



Universität
Zürich^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

Netzwerk Aktionsplan 2017 – 2020

Herzlich willkommen!

19. November 2020

12.30-14.00 Uhr

Zoom-Webinar



@UZH_GLK



@uzh.agl



Universität
Zürich^{UZH}

Gleichstellung und Diversität
Soziologisches Institut

6. Netzwerktreffen
zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017–20/21

«Zwischen
Gleichstellungspolitik und
Leistungsgerechtigkeit:
Geschlechtsspezifische
Chancen in
Berufungsverfahren»

Donnerstag, 19. November 2020
12:30 – 14:00 Uhr

Zoom Webinar
Angemeldete erhalten Zugangsdaten

Anmeldung erforderlich



Programm 12.30 – 14.00 Uhr

- Begrüssung
 - Prof. Dr. Christian Schwarzenegger, Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information UZH
 - Prof. Dr. Jörg Rössel, Leiter Soziologisches Institut UZH
- Referat „Zwischen Gleichstellungspolitik und Leistungsgerechtigkeit: Geschlechtsspezifische Chancen in Berufungsverfahren“
 - Prof. Dr. Thomas Hinz, Fach Soziologie, Professur für empirische Sozialforschung mit Schwerpunkt Surveyforschung, Universität Konstanz
- Diskussion im Plenum

Leider kein Apéro im Anschluss!



Begrüßung

Prof. Dr. Christian Schwarzenegger, Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information UZH

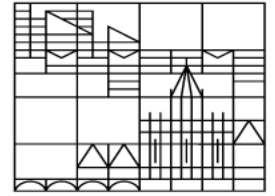




Begrüßung

Prof. Dr. Jörg Rössel, Leiter Soziologisches Institut UZH





Zwischen Gleichstellungspolitik und Leistungsgerechtigkeit: Geschlechtsspezifische Chancen In Berufungsverfahren

Prof. Dr. Thomas Hinz

Zoom Webinar, 19. November 2020 12:30-14:00 Uhr

Katrin Auspurg, Thomas Hinz* und Andreas Schneck

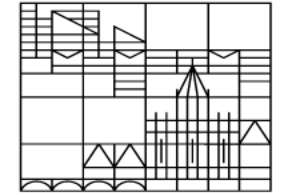
Berufungsverfahren als Turniere:

Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Appointment Procedures as Tournaments:

Gender-Specific Chances of Being Appointed as Professorships

Universität
Konstanz



Zwischen Gleichstellungspolitik und Leistungsgerechtigkeit: Geschlechtsspezifische Chancen In Berufungsverfahren

Prof. Dr. Thomas Hinz

Forschungskooperation mit Prof. Dr. Katrin Auspurg
und Dr. Andreas Schneck (LMU München)

Ausgangslage

- Es gibt eine anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft. Dies gilt speziell für Positionen nach der Promotion. Grundsätzliche Frage: Folgen geschlechtsspezifische Karrierechancen in der Wissenschaft dem Prinzip der Meritokratie oder gibt es Hinweise auf „Fremdselektion“ im Sinne einer (statistischen) Diskriminierung (Gross/Jungbauer-Gans 2007)?
- Während einiger Jahrzehnte der Gestaltung von Gleichstellungspolitiken haben Institutionen und Organisationen viele Maßnahmen zur Bekämpfung der "impliziten Voreingenommenheit" gegenüber Frauen in der Wissenschaft durchgeführt.
- Aufgrund expliziter Anreize, den Frauenanteil als Organisation zu erhöhen (z.B. EXI, Professorinnenprogramm), könnte man inzwischen sogar eine "Positivdiskriminierung" von Frauen erwarten. Zudem schreiben Hochschul- und Landesgleichstellungsgesetze vor, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind, soweit eine Unterrepräsentanz vorliegt (Steffens et al. 2004).
- Besetzungsverfahren von Professuren wurden bislang kaum untersucht, was nicht zuletzt auf fehlende Daten zurückzuführen ist (Wissenschaftsrat 2007).
- Übrigens: Ein Großteil der (praktischen) Schlussfolgerungen in den WR-Empfehlungen beruht auf der Studie von Färber (2007), basierend auf Dokumentenanalysen und 42 Interviews mit Kommissionsvorsitzenden, Gleichstellungsbeauftragten, Bewerberinnen und Bewerbern.

