



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät**

---

**Projekt der Mathematisch-  
naturwissenschaftlichen Fakultät MNF**

# **Gleichstellung bei Berufungen**

**Netzwerk Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit**

**vom 18. Juni 2014**

**Dr. Ines Kohler**



## Ausgangslage

148 Professuren an der MNF

132 Männer und 16 Frauen

10.8 % Professorinnen

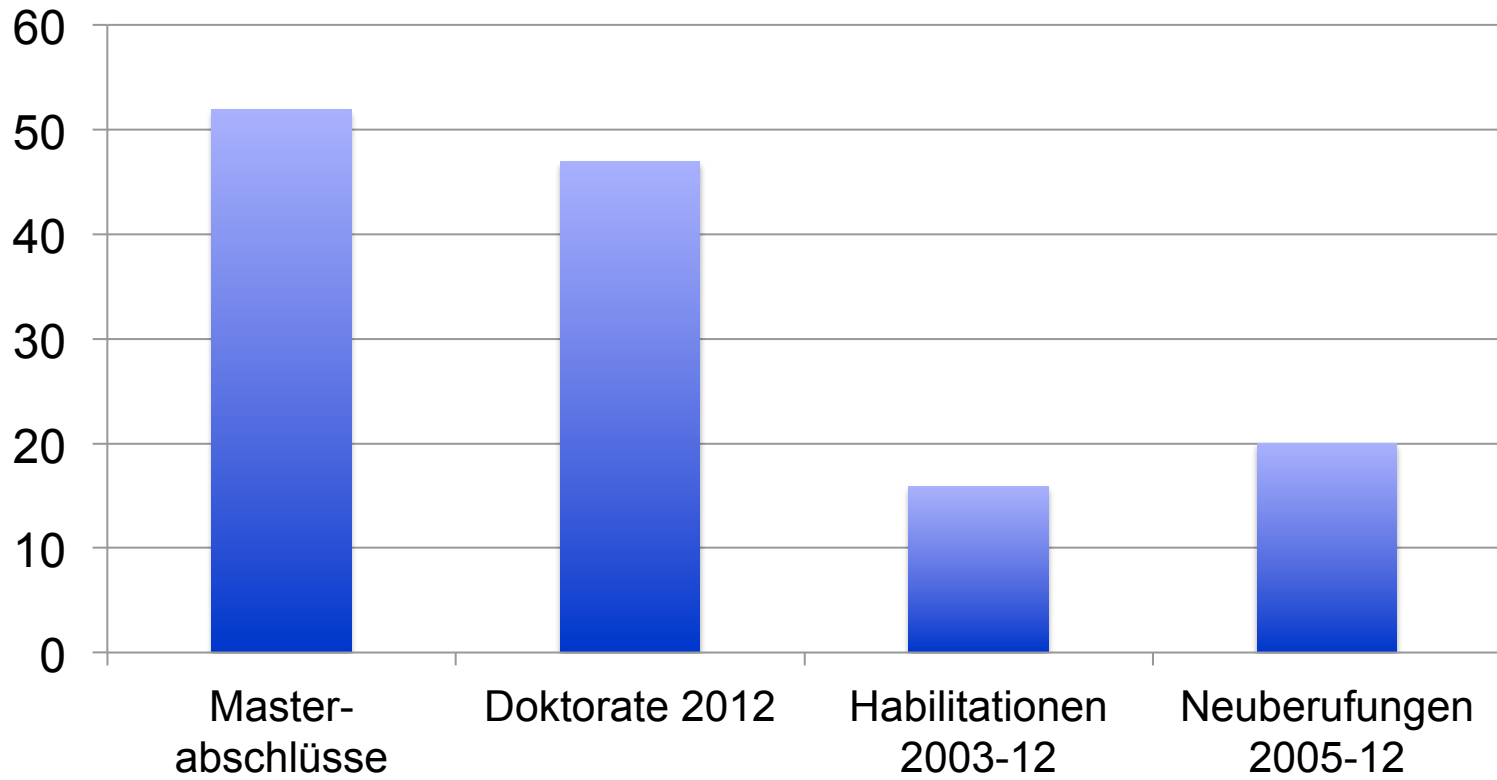
- 19.5 % an der UZH (2013)
- 19 % MIT School of Science (2011)

Referenzen:

- <http://www.mnf.uzh.ch/ueber-uns/fakultaet/fakultaetsmitglieder.html>.
- A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT, 2011, MIT.



