



universität
wien

Gleichstellung und Diversität

Wissenschaftskarriere und Gender Bias

Handreichung für Kommissionen und Panels

Sie ist eine gute Kandi-

datin.

Aber ist sie die Beste
für diesen Job?

Sie leistet

sehr viel.

Aber ist sie
brillant genug?

Sie hat

viel publiziert.

Aber immer diese
weichen Themen ...

Sie

sollte auf die Shortlist.

Aber passt
sie zu uns?

Sie wäre an sich gut

geeignet.

Aber wie wichtig ist ihr die
Wissenschaft bei zwei Kindern?

Sie

erfüllt die Kriterien.

aber ehrlich –
ist das genug?

Frauen sind brillant, Männer sind fleißig.

Oder doch umgekehrt?

EXECUTIVE SUMMARY



Seit 2004/05 schließen mehr Frauen als Männer (ca.51%) ein Doktorat an der Universität Wien ab.



Seit 2004 stagniert der Anteil an Postdoktorandinnen bei knapp über 40%.



In 12 von 20 Fakultäten/Zentren liegt der Professorinnenanteil 2019 (inklusive Tenure Track-Professuren) unter 33%.

Warum hält sich die Geschlechterasymmetrie in der Wissenschaft so hartnäckig?

Internationale Studien und Experimente weisen nach, dass es fest verankerte und wirksame Annahmen und Stereotype gibt, die unser Handeln beeinflussen. Die Aussagen in dieser Executive Summary beziehen sich

auf eine Reihe von Studien zum Thema Gender Bias, die anschließend weiter ausgeführt werden. Der Fokus liegt auf der Kategorie Geschlecht, die gleichen Mechanismen wirken aber auch bei anderen sozialen und kulturellen Markierungen (Herkunft, Klasse, Alter, etc.). Beispiele für Wirkungsweisen des Gender Bias:

STEREOTYP:

Männer sind brillanter als Frauen

(vgl. Kap. 1, Leslie et al 2015)

- Werden Männer beurteilt (Gutachten, Empfehlungsschreiben), fallen häufiger Begriffe wie »most gifted«, »best qualified« oder »rising star«.
(vgl. Kap. 3, Schmader et al 2007)
- In Experimenten werden Publikationen bei willkürlicher Namenszuordnung tendenziell wichtiger eingestuft, wenn sie Männern zugeschrieben werden und »männlich« konnotierte Themen betreffen.
(vgl. Kap. 4, Knobloch-Westerwick et al 2013)
- Disziplinen mit vermeintlich hohem »Brillanzfaktor« sehen sich selbst als »[...] less welcoming to women«.
(vgl. Kap. 1, Leslie et al 2015, S.264) Schaffen Frauen es dennoch in eine wissenschaftliche Top-Position, gelten sie häufig als Exotinnen und/oder Quoten-Frauen.



Werden in Ihrer Kommission ...

- Funktionen von Superlativen wie »rising star« hinterfragt? Kann auch eine Frau ein »rising star« sein?
- Publikationen unabhängig von Geschlecht, thematischem Fokus und Forschungsnetzwerk nach ihrer tatsächlichen Qualität beurteilt?
- höhere Frauenanteile mit einer Abwertung des Fachs gleichgesetzt?
- die Regelungen des Frauenförderungsplans eingehalten, wie z. B. die Begründungspflicht, wenn ein Berufungsvorschlag an den Rektor/die Rektorin keine Frau enthält?



STEREOTYP

Frauen sind Unsicherheitsfaktoren, Männer sind Erfolgsgaranten

(vgl. Kap. 2, Van den Brink und Benschop 2013)

- Männern wird häufig eine höhere Passfähigkeit bescheinigt, v. a. wenn es sich um ein überwiegend männlich geprägtes Umfeld handelt.
(vgl. Kap. 2, Van den Brink und Benschop 2013)
- Wissenschaftliche Qualität und »Potenzial« wird bei Kandidatinnen häufiger in Zweifel gezogen als bei Kandidaten. (vgl. Kap. 3, Madera et al 2018)
- In Experimenten wurden identische Bewerbungen im akademischen Feld tendenziell höher bewertet, wenn sie Männern zugeschrieben wurden.
(vgl. Kap. 5, Moss-Racusin et al 2012, Steinpreis 1999)

Werden in Ihrer Kommission ...

- klare Faktoren für die Beurteilung der Qualität von wissenschaftlichen Outputs und Bewerbungen definiert?
- vertiefende Begründungen eingefordert und widersprüchliche Beurteilungen diskutiert?
- Argumente der Passfähigkeit von Kandidat*innen kritisch hinterfragt?



