

# Gleichstellungsplan 2025–2027

FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität von  
Forscher:innen

Wien, 08.11.2024

Entdecken,  
worauf es  
ankommt.

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Zielsetzung Chancengleichheit und Diversität im FWF .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Forschungspolitischer Hintergrund .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Grundsätze des FWF .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Laufende Maßnahmen .....</b>	<b>5</b>
4.1	FWF-Organisation .....	5
4.2	Antragstellung .....	5
4.3	Begutachtungsverfahren .....	6
4.4	Projektdurchführung .....	7
4.5	Erhöhung der Sichtbarkeit von Forscherinnen und Diversität in der Forschung .....	7
<b>5</b>	<b>Aktionsplan für 2025–2027 .....</b>	<b>8</b>

## 1 Zielsetzung Chancengleichheit und Diversität im FWF

Im Leitbild des FWF sind Chancengleichheit und Diversität als Grundpfeiler der Forschungsförderung verankert. Diese FWF-Strategie skizziert Maßnahmen für mehr Chancengleichheit und Diversität mit dem Ziel, die Antragsraten unterrepräsentierter Gruppen, aktuell im Speziellen von Forscherinnen, zu steigern und die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt der Forschungsgemeinschaft zu fördern. Unter Diversität versteht der FWF die Vielfalt von Unterscheidungsdimensionen zwischen Forscher:innen (Alter, Elternschaft, Geschlecht, Herkunft) und er bemüht sich, relevante Diversitätsdimensionen in ihrer Wechselwirkung (Intersektionalität) zu berücksichtigen<sup>1,2,3</sup>.

## 2 Forschungspolitischer Hintergrund

Die aktuelle **FTI-Strategie 2030**<sup>4</sup> formuliert in Ziel 3 die Stärkung von Gleichstellung und Diversität in Forschung & Entwicklung, die Attraktivierung und Förderung von Forschungskarrieren, insbesondere für Frauen, durch Intensivierung von Gleichstellungsprogrammen und Maßnahmen in der Karriereplanung. Dabei ist die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten wesentlich, um Barrieren für gleiche Chancen und Teilhabe in der Forschungsförderung abzubauen.

Zusätzlich beschreiben **EU-Strategiedokumente**<sup>5</sup> die Notwendigkeit der Verankerung von gleichstellungspolitischen Zielen im Rahmen des Europäischen Forschungsraums (European Research Area, ERA) und deren Umsetzung als Teil der Organisationsstrategie.

Das **Bundesgesetz FTFG** (Forschungs- und Technologieförderungsgesetz) verpflichtet den FWF in § 2<sup>6</sup> zur Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Zielsetzungen hinsichtlich Diversität, Gleichstellung und Chancengleichheit für Forscher:innen verankert der FWF institutionell durch die Stabsstelle „Chancengleichheit und Diversität in der Forschungsförderung“ anhand der nachfolgenden Grundsätze, Standards und Maßnahmen, die durch einen Aktionsplan für den Zeitraum 2025–2027 ergänzt werden.

---

<sup>1</sup> [Intersektionalität – eine Einführung](#), Katharina Walgenbach

<sup>2</sup> FWF-interner Workshop „Diversität und Forschungsförderung“, 27.11.2015; Wien

<sup>3</sup> Siehe [Formular Karriereunterbrechung](#)

<sup>4</sup> <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Forschung/Forschung-in-%C3%96sterreich/Strategische-Ausrichtung-und-beratende-Gremien/Strategien/FTI-Strategie-der-Bundesregierung-.html>

<sup>5</sup> Europäische Kommission: [Strategic Plan 2020-2024 DG RESEARCH AND INNOVATION](#); [Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

<sup>6</sup> [Gesetzliche Grundlage des FWF](#)