Wie Gender die Wissenschaft bewegt

Färber (2016)

„In Deutschland beschreiben Bewerberinnen und Bewerber negative Erfahrungen durch abwertendes Verhalten von Berufungskommissionen, die Frauen aber häufiger und härter treffen als Männer. Intransparenz und Unübersichtlichkeit, männerdominierte Auswahlgremien und Gutachtensysteme stärken informelle Netzwerke, die Frauen tendenziell ausschließen.“ (S. 33).

Wissenschaftsrat (2007)

„Es ist anzunehmen, dass bei Berufungsverfahren und den vorangegangenen Auswahlprozessen in einer ähnlichen Weise subtile und weitgehend unterbewusste Mechanismen wirken. [...] Mangelnde soziale Aufmerksamkeit und Sensibilität führen zu Geschlechterdiskriminierung und homosozialer Kooptation“ (S. 25).

Wie Gender die Wissenschaft bewegt

Krämer (2014)

„In Wahrheit ist natürlich die Benachteiligung von Frauen lange vorbei, ich selbst hätte es in allen Stadien meiner Berufslaufbahn erheblich leichter gehabt, wäre ich eine Frau gewesen.“

Hirschauer (2014)

„Leicht erkennbar ist eine politisch selektive Themenwahl der Forschung. Maximale Sensibilität gibt es – verständlicherweise – für Aufstiegshemmnisse von Frauen und persistente soziale Ungleichheiten; völlig unerforscht bleiben dagegen (...) die vorhandenen Benachteiligungen von Jungen und Männern. Sie wurden den – verständlichen – Ressentiments von Männerrechtlern überlassen.“

„Gefragt sind nüchterne Bestandsaufnahmen ungleicher Chancen in der Konkurrenz der ‚Geschlechter‘ (...) Wer diesen Nerv nicht hat, sollte nicht über Geschlecht forschen.“



Allgemeine Forschungsfragen

1. Gibt es Evidenz für eine negative Selbstselektion von Wissenschaftlerinnen in der Form, dass sie sich seltener auf eine Professur bewerben?
2. Falls sie sich bewerben, haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ähnliche Erfolgschancen über die Stufen des Bewerbungsverfahrens?
3. Falls nicht, was sind die Gründe? Wie variieren Erfolgschancen mit Eigenschaften der Bewerber/innen und des Auswahlkomitees?

Ursachen für Ungleichheiten

Selbstselektion:

Karriereentscheidungen

- Unterschiedliche Ambitionen (z.B. Hakim 2000)
- Unterschiedliche Einschätzung von Opportunitäten (Schubert/Engellage 2011)
- Unterschiedliche Rahmenbedingungen (Karriereabstimmung in Partnerschaften) (z.B. Ott 1992; Auspurg et al. 2013)



Rückkoppelungen

Fremdselektion:

Karrierechancen

- Andere Humankapitalausstattung (Schubert/Engellage 2011)
- Unterschiedliche Opportunitäten (Fächer/horizontale Segregation)
- (Statistische) Diskriminierung (z.B. Arrow 1971)

Meritokratie, Humankapital und Wettbewerb

- Folgt man der Norm der Meritokratie im Wissenschaftssystem, dann sollten Universitäten versuchen, die besten (produktivsten) Wissenschaftler/innen zu berufen (Merton 1973).
- Für einzelne Universitätsmitglieder könnte dies allerdings nicht die rationale Strategie sein, da zu starke Wettbewerber/innen den eigenen Erfolg gefährden könnten (Turner/Hanel 2001).
- Allerdings profitieren Akteure auch von dem Erfolg und der Reputation von Kolleg/innen, Organisationen und Arbeitsgruppen (Münch 2007, 2008). Zudem wird die Gleichstellung der Geschlechter zunehmend als ein eigenes Evaluationskriterium betrachtet.
- Finden sich nach Kontrolle von Leistungsunterschieden noch geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erfolgchancen?

