

# FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität von Forscher:innen (2021–2023)

## 1. Vision

Der FWF unterstützt mittels fairer, transparenter Verfahren und ausgewogener Beteiligung der Geschlechter in den Entscheidungsgremien Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit von Forscher:innen der nationalen Forschungsgemeinschaft. Die FWF-Strategie inkl. Aktionsplan (2021–2023) skizziert entsprechende zukünftige Maßnahmen, die u. a. auch darauf abzielen, grundsätzlich die Antragsraten des unterrepräsentierten Geschlechtes, aktuell im Speziellen von Forscherinnen, ihrem Potenzial entsprechend deutlich zu steigern.

## 2. Hintergründe

Die österreichische FTI-Strategie formulierte bis 2020 eine Reihe von Maßnahmen, um Gleichstellung in der Forschung zu forcieren: 1) Gender-Budgeting<sup>1</sup> in allen Forschungsförderungsmaßnahmen, 2) karrierefördernde Maßnahmen für Frauen im wissenschaftlichen und anwendungsorientierten FTI-Nachwuchs und in der Berufstätigkeit sowie 3) Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die aktuelle FTI-Strategie 2030<sup>2</sup> formuliert weiterführend im Ziel 3 für die österreichische FTI-Landschaft, dass es notwendig ist, auf Wissen, Talente und Fertigkeiten zu setzen. Zur Erreichung dieses Ziels sind Humanressourcen zu entwickeln, zu fördern sowie die internationalen Perspektiven von Forschenden und Studierenden zu unterstützen. Außerdem soll wie folgt unterstützt werden: Stärkung von Gleichstellung und Diversität in F&E sowie Attraktivierung und Förderung von Forschungskarrieren, insbesondere für Frauen, durch Intensivierung von Gleichstellungsprogrammen und Maßnahmen in der Personal- und Karriereplanung. Ebenso sind entsprechende Maßnahmen sowie die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten bei der Forschungsförderung wesentlich, um Barrieren für gleiche Chancen und Teilhabe abzubauen.

Die Empfehlungen des BMBWF als Aufsichtsbehörde des FWF basieren auf einem Policy-Mix im Hinblick auf die Gleichstellungspolitik in Österreich. Dieser wiederum spiegelt den

---

<sup>1</sup> [Was ist Gender-Budgeting – IMAG GMB \(imag-gmb.at\)](https://www.imag-gmb.at/)

<sup>2</sup> [FTI-Strategie \(bmbwf.gv.at\)](https://www.bmbwf.gv.at/)

dreidimensionalen Gleichstellungsansatz entsprechend den ERA (European Research Area)-Zielsetzungen<sup>3,4,5</sup>:

- 1) Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen
- 2) Abbau von strukturellen Barrieren
- 3) Verankerung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre

Zusätzlich beschreiben EU-Berichte<sup>6</sup> die Notwendigkeit der Verankerung von gleichstellungspolitischen Zielen und deren Umsetzung als Teil der Organisationsstrategie. Die starke Unterstützung vonseiten der Organisationsleitung ist richtungsweisend im Hinblick auf die Verwirklichung der Strategie und die Umsetzung der Ziele. Die klare Kommunikation nach außen unterstützt ebenfalls die Effekte.

Die gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit des FWF bildet das Bundesgesetz FTFG (Forschungs- und Technologieförderungsgesetz), das in § 2b<sup>7</sup> als eine Aufgabe die Förderung von wissenschaftlichen Forschungsvorhaben einzelner oder mehrerer natürlicher oder juristischer Personen auf jede geeignete Weise darlegt.

Die besonderen Zielsetzungen im Hinblick auf die Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit für Forscher:innen verankert der FWF institutionell mit der nachfolgenden Darstellung von Grundsätzen und Standards, ergänzt durch einen Aktionsplan für die Jahre 2021–2023. Dieser für den FWF forschungspolitisch wichtige Schritt vervollständigt die bisherigen Aktivitäten<sup>8</sup> zu diesem Thema.