### 3 Grundsätze des FWF

- Die Umsetzung von Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität als zentrales Anliegen liegt als Führungsaufgabe in der Verantwortung des FWF-Präsidiums.
- Der FWF definiert Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität als Querschnittsaufgabe (Gender-Mainstreaming) und implementiert diese in allen Prozessen des FWF.
- Der FWF setzt sich Ziele im Bereich Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität, deren Erreichung regelmäßig überprüft wird (z. B. Beteiligung und Erfolgsraten von Forscherinnen).
- Der FWF setzt sich aktiv für eine faire Behandlung aller Forscher:innen ein, achtet auf eine transparente und faire Mittelvergabe und vermeidet eine Benachteiligung<sup>7</sup> von Forscher:innen auf Basis forschungsfremder Gründe wie Alter, Geschlecht, Elternschaft oder Herkunft.
- Der FWF engagiert sich für ein sicheres, respektvolles und diskriminierungsfreies Forschungsumfeld für alle Personen, die in von ihm geförderten Projekten forschen und arbeiten.
- Der FWF legt Wert auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung unter den Teilnehmenden aus der Forschungsgemeinschaft in den FWF-Gremien, in den Funktionen im FWF sowie in den Prozessen zur Entscheidungsfindung und den FWF-Programmen für antragstellende und projektleitende Personen.
- Mit Programmen zur Karriereentwicklung unterstützt der FWF Forscher:innen auf ihren vielfältigen Karrierewegen.
- Der FWF fördert Forschung, die neben der adäquaten Beteiligung unterrepräsentierter Geschlechter im Forschungsteam zielgerichtet die geschlechtsspezifischen und genderrelevanten Fragestellungen im Forschungsansatz inkludiert.
- Der Austausch mit forschungspolitischen Initiativen auf nationaler und internationaler Ebene dient dem gegenseitigen Lernen (u. a. über strukturelle und verfahrensbezogene Barrieren für antragstellende Personen und Gruppen).
- Der FWF kommuniziert intern und im Rahmen seines Außenauftritts geschlechtergerecht.

---

<sup>7</sup> Im Rahmen zweier externer Evaluierungen des FWF-Entscheidungsverfahrens wurde gezeigt, dass Geschlecht, Alter und disziplinäre Herkunft keinen signifikanten Einfluss auf die Bewilligungswahrscheinlichkeiten haben: [Einflussfaktoren auf Bewilligungswahrscheinlichkeiten im FWF-Entscheidungsverfahren. FWF-Einzelprojekte von 1999 bis 2008 und 2010 bis 2019](#)

## 4 Laufende Maßnahmen

Im Folgenden werden fortlaufende Maßnahmen des FWF entlang der FWF-Prozesse dargestellt.

### 4.1 FWF-Organisation

- Entwicklung und Veröffentlichung der FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität von Forscher:innen (Gleichstellungsplan) durch die seit 2005 bestehende Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität in der Forschungsförderung
- Verwendung einer inklusiven, geschlechtergerechten Sprache für die interne und externe Kommunikation (gemäß einem internen Leitfaden)
- Unterzeichnung der San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) und des Agreement on Reforming Research Assessment der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)
- [Chancengleichheits-Monitoring](#): jahresaktuelle und langfristige geschlechtsspezifische Datenerfassung in Bezug auf Antragstellung, Bewilligungen, FWF-Gremien, FWF-Begutachtungsverfahren
- Interne Sensibilisierungsmaßnahmen (Trainings, Workshops, Infoveranstaltungen) für FWF-Mitarbeiter:innen zu den Themenbereichen Unconscious Bias und Diversität sowie zum Umgang mit Belästigung und Diskriminierung
- Vernetzung und Wissenstransfer:
  - FWF-interne Arbeitsgruppe für Chancengleichheit und Diversität in der Forschungsförderung zur abteilungsübergreifenden Kommunikation und zum Informationsaustausch
  - Nationaler Austausch im Rahmen regelmäßiger Treffen mit einer externen Arbeitsgruppe bestehend aus verschiedenen Stakeholdern der österreichischen Forschungscommunity
  - Internationaler, regelmäßiger Austausch mit Förderorganisationen wie [DFG](#) und [SNF](#) sowie [Science Europe](#), Research on Research Institute (RoRI), [GRC](#)

### 4.2 Antragstellung

- Integration der [verpflichtenden Reflexion der Gender- und Geschlechterdimension](#) im Forschungsansatz im Rahmen der Antragstellung:

