

FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität von Forscherinnen und Forschern (2019–2020)

1. Vision:

Der FWF unterstützt mittels fairer, transparenter Verfahren und ausgewogener Beteiligung der Geschlechter in den Entscheidungsgremien Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit von Forscherinnen und Forschern der nationalen Forschungscommunity. Die FWF-Strategie inkl. Aktionsplan (2019–2020) definiert entsprechende zukünftige Maßnahmen, die u. a. auch darauf abzielen, die Antragsraten von Forscherinnen ihrem Potenzial entsprechend deutlich zu steigern.

2. Hintergründe

Die österreichische FTI-Strategie¹ formuliert bis 2020 eine Reihe von Maßnahmen, um Gleichstellung in der Forschung zu forcieren: 1) Gender-Budgeting² 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 Empfehlungen des ehemaligen BMWFW als Aufsichtsbehörde des FWF basierten auf einem Policy-Mix im Hinblick auf die Gleichstellungspolitik in Österreich. Dieser wiederum spiegelt den dreidimensionalen Gleichstellungsansatz entsprechend den ERA (European Research Area)-Zielsetzungen^{3,4,5}

- 1) Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen

¹ https://bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/forschung/FTI-Strategie.pdf

² <http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0597>

³ 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

⁴ 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>

⁵ 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-Berichte⁶ 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 § 2b⁷ 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 Forscherinnen und Forscher verankert der FWF institutionell mit der nachfolgenden Darstellung von Grundsätzen und Standards, ergänzt durch einen Aktionsplan für die Jahre 2019–2020. Dieser für den FWF forschungspolitisch wichtige Schritt vervollständigt die bisherigen Aktivitäten⁸ zu diesem Thema.

3. FWF-Grundsätze zum Thema Gleichstellung und Diversität

- Die Gleichstellung und damit auch Chancengleichheit⁹ von Frauen und Männern in der Forschung ist dem FWF ein zentrales Anliegen. Der FWF bemüht sich um die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den FWF-Gremien und in den Funktionen im FWF sowie eine ausgeglichene Beteiligung an den Prozessen zur Entscheidungsfindung und an den FWF- Programmen als antragstellende und projektleitende Personen. Wo notwendig, wird die Diversität von Forscherinnen und Forschern im Sinne eines intersektionalen Ansatzes^{10,11} berücksichtigt.
- Weiters fördert der FWF Forschung, die, neben der adäquaten Beteiligung von Frauen im Forschungsteam – wo relevant – zielgerichtet die Genderdimension im Forschungsansatz inkludiert.
- Der FWF definiert Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und implementiert diese in alle Bereiche des FWF (Gender-Mainstreaming und [FWF-Gleichstellungsstandards](#)).
- Die Umsetzung der Gleichstellung als zentrale Führungsaufgabe liegt in der Verantwortung des FWF-Präsidiums.

⁶ https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf; <http://www.gender-net.eu/spip.php?article55&lang=en> (D.2.8)

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

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

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

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

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

- 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. Beteiligung und Erfolgsraten von Frauen und Männern in den unterschiedlichsten Programmen).
- Der FWF entwickelt faire und transparente Verfahren¹² mit entsprechenden *checks and balances*, um eine unbewusste Benachteiligung von Antragstellerinnen und Antragstellern 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 Sichtbarmachung von 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.

4. FWF-Aktionsplan zum Thema Gleichstellung und Diversität (2019–2020)

Die folgenden Maßnahmen sollen in den Jahren 2019–2020 verstärkt umgesetzt werden:

- Ausbau des Chancengleichheits-Monitorings (quantitativ und qualitativ)
- jährliche Diskussion und Veröffentlichung der Ergebnisse (im Jahresbericht und in den FWF-Gremien)
- Weiterentwicklung der Programme und spezielle Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl an Antragstellerinnen
- projektspezifische Unterstützung u. a. im Bereich von persönlichen Qualifizierungsmaßnahmen
- Zielgröße von 50 % Frauenanteil im FWF-Kuratorium
- Qualitätssicherung im FWF-Verfahren (Informationen zum Umgang mit *unconscious bias*)
- Sensibilisierung und Kompetenzaufbau im FWF-Kuratorium (im Bereich Integration der Genderdimension im Forschungsansatz)
- Kostenstelle GENDER-Forschung in den FWF-Programmen
- Evaluierung der Ergebnisse
- Entwurf eines neuen Maßnahmenkatalogs 2021–2023

¹² <https://zenodo.org/record/17842>