STEREOTYP

Vereinbarkeit ist ein Frauenthema

(vgl. Kap. 5, Winker 2015, Beckmann 2016)

- Das Paradigma der »Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit« drängt Frauen stärker als Männer aus der Wissenschaft, u. a. weil bei Frauen antizipiert wird, dass sie familiäre Betreuungsaufgaben übernehmen. (vgl. Kap. 6, Van den Brink 2015)
- Wissenschaftliche Qualität wird am Output gemessen, ohne familiäre Betreuungszeiten ausreichend zu berücksichtigen (Kinder, pflegebedürftige Angehörige). (vgl. Kap. 6, Mason et al 2013)
- Mobilität führt im Kontext von Partner*innenschaft häufig zu einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen. (Kap. 7, Thais und Padilla 2017, Jöns 2011)

Werden in Ihrer Kommission ...

- Frauen im Gegensatz zu Männern nach der Organisation ihres Privatlebens gefragt?
- (jüngere) Frauen (mit oder ohne Kinder) als nicht zu 100% der Wissenschaft verschrieben und damit weniger geeignet gesehen?
- Betreuungszeiten von Kandidat*innen für das wissenschaftliche Alter berücksichtigt und wird dies gegenüber den Bewerber*innen kommuniziert?
- Mobilität und Internationalität nur anhand der Häufigkeit und Länge von Auslandsaufenthalten, oder auch anhand anderer Kriterien beurteilt?

Die Universität Wien bekennt sich zur Chancengleichheit in Auswahlprozessen und strebt eine Erhöhung der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Top-Positionen an.

Sie können dazu beitragen, indem Sie...

- sich für den Diskussions- und Auswahlprozess genügend Zeit nehmen.
- Gründe für Entscheidungen hinterfragen.
- auf unhinterfragte Annahmen und Stereotype in Ihrer Kommission hinweisen.
- sich Ihren etwaigen eigenen (Gender-)Bias bewusstmachen.

Danke!

Vorwort

Die aktive Suche nach und das Recruiting von hochqualifizierten Wissenschaftler*innen zählt zu den wichtigsten Aufgaben einer Universität. Ihr Beitrag und Ihr Engagement in Berufungskommissionen und Tenure Track-Panels sind dabei ganz entscheidend. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle bedanken. Unser aller Ziel ist es, auf Grundlage eines sorgfältigen Auswahlprozesses die besten Kandidat*innen für die Universität Wien zu gewinnen. Eine Reihe von internationalen Studien weist allerdings darauf hin, dass unser Handeln und unsere Entscheidungen häufig durch unbewusste Einstellungen und Vorannahmen beeinflusst werden, die dieses Ziel tendenziell unterlaufen. Der sogenannte unconscious bias kann beispielsweise dazu führen, dass nicht die beste Qualifikation, sondern die größte Ähnlichkeit und Vertrautheit mit einer/m Kandidat*in unbewusst zum vorrangigen Kriterium für die Auswahl wird. Aspekte wie Herkunft, Hautfarbe, Alter oder Geschlecht spielen dabei eine entscheidende Rolle. Vor allem der Gender Bias ist in der Wissenschaft vielfach dokumentiert und analysiert und zeigt sich in komprimierter Form im Phänomen der Leaky Pipeline. Auch an der Universität Wien sind Frauen in wissenschaftlichen Top-Positionen nach wie

vor unterrepräsentiert, obwohl das Doktoratsstudium schon seit vielen Jahren von mehr Frauen als Männern abgeschlossen wird. In den letzten Jahren ist es gelungen, viele Frauen vor allem in geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächern zu berufen, dennoch liegt der Frauenanteil auf Ebene der Professuren (inklusive Tenure Track-Professuren) in 12 von 20 Fakultäten und Zentren auch 2019 noch unter 33 %.

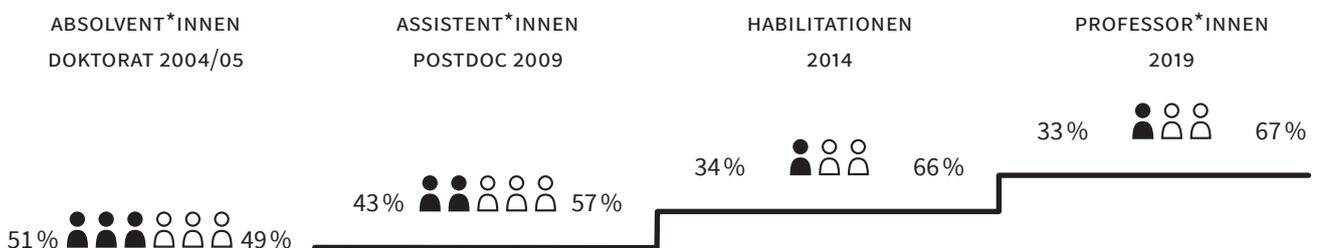
Die vorliegende Handreichung zeichnet die Wirkungsweisen des Gender Bias in der wissenschaftlichen Laufbahn nach und möchte Sie ermutigen, Aspekte des unconscious bias in Ihrer Kommissionsarbeit zu reflektieren, zu diskutieren, und gegebenenfalls auf unhinterfragte Annahmen und Stereotype hinzuweisen. Die Zukunft der Universität liegt in der Qualität und Vielfalt ihrer Forschenden und Lehrenden. Sie gestalten diese Zukunft mit Ihrer Arbeit ganz wesentlich mit. Nochmals vielen Dank dafür!



