

Call for Papers

**Warum (noch) Frauen fördern?  
Von der Individualisierung zur Kollektivierung gleichstellungspolitischer  
Ansätze**

Tagung

Datum: 23-24.11.2017

Ort: Wirtschaftsuniversität Wien (WU)

Aktuelle politische Entwicklungen in der westlichen Welt zeigen, dass Fragen der Inklusion und Antidiskriminierung, auch und besonders in Bezug auf Geschlecht, nicht abschließend behandelt werden können. Diese Fragen haben zwar in der jüngeren Vergangenheit immer wieder große öffentliche Aufmerksamkeit erhalten und damit den Eindruck dynamischer Veränderungen entstehen lassen. Tatsächlich aber sind die Strukturen der Benachteiligung äußerst hartnäckig. Der Global Gender Gap Report 2016 des Weltwirtschaftsforums bestätigt, dass die Gleichstellung von Frauen deutlich hinter den politisch formulierten Zielen liegt. Obwohl von den 144 teilnehmenden Ländern keines unter einem Gap von 50 % liegt, gibt es nur 5 Länder (Island, Finnland, Norwegen, Schweden und Ruanda), die den Gender Gap über 80 % geschlossen haben. Während im globalen Wettbewerb die österreichischen Gender Gap Daten keine sichtbaren Verbesserungen in Bezug auf die Gleichstellung zeigen (2014 Platz 36, 2015 Platz 37 und 2016 Platz 52), haben sich in der letzten Dekade die Zahlen zur Gleichstellung von Frauen verändert: Mehr Frauen haben eine Erwerbstätigkeit aufgenommen und mehr Frauen haben eine Hochschulausbildung absolviert (European Commission, 2016; Statistik Austria, 2016) Dennoch bestehen weiterhin deutliche Nachteile, wie die oben dargestellten Gender Pay Gap Daten (OECD, 2016) und die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen auf verantwortungsvollen Positionen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zeigen (Holst & Wiemer, 2010). Frauen tragen ferner immer noch die Hauptverantwortung für die unbezahlte Care-Arbeit, wodurch sie im neoliberalen Stellenwettbewerb benachteiligt sind. Insbesondere gering qualifizierte Frauen sehen sich heute einem erhöhten Prekarisierungsrisiko ausgesetzt (Beaufaÿs, Engels, & Kahlert, 2012; Haidinger & Knittler, 2014).

Vor diesem Hintergrund sehen wir uns veranlasst, das Konzept Frauenförderung wieder aufzugreifen, dessen Wirkungen zu analysieren und mit Bezug auf unterschiedliche Einsatzbereiche differenziert zu diskutieren. Als Konzept der zweiten Frauenbewegung der 1980er und 1990er Jahre war Frauenförderung dazu gedacht, in Organisationen solche Strukturen und Prozesse zu schaffen, die antidiskriminierend wirken und Frauen als Zielgruppe kollektiv fördern. Es ging um die Beseitigung struktureller Nachteile, um allen Frauen die Chance zu bieten, ihren Qualifikationen und Ambitionen angemessene Positionen in Organisationen zu erreichen. Im Mittelpunkt einer Bestandsaufnahme nach zwei Dekaden der Anwendung dieses gleichstellungspolitischen Instruments stehen die Fragen, welche Ziele erreicht wurden, welche Wirkungen das Konzept entfaltet und wer die Zielgruppen von Frauenförderung waren und sind.

Aktuelle Forschungen zeigen, dass Maßnahmen der Frauenförderung selektiv wirken (z.B. Kurmeyer 2011; Krook, 2016). Auf Basis rechtlicher Grundlagen und der Unterstützung von Gender Mainstreaming haben Organisationen zwar eine Grundlage für top down-Maßnahmen, die strukturelle Veränderungen bewirken und Frauen „als Kollektiv“ erreichen sollten. Allem Anschein setzen Organisationen aber Förderinstrumente vielfach nicht im Hinblick auf strukturelle Chancengleichung

ein, sondern unterstützen primär Frauen, die spezifische Leistungsanforderungen erfüllen. Sie tragen zur Individualisierung auch bei, indem sie zwischen Frauen einen gezielten Wettbewerb um den Anspruch auf Förderung veranstalten.