- [Information und Materialien für Forscher:innen](#) (Checkliste, Materialien: Videos usw.)
- In kooperativen Programmen<sup>8</sup> wird eine Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts im Konsortium von 30 % angestrebt, wobei die Zusammensetzung des Konsortiums als entscheidungsrelevantes Kriterium im Rahmen des Begutachtungsverfahrens definiert ist.
- Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen: Reservierung von 50 % der Mittel für Projektleiterinnen in den Programmen [ESPRIT](#) und [FWF-ASTRA-Preise](#)
- [Inklusion](#): Berücksichtigung von Karriereunterbrechungen und entsprechende Ausnahmeregelungen im Rahmen der Antragstellung (bei Krankheit, Karenz, Pfllegetätigkeit, Flucht und Asyl)
- [Coaching-Workshops](#) (Infoveranstaltungen und Workshops über die Förderungen des Wissenschaftsfonds; frauenspezifische Veranstaltungen)

### 4.3 Begutachtungsverfahren

- Entsprechend den Kriterien der unterzeichneten San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) und des Agreements der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA):
  - Umfassende Darstellungen wissenschaftlicher Leistungen im Lebenslauf (inklusive Karriereunterbrechungen)
  - Verzicht auf die Verwendung von Metriken wie Journal Impact Factor, Article Influence Score, h-Index u. Ä. bei der Bewertung von Forschungsleistungen
  - Berücksichtigung des akademischen und nicht des biologischen Alters bei der Beurteilung der Qualifikation der Forscher:innen
- [Reflexion der Gender- und Geschlechterdimension im Forschungsansatz](#) im Rahmen der Fragestellung an die Gutachter:innen
- [Sensibilisierung hinsichtlich Unconscious Bias](#):
  - Durchführung von FWF-internen Bias-Trainings (für FWF-Mitarbeiter:innen und Referent:innen) und darauf basierende Überprüfung der Verfahren

---

<sup>8</sup> [Clusters of Excellence](#), [Emerging Fields](#), [Spezialforschungsbereiche](#), [Forschungsgruppen](#), [doc.funds](#), [doc.funds.connect](#), [#ConnectingMinds](#)

- Bereitstellung von [Informationen für Gutachter:innen](#) und entsprechende Hinweise in Gutachter:innen-Formularen

#### 4.4 Projektdurchführung

- Reflexion der [Gender- und Geschlechterdimension in der Forschung](#) durch die Forscher:innen in allen Programmen
- [Leitfaden](#) für eine sichere und vielfältige Forschungskultur: Leitlinien zum Umgang mit Belästigung und Diskriminierung in FWF-geförderten Projekten und Hinweise im Fördervertrag zu bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen
- [FWF-Hinweisgeber:innentool](#) mit Beschwerdemanagement für Diskriminierungsvorwürfe (inklusive Monitoring der Meldungen)
- Zusätzliche Projektmittel für Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Gender-Mainstreaming in [kooperativen Programmen](#) (Mittel für Ersatzhilfskräfte, Finanzierung von Kinderbetreuung, Vernetzungsmaßnahmen; Erläuterungen siehe programmspezifische Antragsrichtlinien)
- Tenure-Paket für weibliche ASTRA-Projektleitende: Nach Bewilligung können Projektleiterinnen innerhalb der ersten drei Jahre der Projektlaufzeit zusätzliche Projektmittel von 200.000 € beantragen, wenn:
  - sie eine Stelle (z. B. Tenure-Track-Stelle), für die bei Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung eine Entfristung zugesagt ist, erhalten oder bei Antragstellung bereits innehatten
  - sie nach der Antragstellung eine unbefristete akademische Führungsposition (Professur oder äquivalente Position bei außeruniversitären Forschungsstätten) erhalten oder angetreten haben.
- Kinderpauschale (in den Programmen [ESPRIT](#), [FWF-ASTRA-Preise](#) und [kooperativen Programmen](#)) für weibliche Konsortiumsmitglieder

#### 4.5 Erhöhung der Sichtbarkeit von Forscherinnen und Diversität in der Forschung

- Portraits im Rahmen des FWF-Wissenschaftsmagazins scilog<sup>9</sup> zeigen Projekte, die von Wissenschaftlerinnen durchgeführt werden.