Heinz W. Engl
Rektor der Universität Wien

Leaky Pipeline an der Universität Wien

 FRAUEN  MÄNNER



Quelle: Personalcontrolling Universität Wien, Stand April 2019.

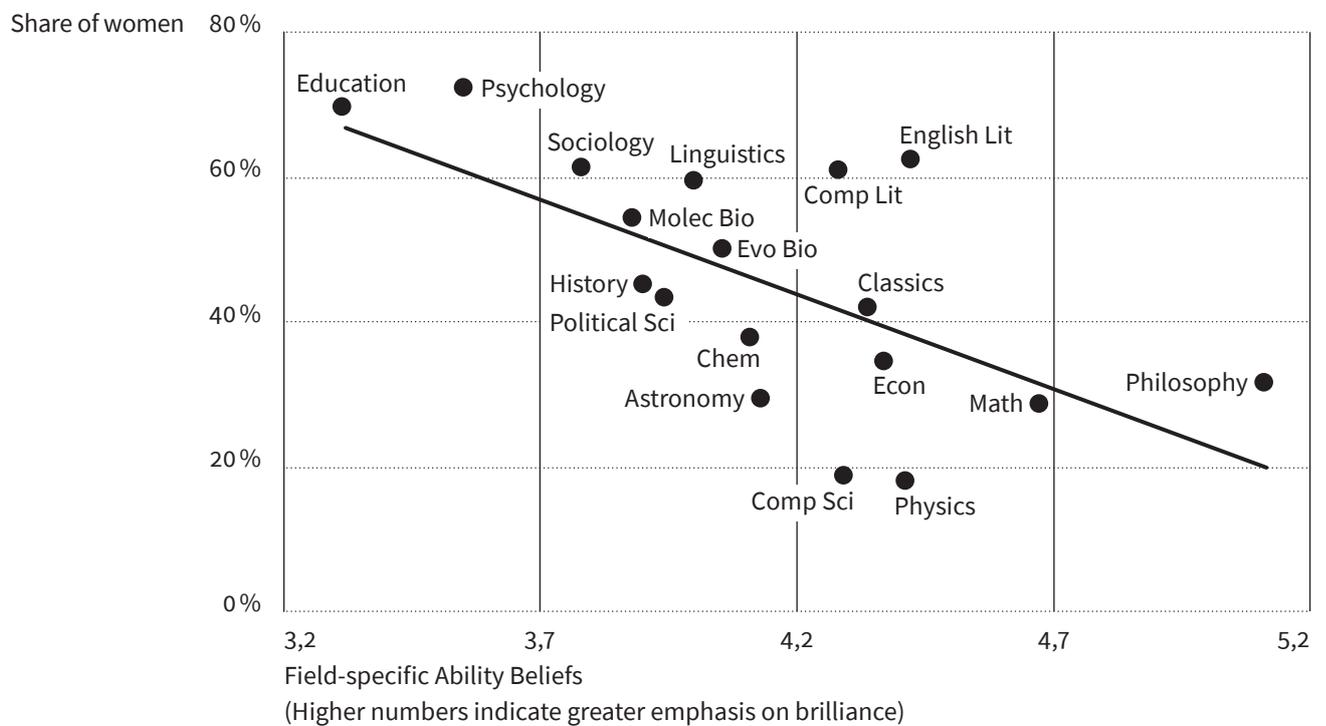
1. Gender Bias in Fachkulturen

Zu den tief verankerten Bildern in der Wissenschaft zählen Brillanz und »Genie« im Sinne eines bereits in der Person angelegten, nicht erlernbaren Talents, das für bestimmte wissenschaftliche Leistungen unabdingbar ist.

Welchen Gender Bias dieses Bild transportiert, verdeutlicht die folgende Grafik: Darin wird die Korrelation

zwischen den Einschätzungen von Fachangehörigen, wieviel Brillanz man für ein Fach mitbringen muss und den Frauenanteilen in den jeweiligen Fächern unter den Doktoratsabsolvent*innen in den USA sichtbar. Das Ergebnis zeigt: Je höher ein Fachbereich in Hinblick auf die mitzubringende Brillanz eingeschätzt wird, desto niedriger werden die Frauenanteile.