Es stellt sich daher die Frage, wo Konzepte der Frauenförderung heute stehen und wie sie wirken. Diese Auseinandersetzung gilt es auch im Hinblick auf die Frage zu führen, wie Strategien und Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung im Hinblick auf eine transformative feministische Politik (Hark 2015: 20) weiterentwickelt werden können – Maßnahmen, die der Verbesserung der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Teilhabechancen von Frauen dienen; Maßnahmen, die feministisch-emanzipatorische Ideen realisieren und damit zugleich die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt wieder stärker in Richtung gerechter Verteilung treiben; Maßnahmen, die soziale Inklusion unterstützen und der Forderung nach einem „guten Leben und guter Arbeit für alle“ dienen.

Im Rahmen der Tagung „Warum (noch) Frauen fördern?“ wollen wir diese Themen ins Bewusstsein rufen und aktuelle Forschungsergebnisse bzw. Gestaltungsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen präsentieren/diskutieren:

- Die Gegenüberstellung der Erfahrung unterschiedlicher Generationen der Frauenbewegung soll eine Standortbestimmung aktueller Frauenförderung ermöglichen und die individualisierenden versus kollektivierenden Wirkungen von Frauenförderung verdeutlichen. Hierbei können z.B. Erfahrungen und Forschungsbefunde zum Wandel von einer offenen Thematisierung struktureller Barrieren zur Situation der Generation „Top Girls“ Diskussionsgegenstand werden.
- Ein zweiter Fokus richtet sich auf die organisationale Verankerung von Frauenförderung sowie auf das Verhältnis von Frauenförderung zur Diversitätspolitik. In diesem Zusammenhang gilt es, Perspektiven zur Weiterentwicklung von Frauenförderpolitik zu konkretisieren, etwa hinsichtlich der Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Frauen entlang von Dimensionen wie Ethnie, Alter, Klasse, sexuelle Orientierung, Behinderung. Ein weiteres Thema bilden Unterschiede zwischen Institutionen, konkret etwa die Diskrepanz zwischen der Vielfalt an Förderungsangeboten im Bildungsbereich und dem Mangel an strukturellen Maßnahmen der Chancengleichung im beruflichen Kontext.
- Schließlich geht es um die Diskussion von Beispielen für erfolgreiche und effektive Frauenförderpolitik. In diesem Zusammenhang können gesetzliche Rahmenbedingungen ebenso wie organisatorische Gleichstellungsmaßnahmen/-programme vorgestellt werden (best practice-Beispiele); Was macht diese Programme und Maßnahme erfolgreich? In diese Auseinandersetzung wollen wir Analysen mit Bezug sowohl auf For-profit- als auch auf Non-profit-Organisationen einbeziehen.

Wir laden WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen ein, die sich mit dieser Thematik und mit Praktiken der Umsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung beschäftigen, einen Beitrag für die Tagung einzureichen. Der Beitrag sollte auf folgende Fragen Bezug nehmen:

- Welche **organisationalen Perspektiven** bestehen bezüglich struktureller Maßnahmen?  
Beispielsweise:
  - o Was sind organisationale Beweggründe, um strukturelle Frauenförderungsmaßnahmen aufzugreifen oder zu unterlassen? Wann besteht die Notwendigkeit, der innere Antrieb oder die Motivation für Organisationen, strukturelle Maßnahmen zu setzen?
  - o Berücksichtigt Frauenförderung soziale Ungleichheiten zwischen Frauen? Bevorzugt sie Frauen mit Vorteilen sozialer Herkunft, privilegiertem Zugang zu Netzwerken und Informationen etc.?

- Wie werden diese Maßnahmen von den **individuellen Stakeholdern**, insbesondere den Frauen in den Organisationen wahrgenommen?