Diskriminierung, Status Beliefs & Double Standards

- Nach ökonomischen und sozialpsychologischen Theorien gibt es Vorlieben und Abneigungen (“tastes”), Stereotype oder “status beliefs” gegen Minoritäten wie Frauen.
- Diese sind jeweils speziell in akademischen Feldern zu erwarten, in denen Frauen in einer starken Minderheitenposition sind (Kanter 1977; Ridgeway 2006).
- Finden sich geringere Erfolgchancen von Wissenschaftlerinnen speziell in Disziplinen mit einer geringen Repräsentanz von Frauen (Naturwissenschaften)?

Wahrgenommene Diskriminierung

- Bei Antizipation von Diskriminierung und geringeren Karrierechancen ist zu erwarten, dass rationale Akteure weniger in die eigene Karriere investieren.
- Bestehen Hinweise auf eine Selbstselektion in der Form, dass sich promovierte und habilitierte Frauen seltener auf Professuren bewerben als Männer?

Homophilie oder “Queen-Bee”-Syndrom?

- Manche Forschung vermutet, dass die Zusammensetzung der Auswahlkommission relevant sei. Soziale Homophilie und gleichgeschlechtliche Netzwerke (“old boy / girl networks”) könnten zu einer Bevorteilung von Bewerber/innen des gleichen Geschlechts führen (advantage of “being the same”) (z.B. McPherson et al. 2001).
- Empirische Ergebnisse zeigen hingegen, dass Frauen die Performanz von anderen Frauen strenger bewerten als die von Männern. Mögliche Gründe sind ein Gewinn an sozialer Identität und Status, wenn Distanz zur Minderheitengruppe demonstriert wird und damit auch der eigene exzeptionelle Status aufrechterhalten wird (“queen bee syndrome”) (z.B. Ellemers et al. 2010).
- Variieren die Erfolgschancen von Wissenschaftlerinnen mit dem Frauenanteil in der Berufungskommissionen?

Forschungsstand: Bewerbungs- und Auswahlprozesse

- Die Forschungslage zu Bewerbungen um Drittmittel und Stipendien ist im Hinblick auf eine mögliche Geschlechterdiskriminierung nicht eindeutig (z.B. Bornmann et al. 2007; Marsh et al. 2009).
- Ebenso ist der Einfluss der Geschlechterkomposition von Gutachtenden und Auswahlkomitees unklar. Einige Studien berichten, dass weibliche Gutachtende die Erfolgchancen von Wissenschaftlerinnen erhöhen, andere Studien finden dagegen keinen oder den gegenteiligen Effekt (z.B. Broder 1993).
- Bislang gibt es nur wenige Studien zu Einstellungs- und Berufungsverfahren. Für das deutsche Wissenschaftssystem ist neben der Studie von Färber die Studie von JG/G 2013 relevant, die mit einer Kohortenanalyse von Habilitierten arbeiten (Kohorten 1985-2005). Geschlechterunterschiede finden sich nur in der Soziologie, in der zudem SSCI-Publikationen für das Erreichen einer Professur besonders relevant sind.
- Diese Studien vernachlässigen die Wettbewerbsstruktur um offene Stellen, was zu falschen Schlussfolgerungen im Hinblick auf Diskriminierung führen kann (Fernandez/Mors 2008; Bornmann 2011).

Forschungsstand Diskriminierung

Wennerås/Wold (1997)

„So, for a female scientist to be awarded the same competence score as a male colleague, she needed to exceed his scientific productivity by 64 impact points. [...] This represents approximately three extra papers in Nature or Science“ (W/W 1997: 342).