Korrelation zwischen »Brillanzfaktor« und Frauenanteilen



vgl: Sarah-Jane Leslie, Andrei Cimpian et al: Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic discipline, Science 16 Jan 2015, Vol. 347, Issue 6219, pp. 262–265

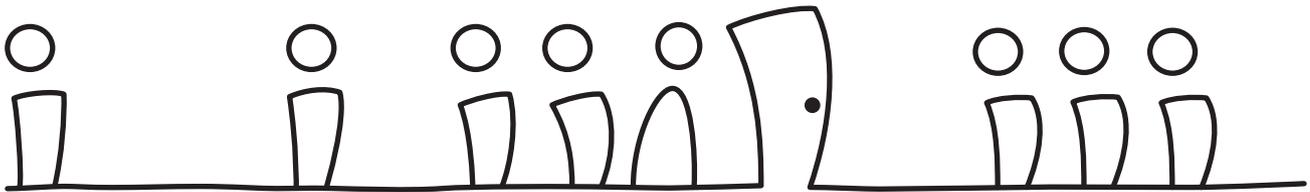
2. Netzwerke und Gatekeeper

Netzwerke gelten als zentraler Faktor für den Einstieg in eine akademische Laufbahn und die weiteren Karriereoptionen. Sie spielen eine entscheidende Rolle beim Zugang zu akademischen Stellen, Forschungsförderung und Sichtbarkeit und beeinflussen damit den akademischen Output. Gerade beim Recruiting von Bewerber*innen für wissenschaftliche Top-Positionen sind sogenannte Gatekeeper (Wissenschaftler*innen in zentralen Positionen) von großer Bedeutung. Sie können die Liste der möglichen Anwärter*innen auf eine Position entscheidend beeinflussen, indem sie frühzeitig in ihren Netzwerken nach potenziellen Kandidat*innen für eine Stelle suchen.

Eine Studie zu Gender and Academic Networking (vgl. van den Brink und Benschop 2013) arbeitet in diesem Zusammenhang zwei Begriffe heraus, die jeweils eine klare Genderkonnotation haben: Vertrauen und Risiko. Vertrauen steht für »Ähnlichkeit« und »Erfolgsmodell« und

hat eine tendenziell männliche Konnotation: Da viele Fachbereiche männlich geprägt und auch die dazugehörigen »Gatekeeper« überwiegend Männer sind, tendieren diese dazu, das ihnen Bekannte und Vertraute zu reproduzieren. Frauen gelten dagegen als die risikoreicheren Kandidat*innen, was ihre Kompetenz, Kongruenz und ihr Commitment betrifft.

Ein in diesem Kontext wichtiger Begriff ist die »Passfähigkeit« einer Person auf eine bestimmte Position. So wird in Kommissionen immer wieder argumentiert, dass jemand – abgesehen von der fachlichen Expertise – gut oder auch weniger gut in den Fachbereich passen würde. Hinter dieser »Passfähigkeit« verbirgt sich häufig eine unausgesprochene Fachkultur, die wiederum stark von den dominierenden Netzwerken beeinflusst wird und anfällig für einen Gender Bias ist. (vgl. Zimmermann 2006)



3. Förderung und Empfehlung

Gerade in der Postdoc-Phase spielt die Förderung durch Mentor*innen eine wesentliche Rolle, beispielsweise in Form von Empfehlungsschreiben. Mehrere Studien legen nahe, dass es tendenzielle Unterschiede in der Formulierung dieser Schreiben gibt, je nachdem ob die zu Empfehlenden Männer oder Frauen sind. Dies betrifft z. B. die Verwendung von Begriffen, die auf Exzellenz hinweisen, wie »outstanding«, »best qualified«, »most

gifted« oder »rising star«. (vgl. Schmader et al 2007) Eine im Journal of Business and Psychology veröffentlichte Studie kommt außerdem zu dem Ergebnis, dass Empfehlungsschreiben für Wissenschaftlerinnen signifikant häufiger Begriffe und Phrasen enthalten, die Zweifel an der Qualität und Performance transportieren und sich negativ auf die Auswahlchance auswirken. (vgl. Madera et al 2018)

4. Publikationen

In der Wissenschaft gelten Publikationen als vorrangiger Gradmesser von Forschungsproduktivität und Qualität. Sie sind ausschlaggebendes Kriterium bei der Vergabe von Stipendien, Stellen und Forschungsprojekten. (vgl. Sayer 2016)

Publizieren ist aber auch immer ein Wettbewerb um Anerkennung und Sichtbarkeit, der eng mit Netzwerken und Förderbeziehungen verknüpft ist und in dem sich ein tendenzieller Gender Gap manifestiert: Auf den prestigereichen ersten und letzten Autor*innenpositionen dominieren anteilmäßig Männer, zudem sind Frauen als Einzelautorinnen deutlich unterrepräsentiert. (vgl. West et al 2013) Einen klaren Gender Bias brachte eine Studie von Knobloch-Westerwick et al (2013) zutage: Dabei wurden Konferenzbeiträge willkürlich Männern oder Frauen zugeschrieben und dann von Nachwuchswissenschaftler*innen nach ihrer

Qualität beurteilt. Die Männern zugeschriebenen Beiträge wurden signifikant hochwertiger eingestuft als die Frauen zugeschriebenen Beiträge, insbesondere dann, wenn es sich um eher »männlich« konnotierte Themenbereiche handelte.