Beispielsweise:

- o Wie nehmen Frauen die Diskrepanz zwischen der Vielfalt an Förderungsangeboten etwa im Bildungsbereich und den subtilen, zugleich aber hartnäckigen Vorurteilen und versteckten Barrieren im Rahmen beruflicher Karrieren wahr?
- o Inwiefern sind Frauen heute aufgerufen, als Einzelkämpferinnen zu agieren und Scheitern als ein individuelles Risiko wahrzunehmen? Wie wirkt sich die individuelle Förderung einerseits und die durch spezifische soziale Lagen geprägte Wahrnehmung von Nachteilen andererseits auf das Verständnis einer frauenpolitischen (kollektiven) Orientierung aus? Besteht die Gefahr der Individualisierung und Entsolidarisierung?
- o Welcher Widerstand kommt auch seitens der Organisationsmitglieder gegenüber Frauenförderung im Sinne struktureller Maßnahmen zustande?

- Welche feministischen und gesellschaftspolitischen **Diskurse** prägen die derzeitige Debatte?

Beispielsweise:

- o Welche Interessen können im aktuellen Diskurs nicht thematisiert werden?
- o Welchen Typus von MitarbeiterIn, WissenschaftlerIn etc. adressiert die aktuelle Diskussion? Gibt es generative inhaltlichen Interessensunterschiede in Bezug auf Frauenförderung und Gleichstellungspolitik und wie sehen diese aus?
- o Welche feministischen und gesellschaftspolitischen Perspektiven verbinden sich mit der Kollektivierung von gleichstellungspolitischen Ansätzen?

Bitte senden Sie das **Extended Abstracts bis 15. Juni 2017 im Umfang von 1.200 Wörtern** an

[tagungfrauenfoerderung2017@wu.ac.at](mailto:tagungfrauenfoerderung2017@wu.ac.at).

Die Rückmeldung über die Annahmen des Beitrags erfolgt bis 31. Mai 2017.

Wir planen ausgewählte Beiträge in einem Herausgeberinnenband zu veröffentlichen.

### **WU Organisationskomitee**

Prof.<sup>in</sup> Regine Bendl (Institut für Gender und Diversity in Organisationen)

Prof.<sup>in</sup> Johanna Hofbauer (Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung, Forschungsinstitut Economics of Inequality)

Mag.<sup>a</sup> Gloria Kutscher-Studenic (Institut für Gender und Diversity in Organisationen)

Mag.<sup>a</sup> Sonja Lydtin (Stabstelle Gender and Diversity)

Dr.<sup>in</sup> Katharina Mader (Institut für Heterodoxe Ökonomie, Forschungsinstitut Economics of Inequality)

Prof.<sup>in</sup> Angelika Schmidt (Institut für Change Management und Management Development)

Dr.<sup>in</sup> Alyssa Schneebaum (Institut für Makroökonomie, Forschungsinstitut Economics of Inequality)

## Literatur

- Beaufaÿs, S., Engels, A., & Kahlert, H. (2012). *einfach Spitze?: Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- European Commission (2016). *SHE figures 2015*. Retrieved from [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf) [abgerufen 30. Nov. 2016]
- Haidinger, B., & Knittler, K. (2014). *Feministische Ökonomie: Intro; eine Einführung*. Wien: Mandelbaum.
- Hark, S. (2005). *Dissidente Partizipation*. Frankfurt am Main.
- Holst, E. & Wiemer, A. (2010). *Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft. Ursachen und Handlungsansätze*. DIW. Berlin.
- Kurmeyer, C. (2011). *Mentoring. Weibliche Professionalität im Aufbruch*. Heidelberg: Springer VS.
- Krook, M. L. (2016). Contesting gender quotas: dynamics of resistance. *Politics, Groups, and Identities*, 4(2), 268-283.
- OECD. (2016). *Gender Equality: Gender Pay Gap*.
- Statistik Austria (2016). *Erwerbstätigkeit*. Retrieved from [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html) [abgerufen 30. Nov. 2016]