## The leaky pipeline: Prozentualer Anteil Frauen (MNF)



UZH 2013. Gleichstellungsmonitoring, Bericht 2012, UZH.



## Ziele des Projekts

### Gleichstellung bei Berufungen

- Massnahmen entwickeln, welche die Anzahl an hoch kompetitiven Bewerbungen von Frauen auf Professuren erhöht
- Massnahmen entwickeln, um den unbewussten Bias während Berufungsverfahren entgegenzuwirken

**Antragssteller/innen:** M. Hengartner, U. Müller-Böker, B. Schmid

**Beratungsausschuss:** R. Alberto, A. Caflisch, E. Conti; B. König, B. Schmid, E. Stöckli, U. Straumann, G. Patzke, E. Maurer

**Projekt-Koordination:** K. Gilland Lutz, P. Alean-Kirkpatrick, H. Kaspar, I. Kohler



## Projekt Überblick

WP 1

- Literatur/Review

WP 2

- Best practice

WP 3

- Quantitative und qualitative Datenauswertung

WP 4

- Entwicklung von spezifischen Massnahmen

WP 5

- Anwendung der Massnahmen

WP 6

- Evaluation der Massnahmen und Qualitätskontrolle



## Gefahr: Bias, Befangenheit und Stereotypen (WP1)

- Schemen im Kopf führen zu Benachteiligungen von Frauen in der Akademie, wohingegen diese bei (weissen) Männern von Vorteil sind (Steinpreis et al. 1999; Moss-Racusin et al. 2012, van den Brink and Benschop 2011)
- Das wissenschaftliche Potential von Bewerberinnen und Bewerbern wird systematisch verschieden beurteilt aufgrund:
  - Geschlecht
  - Ethnischer Zugehörigkeit
  - Elternschaft
  - Sexueller Orientierung
- Mitglieder einer Gruppe mit diesen „negativen“ Stereotypen schliessen schlechter ab aufgrund des Stereotyps (Adam 1981; Paludi & Bauer 1983; Wenneras & Wold 1997; Bertrand & Mullainathan 2003; Weichselbaumer 2003; King et al. 2006; Ginther et al. 2011; Tilcsik 2011; Latu et al. 2013).



## Gefahr: Bias, Befangenheit und Stereotypen (WP1)

- Geschlechterkonstrukte beeinflussen die Beurteilung der Kandidatinnen und Kandidaten und den Anstellungsentscheid (van den Brink & Benschop 2011)
- Effekte von schematischen Beurteilungen können nachgewiesen werden. (Bauer & Baltes 2002, Banaji & Greenwald 2013)
- Gutachten für Frauen oder Männer unterscheiden sich signifikant. (Trix & Psenka 2003; Garmire 2012).
- Die Kandidatur von gleichzeitig mehr als einer Frau (**solo-status-Kriterium**) führt zu einer überdurchschnittlichen Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau eingestellt wird. (Heilman, 1980; Hewstone et al., 2006; Huffcutt & Roth, 1998; Van Ommeren et al., 2005)



## **Best Practice an anderen Universitäten (WP 2)**

### **Eng versus weit definiertem Stellenbescrieb**

Man geht davon aus, dass sich die Chance erhöht, eine Stelle mit Angehörigen einer Minderheit zu besetzen, wenn die Stelle weiter definiert wird.

### **Erweiterung des Pools von Bewerberinnen und Bewerbern**

Einige Universitäten setzen ihren Fokus auf das aktive Rekrutieren: Die Suche sollte nicht einen Kandidatenpool anzapfen, sondern einen kreieren indem sie bestimmte Massnahmen befolgt

### **Training/Bewusstseins-Förderung für Kommissionsmitglieder**

Reflexion und Austausch im Umgang mit unbewussten Bias





## Datenerhebung in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät (WP3)

### WP 3

Alle Berufungen an der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät zwischen 2003-2013 (Quelle: Dekanat)

- Analysierte Fälle **39** (Total: 63 Fälle inkl. Beförderungen, AP, SNF, unvollständige Datensätze)



## WP 3.1: Durchschnittlicher Frauenanteil MNF

Bewerbungen	12.2 %
Short list	15.2 %
Primo loco	13.2 %
Berufungen	11.4 %

- Der prozentuale Anteil von berufenen Frauen an der MNF ist nicht viel tiefer als der Anteil der Frauen, der sich beworben hat.
- Der Anteil ist aber sehr klein.