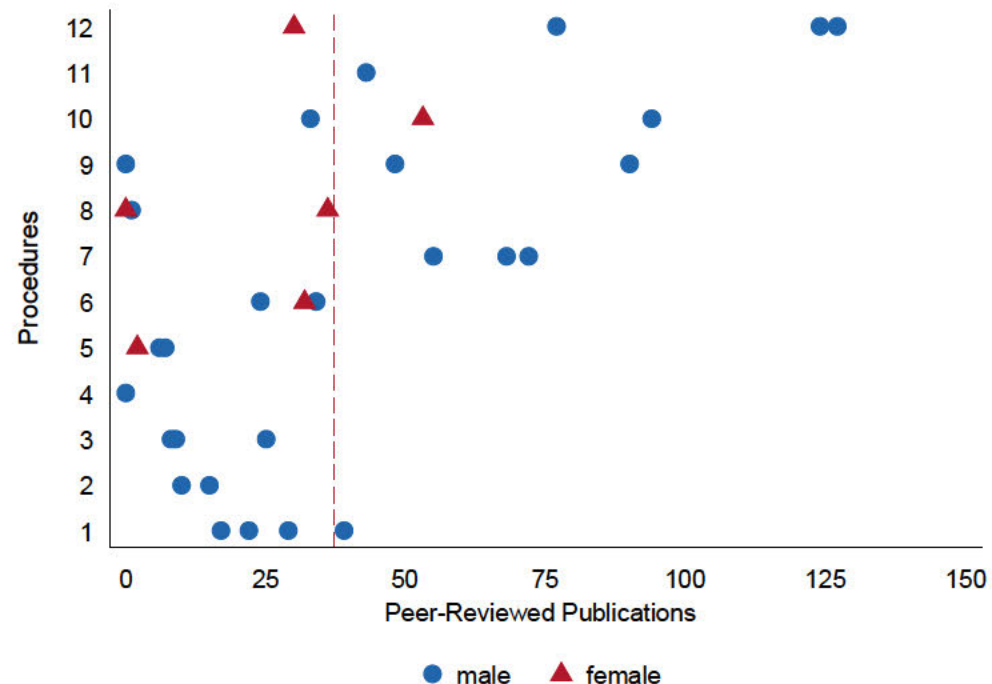
Jungbauer-Gans/Gross (2013)

„In sociology, the data show no effects of social origin. However, gender leads to an interesting result: After controlling for social and institutional capital, women have even better chances than men of becoming professors.“ (J-G/G 2013: 85).

Berücksichtigung der Wettbewerbsstruktur

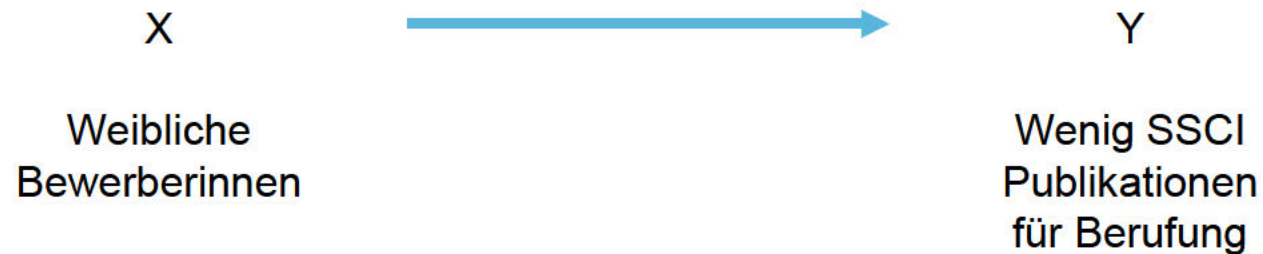
Ein Beispiel aus Berufungsverfahren in der Chemie:

- Große Unterschiede zwischen den Verfahren, da ein "durchschnittlich produktiver" Wissenschaftler je nach Verfahren der schlechteste und der beste Bewerber sein könnte
- Wettbewerb nur innerhalb eines Verfahrens (segmentierte akademische Arbeitsmärkte)
- Die Verfahrensstruktur ist wichtig! (vgl. Arbeitswarteschlangen Fernandez/Mors 2008)



