



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Politiken zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen – Frauenförderung und/oder Gleichstellungspolitik?

Angela Wroblewski
wroblews@ihs.ac.at

Warum (noch) Frauen fördern?
Wirtschaftsuniversität Wien
23. November 2017

Gleichstellungspolitik an Universitäten

Zentrale Zielsetzung: Erhöhung des Frauenanteils in Professuren und Leitungsfunktionen

Implizit zweidimensionale Zielsetzung

- Barrieren für Frauen abbauen
- Kulturwandel

Umsetzungs- und Akzeptanzprobleme bestehender Politiken

- Geschlecht versus Exzellenz
- Ungerechtigkeit „20% machen 40% der Arbeit“

Gleichstellungsparadox - Quote

Problem wird als individuelles und nicht als strukturelles wahrgenommen

Fehlende Einbettung von Maßnahmen in einen mehrdimensionalen gleichstellungspolitischen Diskurs

Wahrnehmung von Gleichstellungspolitik als „administrative Vorgaben“

Keine Reflexion bestehender Strukturen

Frauen in Rektoratsfunktionen (VR)

3 Zugänge zur Managementfunktion

- Geschlechtsneutrales Managementverständnis
- Feministisches Managementverständnis
- Funktion als Beitrag zur Selbstverwaltung

Interpretation determiniert strukturelle Effekte *und* die Auseinandersetzung mit der Karriere danach

Vorbereitung bzw. Begleitung von VRinnen

- Qualifikationsangebote – Karrierepfade
- Coaching (geschlechtsbezogene Konflikte, Karriereplanung)

Einbettung in einen Gleichstellungspolitischen Diskurs

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Quellen

Wroblewski, Angela (2017), Frauenkarrieren im Hochschulmanagement. Unveröffentlichter Zwischenbericht, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien.

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.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2011), excellentia. Evaluationsbericht, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien.