

Wo liegt der Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren?

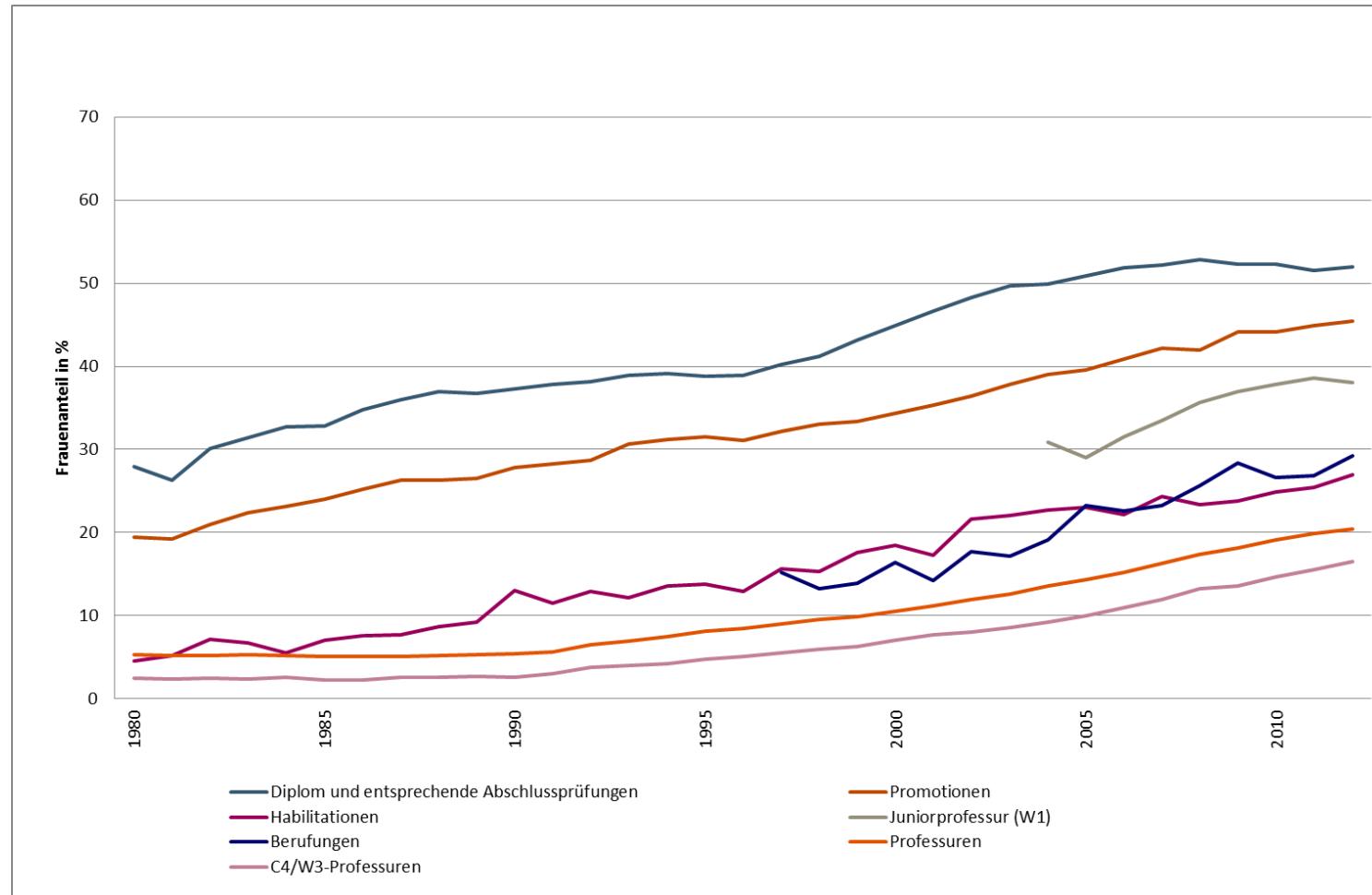
Dr. Andrea Löther, CEWS
Fachtagung: Juniorprofessur
30. September 2014

Gliederung

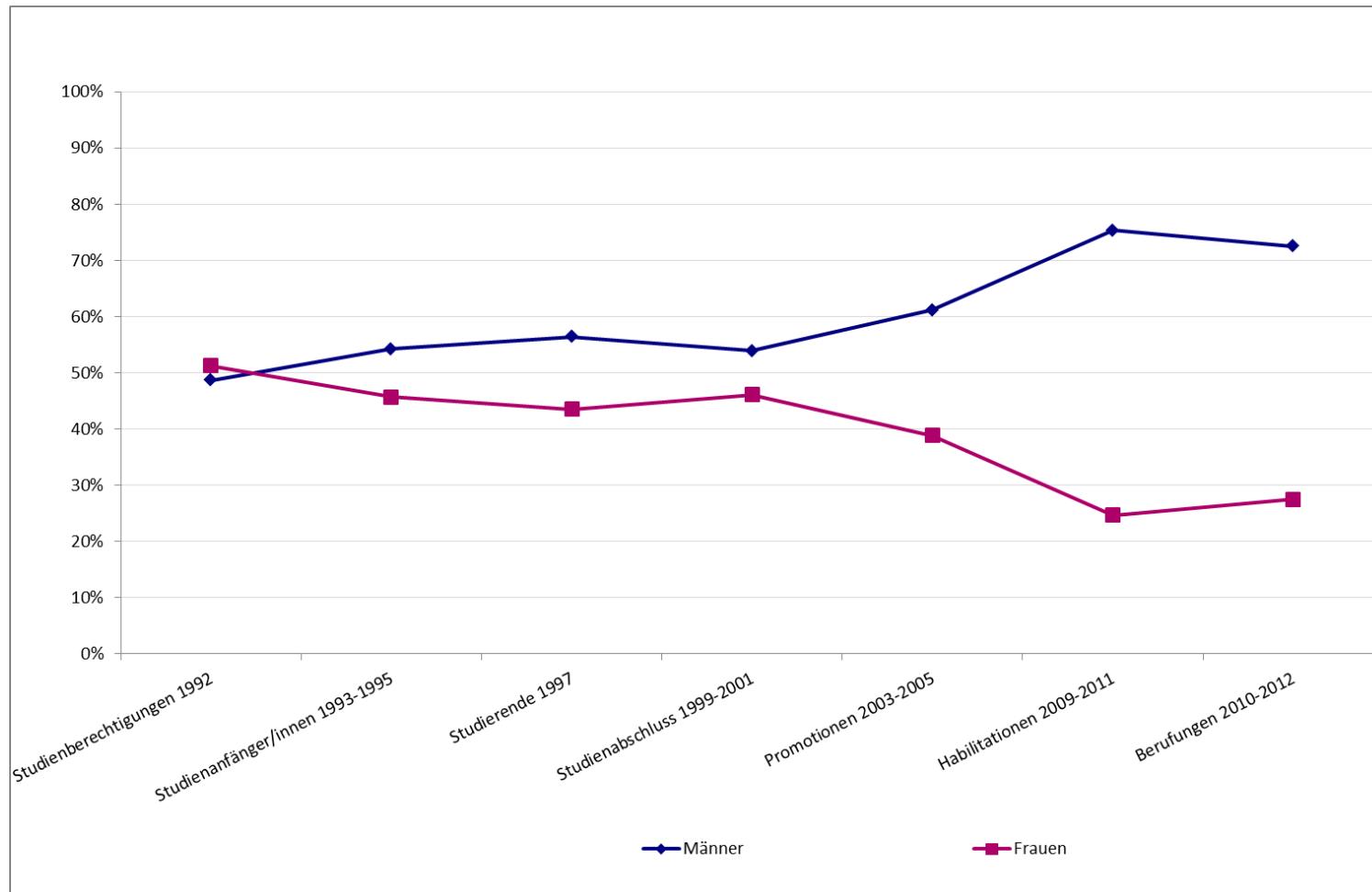
1. Kurzer Blick auf die Statistik
2. Ursachen der Unterrepräsentanz
 - a) Organisations- und Karrierestrukturen
 - b) Wissenschaftskultur
 - c) Elternschaft und Wissenschaft
3. Zusammenfassung: Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten

1. Kurzer Blick auf die Statistik

Frauenanteile im Qualifikationsverlauf, 1980 - 2012



Retrospektiver Karriereverlauf (1992 – 2012)



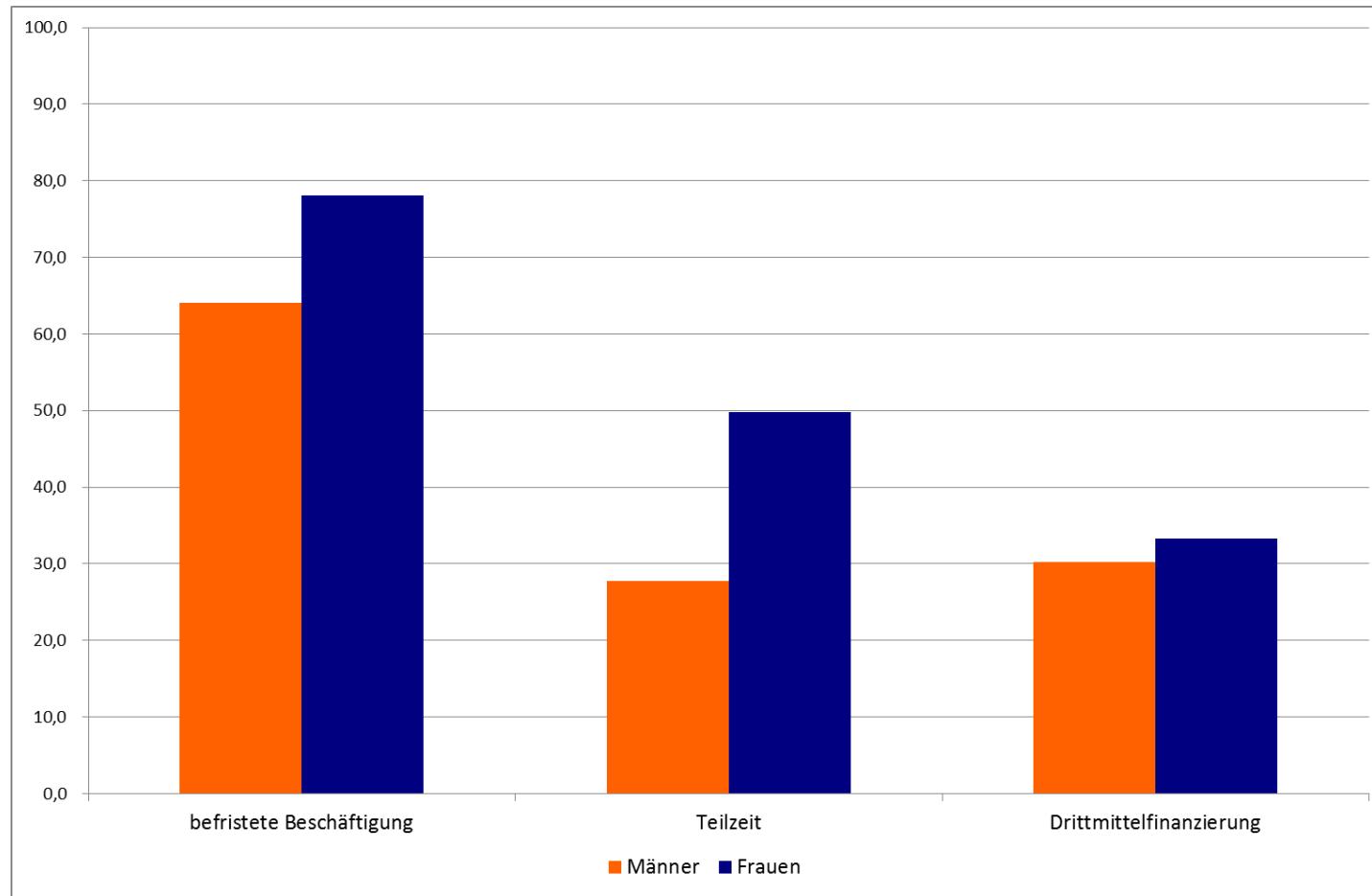
Quelle: Statistisches Bundesamt, GWK, Berechnung CEWS

2. Ursachen der Unterrepräsentanz

Organisations- und Karrierestrukturen

- „gendered organization“: geschlechtliche Substruktur von Organisationen
- Karrieremuster ausgerichtet auf männlichen Lebenslauf
- Prekäre Beschäftigungsbedingungen

Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung nach Geschlecht, 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnung CEWS

Gender bias und Zuschreibung von Kompetenz

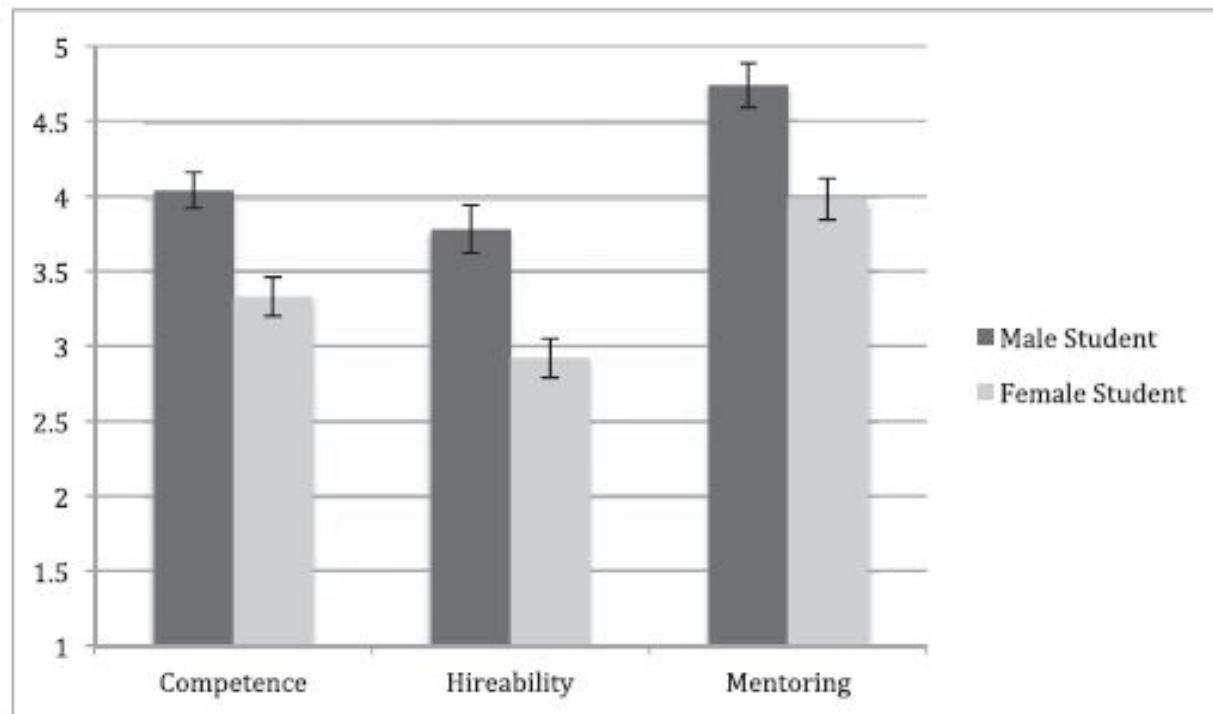


Fig. 1. Competence, hireability, and mentoring by student gender condition (collapsed across faculty gender). All student gender differences are significant ($P < 0.001$). Scales range from 1 to 7, with higher numbers reflecting a greater extent of each variable. Error bars represent SEs. $n_{\text{male student condition}} = 63$, $n_{\text{female student condition}} = 64$.

Quelle: Moss-Racusin et al. (2012)

Karrierestrukturen, Mentoring und Netzwerke

- Karrierestrukturen: Prinzip des „alles oder nichts“
- Mobilitätserwartungen
- Mentoring: geringere Chance auf Unterstützung durch Professor/in
- Netzwerke (Leemann, 2010; Kegen 2013)
 - Keine Geschlechterunterschiede bezüglich nationale Netzwerke, aber signifikant weniger Kontakte zu Forschende im Ausland
 - Etablierte Wissenschaftlerinnen: gut in Netzwerke eingebunden

Forschungsförderung

„Eine systematische Benachteiligung von Frauen in der Forschungsförderung aufgrund ihres Geschlechts konnte in Studien, die auf Wenneras und Wold folgten, nicht durchgängig nachgewiesen werden. Ein Gender Bias wird in einzelnen Studien lediglich für bestimmte Fächer, Förderjahre oder Institutionen festgestellt. Zudem gibt es neben dem Geschlecht weitere Faktoren (z.B. Status, institutionelle Herkunft, Fachgebiet, GutachterInnentätigkeit), die zur Erklärung von Bewilligungschancen beitragen.“

Quelle: Samjeske (2012), S. 160.

Wissenschaftskultur: Wissenschaft als Lebensform

- Verfügbarkeitserwartungen
- ausgerichtet auf männliche Normalbiographie mit weitergehender Freistellung von familiären Verpflichtungen
- Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Passfähigkeit und Leistungserwartung
- Fachkulturelle Exklusionsmechanismen

Arbeits- und Wissenschaftskultur

Cultural models	Herkules	Caretakers	Worker bees
<i>Work relation</i>	Physics is the only thing	Physics is everything but must be socially acceptable	Physics is not everything in their life
<i>Workplace Identity</i>	Focus is on ego	Focus is on the group	Focus is on the task and family and friends
<i>Competition</i>	1-on-1 fights using all means available	Group versus group	Uninterested in competition
<i>Power relations</i>	Anti-authoritarian with hidden power games	The group requires young members work their way up	Formal hierarchy
<i>Gender</i>	Used as a negative element e.g. in competition	Acceptance of gender roles in relation to groups and not used negatively e.g. in competition	Not used negatively in e.g. competition

Elternschaft und Wissenschaft

- Reale Probleme und antizipierte Vereinbarkeitsproblematik behindern Karriere von Wissenschaftlerinnen
- Diskurs über Vereinbarkeit und Geschlechtergleichstellung
 - Naturalisierung
 - Externalisierung

Elternschaft und Wissenschaft (2)

- Rund 70% der WissenschaftlerInnen zwischen 30-42 Jahren = kinderlos
- Gründe: unsichere Beschäftigungslage
- Zentrale Probleme bei der Vereinbarkeit
 - Verfügbarkeitserwartungen
 - Enge Zeitfenster für Familiengründung
 - Mobilitätsanforderungen
- Familienfreundliche Nischen bestimmt durch Vorgesetzte und Team

Fazit: Ursachen der Unterrepräsentanz

Strukturelles Problem

Exklusionsmechanismen
und
Inklusionshindernisse

3. Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten

Handlungsmöglichkeiten

- ✓ Verankerung von Gleichstellung in der Leitungsebene
- ✓ Stärkung der Gender-Kompetenz
 - ✓ Organisationswissen
 - ✓ Reflektion von Geschlechterstereotypen und Sensibilisierung für Inklusionsmechanismen
- ✓ Beschäftigungsbedingungen
- ✓ Professionalisierung von Rekrutierungsprozessen

Handlungsmöglichkeiten (2)

- ✓ Veränderung der Arbeits- und Wissenschaftskultur
- ✓ Ermutigungs- und Unterstützungskultur
- ✓ Familienfreundliche Maßnahmen: Eltern, nicht Mütter ansprechen

Literaturliste

Hasse, Cathrine; Trentemøller, Stine (2008): Break the pattern. A critical enquiry into three scientific workplace cultures: Hercules, caretakers and worker bees: Tartu: Tartu University Press. (URL: http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/upgem/publications/subsites_upgem_20081111142604_break-the-pattern-viimane.pdf).

Kegen, Nadine V. (2013): Science Networks in Cutting-edge Research Institutions: Gender Homophily and Embeddedness in Formal and Informal Networks. In: Procedia - Social and Behavioral Sciences 79, S. 62–81. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.05.057.

Leemann, Regula Julia (Hg.) (2010): Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen. Zürich: Rüegger.

Lind, Inken (2012): Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. 1. Aufl. Frankfurt / New York: Campus, S. 280–311.

Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J.; Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. In: PNAS Early Edition (09/2012). DOI: 10.1073/pnas.1211286109.

Samjeske, Kathrin (2012): Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick. In: Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft 21 (1), S. 158–162.

Kontakt

Dr. Andrea Löther

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

GESIS

Unter Sachsenhausen 6-8

50667 Köln

Tel.: +49 (0) 221 47694 256

Fax: +49 (0) 221 47694 199

<http://www.cews.org>

<http://www.gesis.org>