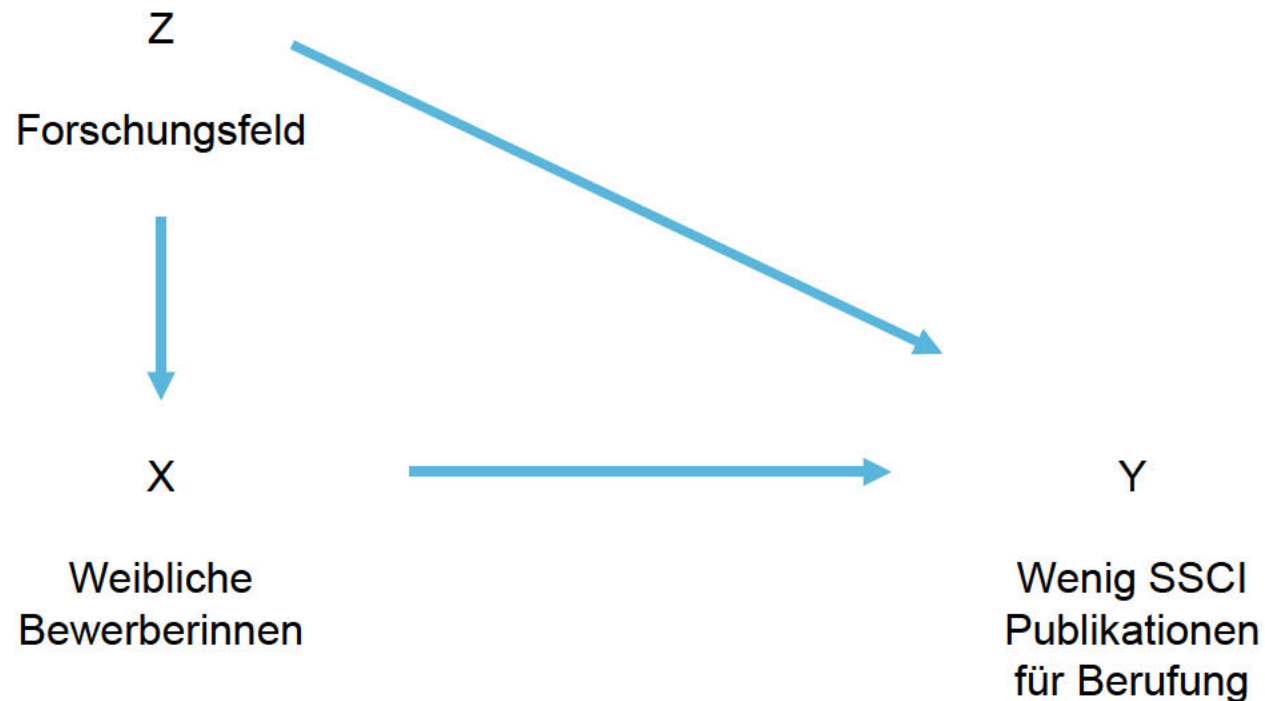
Wettbewerbsstruktur

- Bewerberfelder unterscheiden sich im Hinblick auf das Ausmaß an Wettbewerb (“overcrowding”) und Auswahlkriterien (z.B. Publikationskultur).