---

<sup>9</sup> [Im Porträt](#)

- Projektvergaben/Auszeichnungen: Frauenspezifische Veranstaltungen<sup>10</sup> erhöhen die Sichtbarkeit der Stelleninhaberinnen und ermöglichen die Vernetzung der akademisch jüngeren Wissenschaftlerinnen mit etablierten Wissenschaftlerinnen in Österreich.
- Nominierung von FWF-geförderten Forscherinnen für Academia Net:<sup>11</sup> Die Plattform listet europäische Expertinnen aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen.
- Kampagnen<sup>12</sup> und Veranstaltungen<sup>13</sup> zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und zu FWF-Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen
- Kommunikationskampagnen im Pride-Month rund um Forschungsprojekte, die sich dem Thema LGBTQI+ widmen<sup>14</sup>

## 5 Aktionsplan für 2025–2027

Im Folgenden werden geplante Arbeitsschwerpunkte der Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität in der Forschungsförderung für den Zeitraum 2025–2027 beschrieben.

- Laufende Integration und Prozessverankerung der Stabsstellenverantwortung innerhalb der FWF-Prozesse im Sinne der beiden Ansätze Gender-Mainstreaming und Diversität
- Ausweitung der Bias-Sensibilisierungsmaßnahmen auf Programme mit Jury-Entscheidungen
- Überlegungen zur Erweiterung der Klassifizierung von nicht wertbaren Gutachten:
  - Überprüfung des Prozesses zum Umgang mit nicht wertbaren Gutachten
  - Ausarbeitung von Kriterien für nicht wertbare Gutachten in Hinblick auf diskriminierende Aussagen
  - Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiter:innen und Referent:innen für die Identifikation von diskriminierenden Aussagen in Gutachten

---

<sup>10</sup> [Ein Abend im Zeichen weiblicher Spitzenforschung; Firnberg-Richter-Feier; Eine Feier für erfolgreiche Frauen in der Spitzenforschung — FWF](#)

<sup>11</sup> [Portal to Excellent Women Academics](#)

<sup>12</sup> Newsletter-Beiträge: [Weibliche Karrieren in der Spitzenforschung — FWF](#), [Geschlechterforschung im Aufwind — FWF](#), [Geschlechterforschung im Aufwind — FWF](#) (zur Genderdimension in der Forschung); „Am Puls“-Wissenschaftstalk: [Frauengesundheit in Österreich — FWF](#)

<sup>13</sup> [Frauen und Karriere – Das war der 1. Women’s Circle — FWF](#)

<sup>14</sup> [Wie Regenbogenfamilien ihren Alltag erleben — scilog \(fwf.ac.at\)](#); [Queerer Aktivismus und polarisierte Debatten — scilog \(fwf.ac.at\)](#); [Queere Geschichte im Zeitalter der Datafizierung — scilog \(fwf.ac.at\)](#)

- Diskussion über den Ausbau von Gender-Budgeting-Aspekten bei der Vergabe von Forschungsgeldern und damit verbundene Maßnahmen
- Ausweitung eines zielgruppenspezifischen Informationsangebotes:
  - für Forscher:innen mit Behinderungen
  - für Forscher:innen in Elternschaft
  - für Nachwuchsforscherinnen
  - über Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen des FWF
  - über inklusive und vielfältige Forschungskultur gemäß dem veröffentlichten [Leitfaden](#) für Forscher:innen und Forschungsstätten
  - über die Geschlechts- und Genderintegration im Forschungsantrag/  
Forschungsinhalt
- Best-Practice-Austausch mit relevanten Stakeholdern (national und international):  
Zusammenarbeit mit Forschungsstätten und anderen Förderorganisationen zur inhaltlichen Weiterentwicklung in Richtung EDI (Equality, Diversity, Inclusion)

Für den FWF:  
Christof GATTRINGER, Präsident

Wien, 28.7.2025

Ort, Datum

**FWF** Österreichischer  
Wissenschaftsfonds

Österreichischer Wissenschaftsfonds FWF  
Georg-Coch-Platz 2, 1010 Wien  
+43 1 595 67 40  
office@fwf.ac.at | fwf.ac.at

Stempel/Unterschrift