## Massnahmenpaket & Aktionspunkte (WP4)

1. Implementierung von Gleichstellungsstandards für die Zusammensetzung von Strukturkommissionen, für Strukturberichten, Berufungskommissionen und Stellenbeschreibungen

- Min. 2 Professorinnen in den Kommissionen



## Massnahmenpaket & Aktionspunkte (WP4)

### 2. Erhöhung der Anzahl und des Anteils der Bewerbungen von Frauen

- Bereits Strukturberichte sollen Listen enthalten mit einem 50%-Anteil an Frauen als potentielle Kandidatinnen.
- Der Dekan stellt sicher, dass sich alle Strukturkommissionen im Vornhinein ein Ziel setzen hinsichtlich der Anzahl und des Anteils der Bewerbungen von Frauen.
- „The University of Zurich is an equal opportunities employer.“

### 3. Professionalisierung in Bezug auf unbewusste Befangenheiten bei Berufungen

- Jährliche freiwillige Veranstaltungen für die MNF-Fakultätsmitglieder um das Bewusstsein zu schärfen. Jedoch zwingend für den Dekan/-in, Prodekan/-in und die Institutsvorstehenden.
- Gedruckte Merkblätter zu unbewussten Befangenheiten für die Struktur- und Berufungskommissionen (Flyer):

*„Commitment to fairness and a reflected/self-critical procedure with respect to the possibility of unconscious bias“*



TRAINING SESSION

## GENDER AWARENESS WORKSHOP

Three hours to convince senior scholars that they might just be influenced by gender stereotypes...



### 3. Professionalisierung in Bezug auf unbewusste Befangenheiten bei Berufungen

- „1-page CV“: Schätzung des akademischen Alters, indem nur 100% Anstellungen beschrieben werden. Die Periode mit weniger Output (Familiengründung) wird weggelassen
- Strukturkommission entwirft eine Kriterienliste (was brauchen wir, was suchen wir?) vor der Sichtung der Bewerbungen
- In der ersten Auswahlrunde müssen alle formal korrekten Bewerbungen von Frauen in der Berufungskommission diskutiert werden (anhand der Kriterienliste)
- Mindestens eine Frau muss ein vergleichendes Gutachten verfassen



#### 4. Stärkung einer Kultur von Wertschätzung, welche mit der akademischen Exzellenz kompatibel ist

- Institute, die für ihre Institutskolloquien mindestens 50% Gastrednerinnen einladen, erhalten einen Beitrag von der Fakultät.
- Das Dekanat analysiert jährlich geschlechterbezogene Zahlen im Rahmen der Fakultätsberufungen, Auszeichnungen, Gastreferaten etc. Diese Daten werden der Fakultät präsentiert.

#### 5. Sicherstellen der Gleichstellung

- MNF hat eine eigene Gleichstellungskommission/Arbeitsgruppe, die stark mit der UZH Gleichstellung zusammenarbeitet.

#### 6. Anbieten von Teilzeit Professuren



## Besonderheiten dieses Projektes

- Breite Abstützung in der Fakultät:
  - Annahme des Massnahmenkatalogs durch FA und FV
  - Präsentation des Projektes an der Retraite vom 31.1./1.2.
    - Workload von Frauen in Kommissionen (auch Männer)
    - Top-down approach: Kitas, Schulen, Wohnung/Haus
      - Erfahrung im Dekanat: Dr. Calista Fischer (Kommunikation)
    - Kitas: Profs sollten Prioritäten haben
    - „Women are promoted more strongly!“ Statement of young men.
    - Teilzeit Professur: Für Frau und Mann. 60%->100%
  - Massnahmenpaket ist zum grössten Teil in den Berufungsverfahren der MNF schon umgesetzt





## Perspektive

- Aktueller Auftrag an die AGL (verantwortlich Dr. Karin Gilland Lutz)
  - Unterstützung bei Weiterführung der Datenerhebung und -analyse
  - Entwicklung eines workshops für “Gender awareness” in Berufungsverfahren (September 2014: Pearn Kandola)



## Perspektive

- Die Umsetzung in der Praxis wird zeigen, ob die Massnahmen für die MNF Früchte tragen
- Diese Art von Analyse kann auch für andere Fakultäten und für die Universitätsleitung von Interesse sein: würde vermutlich zu unterschiedlichen Ergebnissen und Massnahmenkatalogen führen



# Danke

Dr. Karin Gilland-Lutz  
Prof. Ulrike Müller-Böker

AGL

Dr. Elisabeth Maurer  
Advisory Board