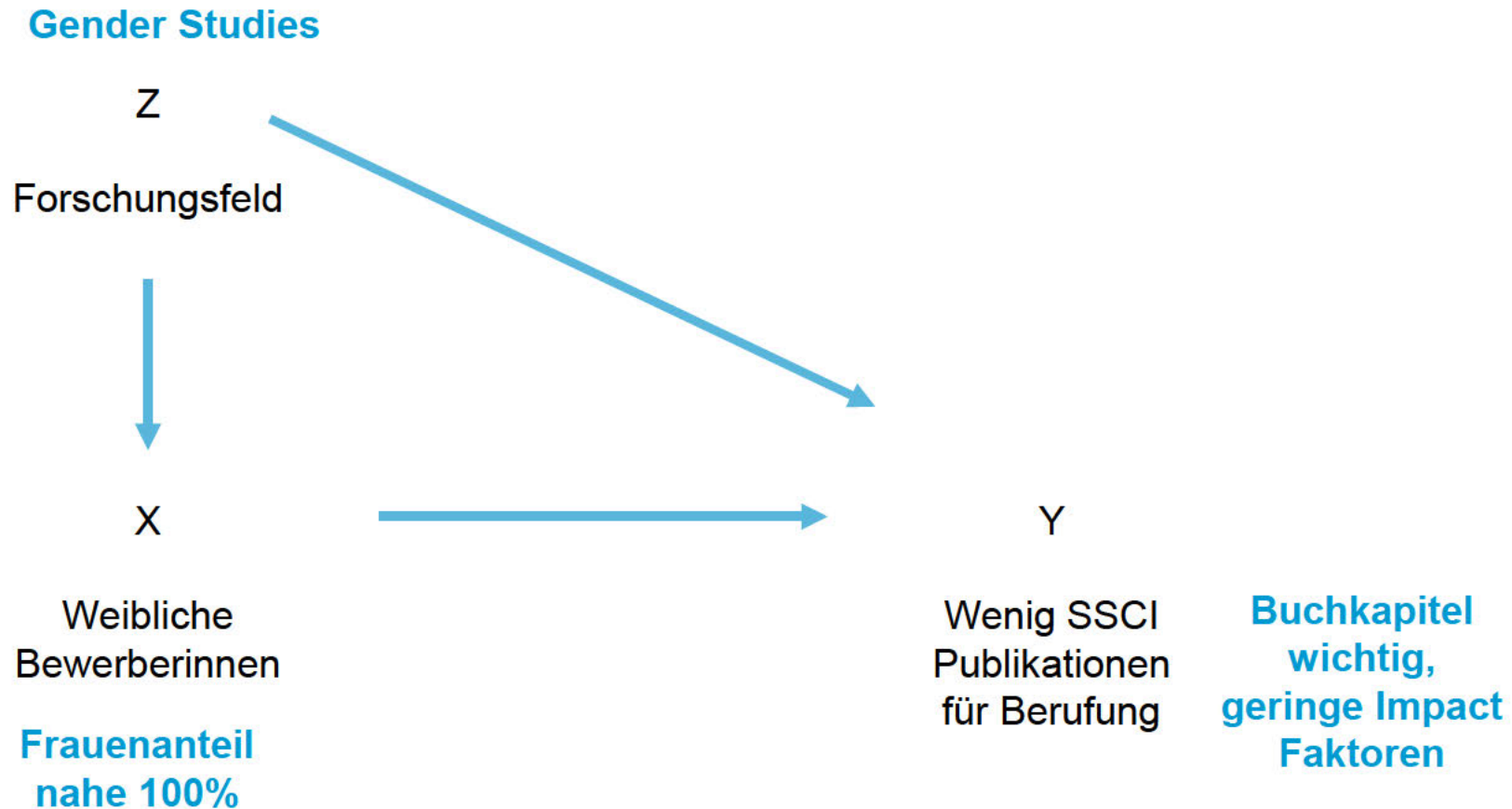
Wettbewerbsstruktur

- Bewerberfelder unterscheiden sich im Hinblick auf das Ausmaß an Wettbewerb (“overcrowding”) und Auswahlkriterien (z.B. Publikationskultur).



Wettbewerbsstruktur

- Bewerberfelder unterscheiden sich im Hinblick auf das Ausmaß an Wettbewerb (“overcrowding”) und Auswahlkriterien (z.B. Publikationskultur).



Bewerbungsverfahren

- Das deutsche Wissenschaftssystem steht unter vollständiger Selbstverwaltung.
- Professuren sind die einzige Möglichkeit für eine feste Anstellung (neben den Dozenten) an der Universität.
- Jede Stelle muss öffentlich ausgeschrieben werden.
- Eigene Kandidaten sind meist nicht einsetzbar.