Diese Faktoren führen in Kombination mit Publikationslücken aufgrund von Betreuungszeiten (siehe Thema Vereinbarkeit) zu einem durchschnittlich geringeren Publikationsoutput von Wissenschaftlerinnen. Am größten ist die Diskrepanz laut einer Studie unter deutschen Wissenschaftler*innen in der mittleren bis Senior Postdoc-Phase (5 bis 10 Jahre nach der ersten Veröffentlichung): Frauen publizierten in diesem Zeitraum 18% weniger als Männer. Anschließend konnten sie die Lücke beinahe schließen: In den oberen Karrierestufen (ab 10 Jahren nach der ersten Publikation) betrug der Unterschied nur noch 3%. (vgl. Elsevier 2015)

Publikationslücken



5. Auswahlverfahren

Die Vergabe von akademischen Positionen ist in besonderem Maß mit dem Anspruch verbunden, dass Leistung sich durchsetzt und objektive Kriterien über die Auswahl entscheiden. Studien zeigen allerdings, dass Personalentscheidungen von Wissenschaftler*innen häufig nicht unabhängig vom Geschlecht getroffen werden. In einer Studie von Moss-Racusin et al (2012) erhielten 127 Professor*innen der Biologie, Chemie und Physik eine Bewerbung für die Position eines Labormanagers/einer Labormanagerin. Die Hälfte der identischen Bewerbungen war mit einem männlichen, die andere Hälfte mit einem weiblichen Namen versehen. Bewertet werden sollten Kompetenz, Eignung für die Stelle und Förderwürdigkeit der Person, außerdem, welches Einstiegsgehalt sie der Person anbieten würden. Unabhängig vom Geschlecht der Beurteilenden wurden die Bewerberinnen in allen Bereichen signifikant niedriger eingestuft und mit einem deutlich niedrigeren Einstiegsgehalt ausgestattet.

vgl: Moss-Racusin, C.A. et al: Science faculty's subtle gender biases favor male students, PNAS, October 9, 2012.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Studie, in der identische CVs für eine Postdoc-Stelle einmal mit einem männlichen und einmal mit einem weiblichen Namen versehen und an eine Vielzahl von Wissenschaftler*innen zur Bewertung geschickt wurde. Die fiktive Bewerberin wurde signifikant seltener für den Job vorgeschlagen als ihr männliches Pendant, unabhängig davon, ob die Bewertenden Frauen oder Männer waren. (vgl. Steinpreis et al, 1999)

vgl: Steinpreis R.E. et al: The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure, Sex Roles 1999, Vol. 41, No 7/8.

