



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna

# **Gleichstellung – Diversität – Inklusion: unterschiedliche Ziele, ähnliche Wege?**

**Angela Wroblewski**

Session „Frauenförderung und Gleichstellungsdiskurse“  
im Rahmen der Konferenz „Warum (wieder) Frauen\* fördern?“

24. Oktober 2022, AK Wien

# Agenda

- Von Geschlechtergleichstellung zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik
- Konzept intersektionaler Genderkompetenz versus Gender-/Diversitäts-/Inklusionsexpertise
- Beispiele
- Herausforderungen für Gleichstellungspolitik und Forschung
- Schlussfolgerungen

# Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik

- Lange Tradition frauen- und gleichstellungsfördernder Maßnahmen – in Wissenschaft 3-gliedriges Gleichstellungsziel
  - Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse
  - Abbau struktureller Barrieren für die Karriere von Frauen
  - Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre
- Weitere Zielgruppen für Gleichstellungspolitik:
  - Seit 1990er Jahren Maßnahmen für Studierende mit Behinderungen
  - 2017 Nationale Strategie zur Sozialen Dimension (u.a. soziale Herkunft)
- Weiterentwicklung in Richtung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik (Reaktion auf GIBG 2004)
- EC verlangt für Anträge in Horizon Europe “inclusive Gleichstellungspläne”

# Gleichstellung vs Diversität

- Gleichstellung häufig als nicht zeitgemäß bezeichnet
  - Geschlechtervielfalt
  - Diversität
- Befürchtete „Abwertung“ von Geschlechtergleichstellung
- Geringer Verpflichtungsgrad für Diversität, kein Monitoring → punktuelle Maßnahmen (Individualförderung)
- Expertise für Geschlechtergleichstellung und Expertisen für andere Dimensionen häufig unverbunden
- Zielgruppenspezifische Maßnahmen, die „blind“ hinsichtlich anderer Dimensionen sind

# Intersektionales Verständnis von Gleichstellung

- Geschlecht als sozial konstruiert und performativ
- Geschlecht eines von mehreren potentiell diskriminierenden Merkmalen (u.a. Alter, soziale Herkunft, Behinderung/ gesundheitliche Beeinträchtigung, Geschlechtervielfalt/-identität, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung)
- Diskriminierung/Exklusion als Ergebnis des Zusammenspiels unterschiedlicher Merkmale

# Gemeinsames Ziel

- Im Kontext einer reflexiven Gleichstellungspolitik
- Kultur- und Strukturwandel erfordert die Reflexion von Barrieren und Hierarchien  
→ Identifikation und Veränderung von exkludierenden Praktiken
- Intersektionale Perspektive auf exkludierende Mechanismen
- Reflexion der Entwicklung

Politikzyklus der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an May, Wildavsky 1978.

# Was wenn nicht ...

- Gefahr der Re-Stereotypisierung und Marginalisierung durch Politiken und Maßnahmen
- Angebote sind exkludierend und ineffizient (selektiver Zugang zu Zielgruppen)
- Entscheidungen weisen einen Bias auf (z.B. Auswahlentscheidung)
- Innovationspotentiale werden nicht ausgeschöpft
- ...

# Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen



# Bias in Personalauswahl



Heidi is competent BUT..  
"not the type of person you  
would want to hire  
or work for"  
Not humble  
Power-hungry and  
self-promoting

Identical case study

different names

different results



Howard is competent  
and..  
"a great guy"  
"you want to hang out  
with Howard"

## Our team



HOWARD  
The top great guy



HOWARD  
Senior great guy



HOWARD  
Senior great guy



HOWARD  
The Senior great guy  
winner



HOWARD  
Manager great guy



HOWARD  
Promoted by a great guy



HOWARD  
Recommended by a great  
guy



HOWARD  
Project great guy



HOWARD  
Junior great guy

# Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von geschlechter- und diversitätsspezifischen Zuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Gender- und Diversitätsexpert:innen und mit dem Wissen aus Geschlechter- und Diversitätstheorien – auseinander zu setzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).

# Der Weg dorthin erfordert ...

- Auseinandersetzung mit relevanten Kriterien für Zuschreibungs- und Anerkennungsprozesse
- Reflexion der zugrunde liegenden impliziten Norm
- Intersektionalen Zugang
- Strukturelle Maßnahmen als Ergänzung zu individueller Unterstützung
- Partizipativen Prozess
- Bereitschaft zu Veränderung

# Quellen

- BMBWF (Hrsg.) (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Wien.  
[https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK\\_Endbericht\\_Genderkompetenz\\_Langfassung\\_barrierefrei.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf).
- Wroblewski, Angela (2021). Reflexive Gleichstellungspolitik zur Auflösung des Gleichstellungsparadox. In: Wroblewski, Angela and Schmidt, Angelika, (Hrsg.) Gleichstellungspolitiken revisted. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis. Wiesbaden: Springer, pp. 43-57.
- Wroblewski, Angela; Palmén, Rachel (eds.) (2022), Overcoming the challenge of structural change. A reflexive approach to gender equality, Bingley: Emerald.
- Wroblewski, Angela; Englmaier, Victoria; Meyer, Christina (2020). Inklusive Hochschulen. Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Studie im Auftrag des BMBWF, Wien.  
<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5557/>

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**