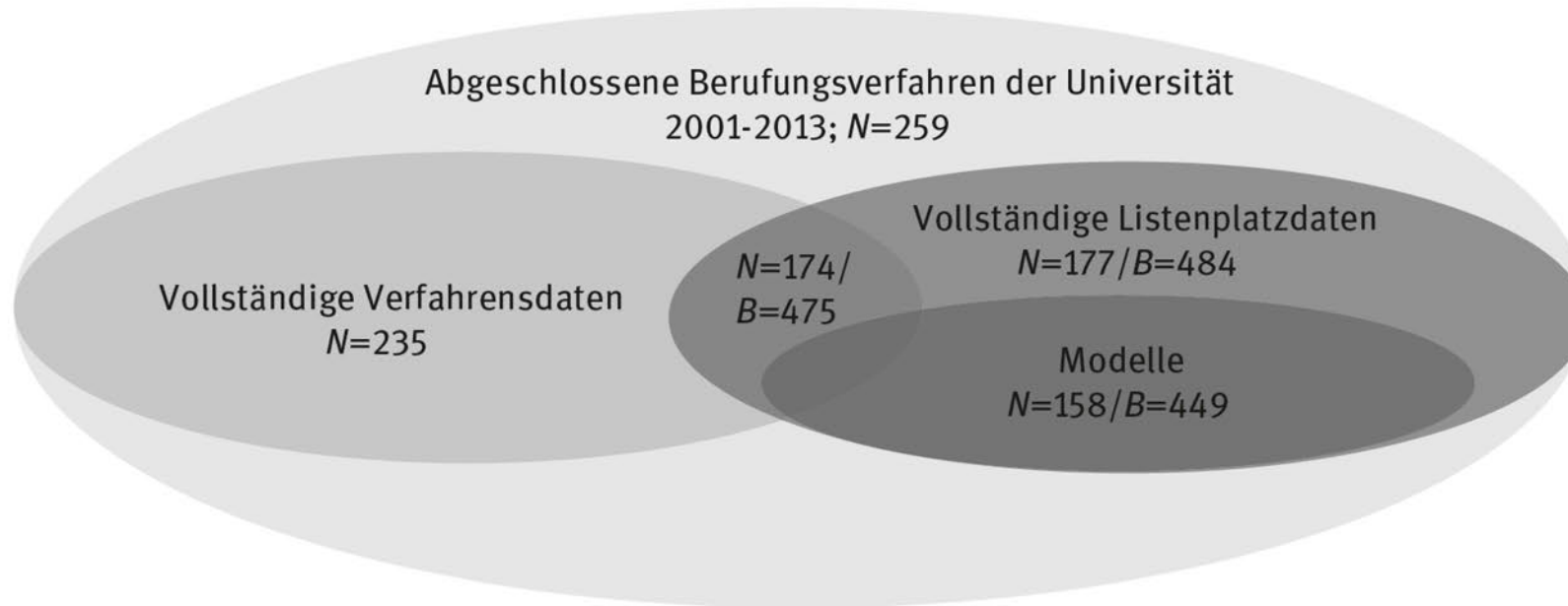
Übersicht zu Hypothesen

Tab. 1: Übersicht zu Annahmen und Erwartungen in Berufungsverfahren

Theorie	Annahmen	Erwartungen
Chancen von Bewerber/innen und Leistungsbewertungen		
Selbstselektion/Antizipierte Diskriminierung	Wissenschaftlerinnen bewerben sich zurückhaltender als Wissenschaftler.	$P_{\text{frau}}(\text{Bew.}) < P_{\text{mann}}(\text{Bew.})$
	Bewerberinnen haben aufgrund einer Positivselektion (höhere Leistungen) <i>bessere</i> Chancen in Berufungsverfahren als Bewerber.	$X_{\text{frau}} > 0$
	Dies gilt nicht mehr, wenn Leistungen kontrolliert sind.	$X^{\text{f}}_{\text{frau}} < X_{\text{frau}}$ (wobei $X^{\text{f}}_{\text{frau}}$ den Geschlechtereffekt unter Kontrolle von Leistung darstellt.)
Statistische Diskriminierung / <i>reward expectations</i>	Bewerberinnen haben <i>geringere</i> Chancen in Berufungsverfahren als männliche Bewerber.	$X_{\text{frau}} < 0$
Statistische Diskriminierung	Dies gilt primär auf den <i>ersten</i> Verfahrensstufen, in denen vergleichsweise wenig Information vorliegt	$X_{\text{frau}} * Z_{\text{verfahrensstufe}} > 0$
<i>reward expectations / double standards</i>	Leistungen von Männern werden eher anerkannt.	$X_{\text{leistung}} > 0$ $X_{\text{leistung}} * X_{\text{frau}} < 0$
<i>stereotype threats</i>	Bewerberinnen haben speziell beim <i>Bewerbungsvortrag</i> geringere Chancen als Bewerber.	$X_{\text{frau}} * Z_{\text{vortrag}} < 0$
Wettbewerbsstruktur		
<i>labor queues</i>	Nach Kontrolle für die einzelnen Verfahren verringern sich Geschlechterunterschiede.	$ X^{\text{o}}_{\text{Frau}} < X_{\text{Frau}} $ (wobei X^{o} den Effekt darstellt, der unter Kontrolle der einzelnen Verfahren geschätzt ist.)