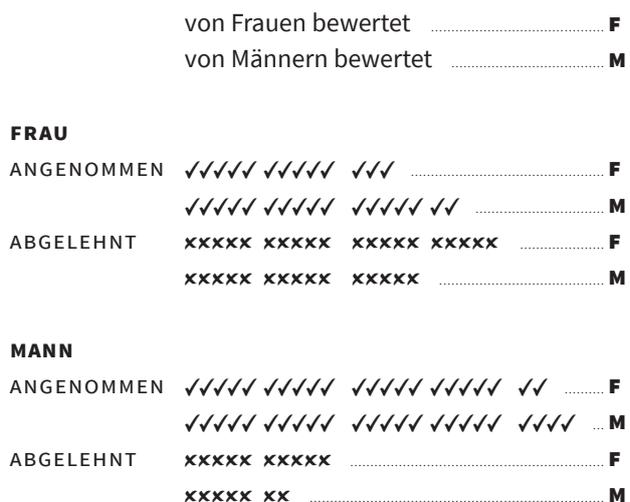
Bewertung der Bewerbung



Einstiegsgehalt



Fiktive Bewerbung



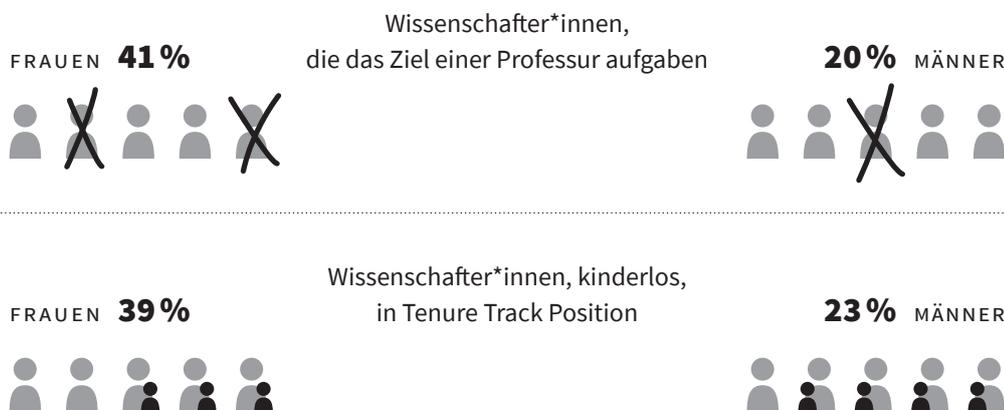
6. Vereinbarkeit

Fürsorge-Tätigkeiten sind zwischen den Geschlechtern häufig ungleich verteilt, und es wird vor allem Frauen zugeschrieben, nicht nur für Kinder und Pflegebedürftige, sondern auch für die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit von Personen im familiären Umfeld zu sorgen. (vgl. Winker 2015) Die Verwobenheit zwischen Care und Gender stellt eine der wesentlichen strukturellen Grundlagen unserer Gesellschaftsordnung dar und spiegelt sich auch im Wissenschaftsbetrieb wider. (vgl. Beckmann 2016)

Insbesondere beim Thema Kinder wirken herkömmliche Geschlechterrollen und stereotype Vorstellungen. So werden Frauen in Bewerbungsgesprächen oft aufgefordert, die Organisation ihres Privatlebens bekanntzugeben und zu rechtfertigen, während Männer ihre familiären Pflichten zumeist nicht offenlegen müssen. (vgl. van den Brink 2015) Dahinter liegt die Annahme, dass Frauen familiäre Pflichten und Betreuungsarbeiten übernehmen und Männer für ihre beruflichen Aufgaben freigespielt werden.

Gerade in der Wissenschaft hält sich hartnäckig der Mythos, Erfolg sei nur mit einer »Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit« möglich. Die reale wie auch antizipierte ungleiche Lastenverteilung zwischen den Geschlechtern trägt v. a. in der Postdoc-Phase zur Leaky Pipeline bei, wie eine umfangreiche Longitudinalstudie über die Karrieren von mehr als 160.000 PhD-Absolvent*innen in den USA in mehreren Facetten aufzeigt. Demnach veränderte die Geburt eines Kindes die Karriereziele von Frauen ungleich stärker als die von Männern: 41% der Frauen, aber nur 20% der Männer, die in der Postdoc-Phase ein Kind bekamen, gaben das Ziel einer Professur auf. Dies hat umgekehrt zur Folge, dass 39% aller befragten Wissenschaftlerinnen, aber nur 23% aller befragten Wissenschaftler in einer Tenure Track Position kinderlos waren. (vgl. Mason et al 2013) Dies deckt sich mit den Ergebnissen einer Studie des ÖIF, wonach 44% aller befragten Wissenschaftlerinnen zwischen 40 und 45 Jahren keine Kinder hatten, obwohl nur 10% aller unter 35-Jährigen keine Kinder wollten. (Baierl 2016)

Kind oder Karriere



vgl. Mason, M.A. et al: Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower, 2013.

7. Mobilität

»[...] The ideal type of an academic entrepreneur is nomadic and monadic, is de-territorialised, disembodied and dis-embedded«, schreibt Leemann (2010) in Anlehnung an Fahey und Kennway (2007). Dieses Ideal kollidiert mit der Realität von sozialen Bindungen und Verpflichtungen und sonstigen Mobilitätseinschränkungen (z.B. gesundheitlicher oder finanzieller Natur). Mobilität ist vor allem in frühen Karrierephasen zu einer zentralen Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn geworden, für viele Forscher*innen bleibt sie jedoch über einen sehr langen Zeitraum Realität. Die Unvereinbarkeit dieses Karrieremodells mit einem auf Verstetigung und Planbarkeit ausgerichteten Leben (mit und ohne Kinder) hat deutlich geschlechtsspezifische Auswirkungen: Wenn Frauen sich für Partner*innenschaften und/oder Kinder

