

Gleichstellungsplan 2023–2024

FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität von
Forscher:innen

Wien, 01.04.2023

Entdecken,
worauf es
ankommt.

Inhalt

1	Vision.....	3
2	Hintergründe.....	3
3	FWF-Grundsätze zum Thema Gleichstellung und Diversität.....	4
4	FWF-Aktionsplan für Chancengleichheit & Diversität (2023–2024).....	6
4.1	Maßnahmen	6
4.1.1	FWF-Organisation	6
4.1.2	Antragstellung.....	7
4.1.3	Begutachtungsverfahren.....	7
4.1.4	Projektdurchführung	8
4.1.5	Erhöhung der Sichtbarkeit von Forscherinnen	8
4.2	Ausblick: Stabsstelle für Chancengleichheit in der Forschungsförderung	8

1 Vision

Der FWF beschreibt in seinem Leitbild Mission, Ziele und Grundsätze im Rahmen der Forschungsförderung der österreichischen Spitzenforschung. Chancengleichheit, Gender-Mainstreaming, Transparenz, Fairness sowie Unabhängigkeit und Vielfalt sind darin als Grundpfeiler in der Forschungsförderung verankert.

Mittels fairer, transparenter Verfahren unterstützt der FWF Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit von Forscher:innen in der nationalen Forschungsgemeinschaft. Die FWF-Strategie skizziert entsprechende Maßnahmen, die u. a. darauf abzielen, die Antragsraten des unterrepräsentierten Geschlechtes, aktuell im Speziellen von Forscherinnen, ihrem Potenzial entsprechend deutlich zu steigern.

Für den FWF bedeutet Chancengleichheit darüber hinaus die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter unter Berücksichtigung der Diversität von Forscher:innen, sowie der Vielfalt von Forschungsideen und Forschungskonzepten.

2 Hintergründe

Die aktuelle FTI-Strategie 2030¹ formuliert in 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 Forscher:innen und Student:innen zu unterstützen. Die 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 soll weiterhin im Fokus sein. Ebenso ist 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 spiegeln einen dreidimensionalen Gleichstellungsansatz entsprechend den ERA-Zielsetzungen^{2,3,4} (ERA – European Research Area) wider:

1) Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen

¹ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Forschung/Forschung-in-%C3%96sterreich/Strategische-Ausrichtung-und-beratende-Gremien/Strategien/FTI-Strategie-der-Bundesregierung-.html>

² 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

³ Council of the European Union (2015). Advancing gender equality in the European Research Area - Council https://era.gv.at/object/document/1845/attach/ERA_Roadmap_st01208_en15.pdf. Available at: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>

⁴ ERAC Opinion on the European Research Area Roadmap 2015-2020 https://era.gv.at/object/document/1845/attach/ERA_Roadmap_st01208_en15.pdf

2) Abbau von strukturellen Barrieren

3) Verankerung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre

Zusätzlich beschreiben EU-Berichte⁵ 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 § 2b7⁶ 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 Diversität, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit für Forscher:innen verankert der FWF institutionell mit der nachfolgenden Darstellung von Grundsätzen und Standards, ergänzt durch einen Aktionsplan, erstellt nach den verpflichtenden Vorgaben der „EU Horizon Europe“- Kriterien zur Förderung.⁷ Dieser für den FWF forschungspolitisch wichtige Schritt vervollständigt die bisherigen Aktivitäten⁸ zu diesem Thema.

3 FWF-Grundsätze zum Thema Gleichstellung und Diversität

- Gleichstellung und damit auch Chancengleichheit⁹ von Forscher:innen ist dem FWF ein zentrales Anliegen. Der FWF bemüht sich um eine ausgewogene Beteiligung von Vertreter:innen der Forschungsgemeinschaft in den FWF-Gremien, in den Funktionen im FWF sowie an den Prozessen zur Entscheidungsfindung und an den FWF-Programmen für antragstellende und projektleitende Personen. Die Diversität von Forscher:innen wird im Sinne eines intersektionalen Ansatzes (inhaltliche Verschränkung sozialer Dimensionen wie z. B. Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Behinderung etc.)^{10,11} berücksichtigt.

