ermitteln
- Drop Out Reduktion durch
 - Lerngruppen für Frauen
 - Gender Modul in OrientierungsLVA weiterhin
 - Bewerbung Online Mentoring & Karrierecoachings (genderfair)
 - Role Models z.B. in Fachschafts-Zeitung vorstellen
- LVA-Evaluierung und Weiterentwicklung der Inhalte (gendersensibel, welche Abfolge...)
- Brückenkurse für Frauen im September
- Entwicklung eines MOOC für die EinführungsLVA mit gendersensiblen Inhalten
- Weibliche Lehrende früh im Bachelorstudium in den Studienplan nehmen – das hat auch die Funktion von Role Models

Vereinbarkeit

- Kommunikation vorhandener Möglichkeiten zum Wiedereinstieg
 - Telearbeit, flexible Arbeitszeiten...
 - Maßnahmenkatalog für mögliche Szenarien für Auszeiten zu unterschiedlichen Karrierezeitpunkten
 - Ausweitung Home Office Möglichkeiten für PräDocs und PostDocs
- Aufnahme des Themas „Sabbatical“ in Mitarbeiter_innen-Gespräche
- Rückzugsraum für Mütter an verschiedenen Standorten

Weitere Ideen

- Veranstaltungstermine der Fakultät nur mehr in den Arbeitszeiten (Sitzungen usw.)
- Habilkriterien, die auf Karriereauszeiten Rücksicht nehmen (bzw. Verlängerung der Qualifizierungsvereinbarung durch Karenzzeit)
- Frauennetzwerk an der Fakultät aufbauen, inkl. regelmäßigem Infofluss zwischen Leitungspersonen der Fakultät
- Einrichtung bzw. Ausbau einer Web-Seite für Frauenförderung der Fakultät
- Gemeinsame Freizeitaktivitäten vernetzen via social media
- Mailverteiler für weibliches Personal der Fakultät