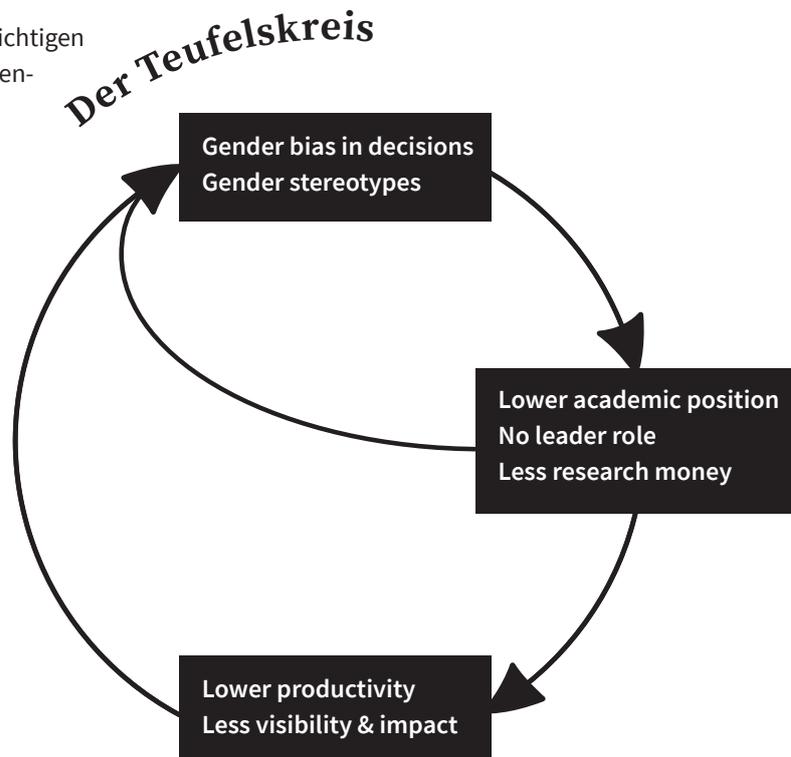
entscheiden, kommt es im Kontext von Mobilität häufig zu einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen und zu einem Zurückstecken oder Aufgeben von Karrierezielen von Frauen. (vgl. Thais und Padilla 2017) Die daraus resultierende geringere Mobilität und Internationalität von Wissenschaftlerinnen vermindert nicht nur ihre Karrierechancen, sondern reduziert auch das symbolische Kapital als Wissenschaftlerin (Netzwerke, Anerkennung, Prestige). (vgl. Jöns 2011) Ein festgelegtes zeitliches Ausmaß an Auslandserfahrung als Voraussetzung für bestimmte wissenschaftliche Positionen kann damit klar geschlechtsspezifische Auswirkungen haben. Nicht hinterfragt wird durch solche Regelungen, ob die erwünschte Internationalisierung beispielsweise auch durch mehrere kürzere Auslandsaufenthalte erreicht werden kann (vgl. Ackers 2010).

8. Resümee

Internationale Studien belegen die vielschichtigen Wirkungsweisen des Gender Bias in der Wissenschaft. Vor allem in der Postdoc-Phase zeigen die Eckpfeiler des wissenschaftlichen Karrieremodells (Mobilität, hoher Publikationsoutput, permanente Verfügbarkeit) in Verbindung mit nach wie vor wirksamen Geschlechterrollen und -zuschreibungen deutlich geschlechtsabhängige Auswirkungen.

Van den Besselaar und Sandström (2017) sprechen hier von einem Teufelskreis (vicious circle): Der Gender Bias führt dazu, dass Frauen eher in den unteren und mittleren wissenschaftlichen Positionen zu finden sind, wo sie über weniger Ressourcen und Entscheidungskompetenzen verfügen. Dies hat einen negativen Einfluss auf ihre Performance und Sichtbarkeit (z.B. Anzahl an Publikationen, Grants, Drittmittel), was wiederum den Gender Bias reproduziert.

Die vorliegende Handreichung möchte dazu beitragen, diesen »vicious circle« zu durchbrechen und versteht sich als Anregung, die Mechanismen des Gender Bias – aber auch andere Aspekte des unconscious bias – in wissenschaftlichen Auswahlverfahren zu reflektieren.



vgl. Van den Besselaar, P., Sandström, U.: Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact, PLoS One 2017, Vol. 12, Issue 8.