⁵ 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://www.gender-net.eu/spip.php?article55&lang=en> (D.2.8)

⁶ [Gesetzliche Grundlage des FWF](#)

⁷ [Gender Equality in Academia and Research - What is a Gender Equality Plan](#) bzw. [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#)

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

⁹ [Strategische Vorhaben FWF 2017–2020](#)

¹⁰ [Intersektionalität – eine Einführung](#), Katharina Walgenbach

¹¹ FWF-interner Workshop „Diversität und Forschungsförderung“, 27.11.2015; Wien

- 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.
- 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 Verfahren¹² mit entsprechenden Checks and Balances, um eine unbewusste Benachteiligung von Wissenschaftler: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 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.

¹² Im Rahmen von zwei externen Evaluierungen des FWF-Entscheidungsverfahrens wurde gezeigt, dass Geschlecht, Alter und disziplinäre Herkunft keinen Einfluss auf die Bewilligungswahrscheinlichkeiten haben: [Einflussfaktoren auf Bewilligungswahrscheinlichkeiten im FWF-Entscheidungsverfahren. FWF-Einzelprojekte von 1999 bis 2008 und 2010 bis 2019](#)

4 FWF-Aktionsplan für Chancengleichheit & Diversität (2023–2024)

4.1 Maßnahmen

Im folgenden Abschnitt werden bestehende und geplante Maßnahmen der Stabsstelle für Chancengleichheit in der Forschungsförderung entlang der FWF-Prozesse dargestellt.

4.1.1 FWF-Organisation

- Stabsstelle für Chancengleichheit in der Forschungsförderung seit 2005 (mit 1 Vollzeit-äquivalent)
- Veröffentlichung der FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität von Forscher:innen- Gender Equality Plan (GEP)
- Verwendung einer inklusiven, geschlechtergerechten Sprache für die interne und externe Kommunikation (entsprechend einem internen Leitfaden)
- Unterzeichnung der San Francisco Declaration on Research Assessment¹³ (DORA) und des Abkommens zu „Reforming Research Assessment“¹⁴
- Chancengleichheits-Monitoring: jahresaktuelle und langfristige geschlechtsspezifische Datenerfassung in Bezug auf Antragstellung, Bewilligungen, FWF-Gremien, FWF-Begutachtungsverfahren
- Vernetzung und Wissenstransfer:
 - FWF-interne Gender-Arbeitsgruppe zur abteilungsübergreifenden Kommunikation und Informationsaustausch
 - Nationaler Austausch im Rahmen der Gender-Arbeitsgruppe im Haus der Forschung und außerhalb mit Forschungsorganisationen
 - Internationaler, regelmäßiger Austausch mit Förderorganisationen wie DFG und SNF, bzw. Science Europe, GRC
- Beteiligung an EU-Programmen und EU-Projekten:

¹³ [San Francisco Declaration on Research Assessment \(DORA\)](#)

¹⁴ Coalition for Advancing Research Assessment: [Agreement on Reforming Research Assessment](#) und [Unterzeichner:innen](#)

- EU Cofund GENDER-NET Plus¹⁵
- EU-Projekt über geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Vergabe von Forschungsförderung: GRANteD¹⁶

4.1.2 Antragstellung

- Integration der verpflichtenden Reflexion der Gender- und Geschlechterdimension im Forschungsansatz im Rahmen der Antragstellung:
 - Information und Materialien für Wissenschaftler:innen (Checkliste, Materialien: Videos usw.)
- Anforderung an Wissenschaftler:innen: 30 % Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts in den Programmen Clusters of Excellence, Spezialforschungsbereiche, Forschungsgruppen, doc.funds, doc.funds.connect
- Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen: Reservierung von 50 % der Mittel für Frauen im ESPRIT-Programm
- Inklusion: Berücksichtigung von Karriereunterbrechungen und entsprechende Ausnahmeregelungen im Rahmen der Antragstellung
- Coaching-Workshops (Wissenstransfer im Rahmen der FWF-Prozesse; frauenspezifische Veranstaltungen)