## FWF-Grundsätze zum Thema Gleichstellung und Diversität

- Die Gleichstellung und damit auch Chancengleichheit<sup>9</sup> von Forscher:innen in der Forschung ist dem FWF ein zentrales Anliegen. Der FWF bemüht sich um die ausgewogene Beteiligung von Vertreter:innen der Forschungsgemeinschaft in den FWF-Gremien und in den Funktionen im FWF sowie eine ausgeglichene Beteiligung an den

<sup>3</sup> Council of the European Union (2012). Conclusions on 'A reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth'. Available at: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/intm/134168.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/intm/134168.pdf)

<sup>4</sup> Council of the European Union (2015). Advancing gender equality in the European Research Area - Council conclusions. Available at: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>

<sup>5</sup> ERAC Opinion on the European Research Area Roadmap 2015-2020 [https://era.gv.at/object/document/1845/attach/ERA\\_Roadmap\\_st01208\\_en15.pdf](https://era.gv.at/object/document/1845/attach/ERA_Roadmap_st01208_en15.pdf)

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/structural-changes-final-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf); [http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en\\_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=KINA26565](http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=KINA26565); <http://www.gender-net.eu/spip.php?article55&lang=en> (D.2.8)

<sup>7</sup> <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gesetzliche-grundlage/>

<sup>8</sup> <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming/>

<sup>9</sup> Strategische Vorhaben 2017–2020: <https://www.fwf.ac.at/de/news-presse/news/nachricht/nid/20161212-2222/>

Prozessen zur Entscheidungsfindung und an den FWF-Programmen als antragstellende und projektleitende Personen. Wo notwendig, wird die Diversität von Forscher:innen im Sinne eines intersektionalen Ansatzes<sup>10,11</sup> berücksichtigt.

- Weiters fördert der FWF Forschung, die neben der adäquaten Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts im Forschungsteam – wo relevant – zielgerichtet die geschlechtsspezifischen und genderrelevanten Fragestellungen im Forschungsansatz inkludiert.
- Der FWF definiert Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und implementiert diese in allen Bereichen des FWF (Gender-Mainstreaming und [FWF-Gleichstellungsstandards](#)).
- Die Umsetzung der Gleichstellung als zentrale Führungsaufgabe liegt in der Verantwortung des FWF-Präsidiums.
- Bei der personellen Zusammensetzung der FWF-Gremien berücksichtigt der FWF Anliegen der Gleichstellung und Diversität.
- Der FWF setzt sich Ziele im Bereich der Gleichstellung und überprüft regelmäßig deren Erreichung (z. B. genderspezifische Beteiligung und Erfolgsraten von Forscher:innen in den unterschiedlichsten Programmen).
- Der FWF entwickelt faire und transparente Verfahren<sup>12</sup> mit entsprechenden *checks and balances*, um eine unbewusste Benachteiligung von Antragsteller:innen zu vermeiden.
- Der Austausch mit forschungspolitischen Initiativen auf der nationalen und internationalen Ebene dient dem gegenseitigen Lernen u. a. über strukturelle und verfahrensbezogene Barrieren für Subgruppen von antragstellenden Personen.
- Der FWF kommuniziert intern und nach außen im Rahmen seines Außenauftritts geschlechtergerecht. Die deutliche Sichtbarmachung des unterrepräsentierten Geschlechts aktuell mit speziellem Augenmerk auf Forscherinnen im Rahmen der FWF-Förderung ist dem FWF ein spezielles Anliegen.
- Zur Erreichung der Gleichstellung werden, wo notwendig, gezielte Maßnahmen ergriffen, um bestehende Nachteile auszugleichen.

## **FWF-Aktionsplan Chancengleichheit und Diversität (2021–2023)**

- Weiterentwicklung der internen Prozesse:
  - Umgestaltung der FWF-Website (inklusive Sprache; Menüpunkt: Chancengleichheit und Diversität)
  - Maßnahmen zur ausgeglichenen Beteiligung der Geschlechter in der Delegiertenversammlung (DV) und dem Kuratorium (KS); Unterstützung des unterrepräsentierten Geschlechts im Bereich der Gremienarbeit
  - Strategische Diskussionen zum Thema Diversität und Gender-Budgeting
- Weiterentwicklung der Datengrundlage:
  - Ausdifferenzierung des Chancengleichheits-Monitorings (quantitativ und qualitativ)

---

<sup>10</sup> <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/>

<sup>11</sup> [FWF-interner Workshop „Diversität und Forschungsförderung“, 27.11.2015; Wien](#)

<sup>12</sup> <https://zenodo.org/record/17842>

- Veröffentlichung und Diskussion der Schlüsselfaktoren (mit den FWF-Gremien)
- Weiterentwicklung der Programme und Verfahren:
  - ESPRIT inkl. spezieller Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl an Antragstellerinnen und projektspezifischer Unterstützung u. a. im Bereich von persönlichen Qualifizierungsmaßnahmen, Kinderpauschale etc.
  - Qualitätssicherung im FWF-Verfahren (Bias-Sensibilisierungs-Training für die FWF-Gremien, FWF-Geschäftsstelle, Informationen für Forscher:innen und Gutachter:innen)
- Ergebnisbericht (2023) und Entwurf eines neuen Maßnahmenkatalogs 2024–2027