Bibliografie

- ACKERS, L. (2010) Internationalisation and Equality. The Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 41 – 1, 83 – 103.
- BAIERL, A. (2016) Neue Wissenschaftskarrieren. Familiäre und berufliche Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, *Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper, Nr. 86/2016*
- BECKMANN, S. (2016) Sorgearbeit (Care) und Gender: Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. [<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoa-49972-4>]
- ELSEVIER (2015) Mapping Gender in the German Research Arena. [Report], [<https://www.elsevier.com/research-intelligence/research-initiatives/gender-2015>]
- FAHEY, J., KENNWAY, J. (2007) Moving ideas and mobile researchers: Australia in the global context, *The Australian Educational Researcher*, December 2010, Volume 37, Issue 4, pp. 103 – 114
- JÖNS, H. (2011) Transnational academic mobility and gender, *Globalisation, Societies and Education*, 9 (2), pp. 183 – 209
- KNOBLOCH-WESTERWICK, S. ET AL (2013) The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest, *Science Communication*, 35(5), pp. 603 – 625
- LEEMANN, R.J. (2010) Gender inequalities in transnational academic mobility and the ideal type of academic entrepreneur, *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 31 (5), pp. 605 – 625.
- LESLIE, S., CIMPIAN, A. ET AL (2015) Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines, *Science* 16 Jan, Vol. 347, Issue 6219, pp. 262 – 265
- MADERA, J.M., ET AL (2018) Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and Their Impact, *Journal of Business and Psychology*, pp. 1 – 17
- MASON, M.A., GOULDEN, M. UND WOLFINGER, N.H. (2013) Do Babies Matter? : Gender and Family in the Ivory Tower. Rutgers University Press
- MOSS-RACUSIN, C.A. ET AL (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students, *PNAS* October 9, Vol. 109, 16474 – 16479
- SAYER, E. (2016) Gender Bias and the Peer Review Process. [<https://hub.wiley.com/community/exchanges/discover/blog/2016/09/07/gender-bias-and-the-peer-review-process>]
- SCHMADER, T. ET AL (2007) A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants, *Sex Roles*, 57(7/8), pp. 509 – 514
- STEINPREIS, R.E. ET AL (1999) The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure, *Sex Roles*, Vol. 41, Nos. 7/8
- THAIS, F., PADILLA, B. (2017) Reflecting on international academic mobility through feminist lenses: moving beyond the obvious, *Comparative Cultural Studies: European and Latin America Perspectives* 3, pp. 43 – 54
- VAN DEN BESSELAAR, P., SANDSTRÖM, U. (2017) Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact, *PLoS One*, Vol. 12, Issue 8, e0183301.
- VAN DEN BRINK, M. (2015) Myths about Meritocracy and Transparency: The Role of Gender in Academic Recruitment. C. Peus et al. (Hrsg.): *Personalauswahl in der Wissenschaft*, Springer Verlag Berlin Heidelberg
- VAN DEN BRINK, M., BENSCHOP, Y. (2013) Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment, *Journal of Management Studies*, doi: 10.1111/joms.12060
- WEST, J.D. ET AL (2013) The Role of Gender in Scholarly Authorship, *PLoS One*, Vol. 8, Issue 7, e66212.
- WINKER, G. (2015) Care Revolution. Schritte zu einer solidarischen Gesellschaft. Transkript Verlag Bielefeld
- ZIMMERMANN, K. (2006) Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein »Akademisches Personalmanagement«? *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* Jg. 1/Nr.2

Weiterführende Literatur

- CORELL, S. J., BENARD S UND PAIK I. (2007) Getting a Job. Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, Vol. 112, No. 5 (March 2007), pp. 1297 – 1339
- DUTT, K. ET AL (2016) Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience, *Nature Geoscience*, Vol 9
- MADERA, J.M., HEBL, M.R., MARTIN, R.C (2009) Gender and Letters of Recommendation for Academia: Agentive and Communal Differences, *Journal of Applied Psychology, American Psychological Association* 2009, Vol. 94, No. 6, pp. 1591 – 1599
- NOON, M. (2017) Pointless Diversity Training: Unconscious Bias, New Racism and Agency. *Work, Employment and Society* 2018, Vol. 32(1) pp. 198 – 209
- NORA, K., GREGORY R., LOPEZ, A. UND WILLIAMS N. (2017) Surviving Sexism to Inspire Change: Stories and Reflections from Mothers on the Tenure Track, K. Cole, H. Hassel: *Surviving Sexism in Academia. Strategies for Feminist Leadership*. Routledge
- TATE, S.A., PAGE, D. (2018) Whiteness and institutional racism: hiding behind (un)conscious bias, *Ethics and Education*, 13:1, pp. 141 – 155
- VAN DER LEE, R., ELLEMER N. (2015) Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands, *PNAS* October 6, Vol 112, Issue 40, pp. 12349 – 12353

Empfehlung:

THE ROYAL SOCIETY
Understanding Unconscious Bias
Animation. 2015



<https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias>

Impressum

HERAUSGEBERIN:
Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität
Wien

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:
Waltraud Schlögl
Kerstin Tiefenbacher
Lena Lisa Vogelmann
Sylwia Bukowska

Mit großem Dank an die Besondere Einrichtung für
Qualitätssicherung der Universität Wien, insbesondere
Michael Hofer

GRAFISCHE GESTALTUNG UND LAYOUT:
Barbara Weingartshofer, www.nau-design.at

Cover Design inspiriert von »How To Suppress Women's
Writing« von Joanna Russ, erschienen bei University of
Texas Press, © 1983

DRUCK:
Druckerei Janetschek

Wien, September 2019

© 2019 alle Rechte vorbehalten



Kontakt

ABTEILUNG GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT DER UNIVERSITÄT WIEN

Universitätsring 1, 1010 Wien

T +43 (1) 4277-184 31

E femail@univie.ac.at

W <http://gleichstellung.univie.ac.at>

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN DER UNIVERSITÄT WIEN

A-1010 Wien, Universitätsring 1 (1. Stock, Raum 01.185)

T +43 (1) 4277 - 205 01

E gleichbehandlung@univie.ac.at

W <http://gleichbehandlung.univie.ac.at>

