

## Visions of Gender Policy 1

### Session für Tagung: „Warum (noch) Frauen\* fördern?“

21.11.2019, IHS Wien

Moderation: Johanna Hofbauer (WU Wien)

#### **Redefining feminism in academia: Looking closer at inequalities with an intersectional approach**

Anita Thaler (IFZ Graz), Ester Conesa (UOC Barcelona), Jennifer Dahmen-Adkins (RWTH Aachen)

The circumstances for pursuing a stable and successful career in academia have changed in significant manners during the last two decades. New academic management regimes (Felt 2016), the capitalization of knowledge production (Bammé 2004) and the imperative of academic excellence (Van den Brink/Benschop 2012) have influenced institutional structures and individual careers. The economization of the knowledge production manifests in uncertain working conditions since new management is directed not only to foster scientific productivity but also to reduce and control public expenditure (Deem, 1998). Non-permanent contracts, limited access to institutional resources and financial insecurity are some of its features. Researchers and lecturers with temporary contracts are living precariously under a pressured environment of competition, which produces tensions, loss of meaning in the profession and lack of institutional belonging (Murgia/Poggio, 2018; Knights/Clarke, 2014).

However, not all academics are affected by those tensions to the same extent. Hard employment conditions reinforce the ideal (masculine) unencumbered academic, working overtime is still a common academic imperative, having consequences for gender equality (Conesa/González 2018b). ‘Homosocial reproduction’ (Bagilhole/Goode 2001) led not only to an under-representation of females and racial-ethnic minorities in management and top positions, and hence in decision-making processes (Dressel et al. 1994), moreover the ‘academic elite’ remained also homogeneous regarding their social roots in upper middle class (Möller 2014). Additionally, new research paradigms like ‘Responsible Research and Innovation’ (RRI; Owen et al. 2012) reinforce the same power dynamics, because women and minorities are more often doing academic care work (Felt 2016; Heijstra et al., 2017) and this care work – which is inherent to implementing RRI – is not valued by the new public management regime in academia (Thaler 2017).

In our paper we want to discuss how academia remains a persistent area of multifaceted inequalities, which rely on a stable framework of (perpetuated) values, norms and traditions (Acker, 1990) even though gender equality (and diversity) issues are starting to be institutionalized. 'Social gender justice' (Dahmen/Thaler 2017) is one example for an intersectional approach in feminist STS, which wants to provide a better understanding, why women\*, sexual and affective diverse people, people with working class background, people with migrant background, and people on the intersections of these various backgrounds are not well represented in permanent and top positions in academia.

## **Das Gleichstellungsparadox überwinden**

Angela Wroblewski (IHS Wien)

Österreich weist eine lange Tradition von Gleichstellungspolitik im Bereich Wissenschaft und Forschung auf, die ihre Wurzeln in den frühen 1990er Jahren hat. In den letzten Jahrzehnten entwickelte sich ein breit gefächertes Maßnahmenbündel und eine Vielzahl von Maßnahmen wurde positiv evaluiert. Trotz dieser Vielzahl an gleichstellungspolitischen Aktivitäten verändern sich bestehende Geschlechterdiskrepanzen in Wissenschaft und Forschung nur langsam. Zu den persistenten Problemen zählen u.a. die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren, die geschlechtsspezifische Segregation bei der Studienwahl und ein Genderbias in Auswahlprozessen. Aus dem Zusammentreffen von gleichstellungspolitischen Aktivitäten und der Persistenz von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten ergibt sich ein Gleichstellungsparadox. Es stellt sich die Frage, warum es trotz der erfolgreichen Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen kaum zu Veränderungen kommt und wie dieses Paradox überwunden werden kann.

Im Rahmen des Beitrags wird die Hypothese aufgestellt, dass das beschriebene Gleichstellungsparadox primär darauf zurückzuführen ist, dass frauen- oder gleichstellungsfördernde Maßnahmen so implementiert werden, dass das vorherrschende Wissenschaftsideal nicht in Frage gestellt wird. Maßnahmen werden entweder als bürokratische Vorgaben wahrgenommen (z.B. dass im Berufungsverfahren Frauen bei gleichere Qualifikation bevorzugt zum Hearing eingeladen werden müssen) oder es wird eine „Frauenförderschiene“ zusätzlich zu Standardprozeduren etabliert (z.B. ein spezifisches Frauenprogramm in Ergänzung zu einem Frauen und Männern offen stehenden Stipendienprogramm). Dadurch wird das bestehende Wissenschaftsideal nicht in Frage gestellt und es kann dazu kommen, dass die Maßnahmen nicht in Bezug zu einem Gleichstellungsproblem gesehen werden.

Eine reflexive Gleichstellungspolitik erfordert demgegenüber einen ganzheitlichen Zugang und die Einbeziehung aller relevanten Stakeholder, d.h. basiert auf einem umfassenden Zugang zu Prozessen und Strukturen. Maßnahmen sind in einen evidenzbasierten und vollständigen Maßnahmenzyklus eingebunden. Dabei wird ausgehend von einer empirischen Genderanalyse, das gleichstellungspolitische Problem definiert. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden den Ausgangspunkt für die Formulierung von gleichstellungspolitischen Zielen und Prioritäten für die in einem weiteren Schritt Maßnahmen konzipiert und umgesetzt werden. Die Umsetzung wird einem Monitoring unterzogen und abschließend wird die Wirkungsweise bzw. Wirkung der Maßnahmen evaluiert. Damit beginnt der Maßnahmenzyklus von vorne, wenn auf Basis der Evaluation die Weiterentwicklung der Maßnahmen erfolgt. Durch die Einbeziehung von Stakeholdern in alle diese

Schritte kommt es in der Institution zu einem gleichstellungspolitischen Diskurs, der Bewusstsein schafft und Reflexion unterstützt.

Der geplante Beitrag stellt zunächst das auf einem praxistheoretischen Zugang basierende Konzept einer reflexiven Gleichstellungspolitik vor und formuliert in einem zweiten Schritt die dafür notwendigen Voraussetzungen. Es wird dabei deutlich, dass es Anreize von außen geben muss, die Reflexivität anstoßen und die Bereitschaft zur institutionellen Veränderung unterstützen – z.B. durch die Koppelung von Forschungsförderung an die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, durch gesetzliche Vorgaben oder durch die Unterstützung von spezifischen Pilotprojekten. Darüber hinaus kristallisiert sich breit verankerte Genderkompetenz in der Institution als Voraussetzung für das Aufgreifen der Anreize heraus.

#### **Literatur:**

Wroblewski, Angela (2017). Challenges to changing unreflected practices – a discussion of the limits of policies to initiate change from a praxiological perspective, In: Jonas, Michael; Littig, Beate (Hg.). Praxeological Political Analysis. London: Routledge: 134-151.

Wroblewski, Angela (2017). Das Gleichstellungsparadox im Bereich Wissenschaft und Forschung in Österreich, In: Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (Hg.). Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, Opladen: Verlag Barbara Budrich: 39-56.