4.1.3 Begutachtungsverfahren

- Entsprechend den Kriterien der unterzeichneten San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) sowie des EU-Positionspapiers Reforming Research Assessment wird bei der Bewertung von Forschungsleistungen auf die Verwendung von zeitschriftenbasierten Metriken, wie z. B. dem Journal Impact Factor, verzichtet und bei der Beurteilung der Qualifikation von Antragsteller:innen das akademische und nicht das biologische Alter berücksichtigt.
- Weiterhin Sensibilisierung im Hinblick auf Unconscious Bias:
 - Weiterführung der FWF-internen Bias-Trainings
 - Bereitstellung von Informationen für Gutachter:innen und entsprechende Hinweise in Gutachter:innen-Formularen

¹⁵ [Cofunded Call – GENDER-NET Plus \(gender-net-plus.eu\)](https://gender-net-plus.eu)

¹⁶ EU-Forschungsprojekt [GRANteD](#) – [Publikationen: GRANteD Equality Policy & Gender Bias Risk Analysis](#)

4.1.4 Projektdurchführung

- Karrierespezifische Maßnahmen, um bestehende Nachteile auszugleichen und Sensibilisierung für Gleichstellung in den Projekten zu ermöglichen:
 - Kinderpauschale¹⁷ (in ESPRIT, Spezialforschungsbereiche, Clusters of Excellence)
 - Zusätzliche Mittel für Weiterqualifizierung (2000 €/Jahr für Frauen in der Projektleitung)
 - Zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen, die eine gender- und diversitätskompetente Organisationskultur sowie gleichstellungsorientierte Karriereentwicklungen fördern (Spezialforschungsbereiche und Clusters of Excellence)
 - Monitoring wissenschaftlicher Projektmitarbeiter:innen
- Integration der Gender- und Geschlechterdimension in der Forschung durch die Wissenschaftler:innen in allen Programmen

4.1.5 Erhöhung der Sichtbarkeit von Forscherinnen

- Portraits im Rahmen des FWF-Wissenschaftsmagazins scilog¹⁸ ermöglichen die Beschreibung von Projekten, die von Wissenschaftlerinnen durchgeführt werden
- Projektvergaben/Auszeichnungen: Frauenspezifische Veranstaltungen¹⁹ erhöhen die Sichtbarkeit der Stelleninhaberinnen und ermöglichen die Vernetzung der akademisch jüngeren Wissenschaftlerinnen mit etablierten Wissenschaftlerinnen in Österreich
- Academia Net²⁰ listet europäische Expertinnen aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen

4.2 Ausblick: Stabsstelle für Chancengleichheit in der Forschungsförderung

- Aktualisierung der FWF-Website bis Juni 2023 (geschlechtergerechte Sprache, Diversität und Chancengleichheit, Aktualisierung der Informationen für Wissenschaftler:innen und Gutachter:innen zu Bias und Genderdimension in der Forschung)
- FWF-interne Verankerung der Verantwortung der Stabsstelle im Rahmen der FWF-Prozesse im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes

¹⁷ Projektleiterinnen, die nach der Geburt eines Kindes vollzeitbeschäftigt sind, können bis zum dritten Geburtstag des Kindes eine Kinderpauschale beziehen.

¹⁸ [Im Porträt](#)

¹⁹ [Ein Abend im Zeichen weiblicher Spitzenforschung; Firnberg-Richter-Feier](#)

²⁰ [Portal to Excellent Women Academics](#)

- Entwicklung eines Leitfadens zum Umgang mit Belästigung und Diskriminierung in FWF-geförderten Projekten

Für den FWF:
Christof GATTRINGER, Präsident

WIEN, 23. Mai 2023

Ort, Datum

FWF Österreichischer
Wissenschaftsfonds

Österreichischer Wissenschaftsfonds FWF
Georg-Coch-Platz 2, 1010 Wien
+43 1 505 67 40
office@fwf.ac.at | fwf.ac.at

Stempel/Unterschrift