Anmerkung: P bezeichnet einen Anteilswert. Mit X werden Effekte von Bewerber/innenvariablen auf die Auswahlchance bezeichnet, mit Z Effekte von Variablen, welche die Eigenschaften der Verfahren beschreiben. Bew. = Abkürzung für Bewerbungen.

- Offene Professuren an einer mittelgroßen Universität zwischen 2001-2013; 235 von 259 Fällen mit Information zu:
 - Zusammensetzung der Bewerber/innen auf den unterschiedlichen Stufen der Verfahren (Alter, Geschlecht, Anzahl)
 - Wissenschaftsdisziplin
 - Zusammensetzung Kommission und externe Gutachtende
- Pool an potenziellen Bewerber/innen: Daten des Statistischen Bundesamtes (Abschluss von Promotionen, Habilitationen; dreijähriger Lag).
- Für Bewerber/innen auf der Liste: CVs mit Publikationsverzeichnis (Informationen aus CVs erfasst; Verfahren 2001-2013)



Datenquellen im Überblick

Geschlechtsspezifische Erfolgchancen

GSR Berichterstattung

Anteil Frauen über
Verfahrensstufen

GSR Prozessprod. Daten

Protokollierte Gründe
für Erfolg

Verfahren

Listenplatzierte: Analysen zur Chancengerechtigkeit

Senatsvorlagen und -
protokolle

CVs
(Promotionsjahr,
Publikationen etc.)

Bibliographische Daten

Scopus & WoS
Daten (Zitationen, H-
Index)

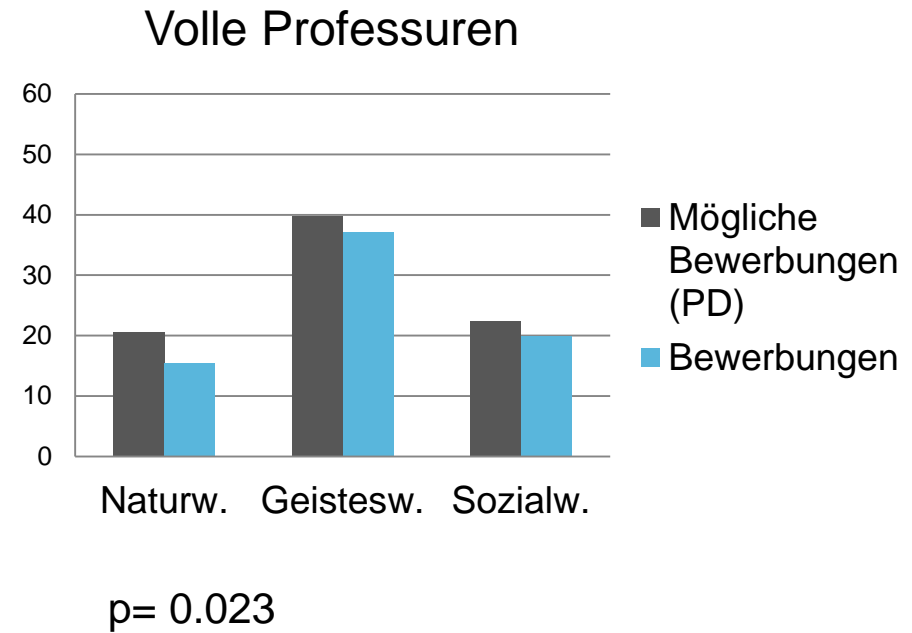
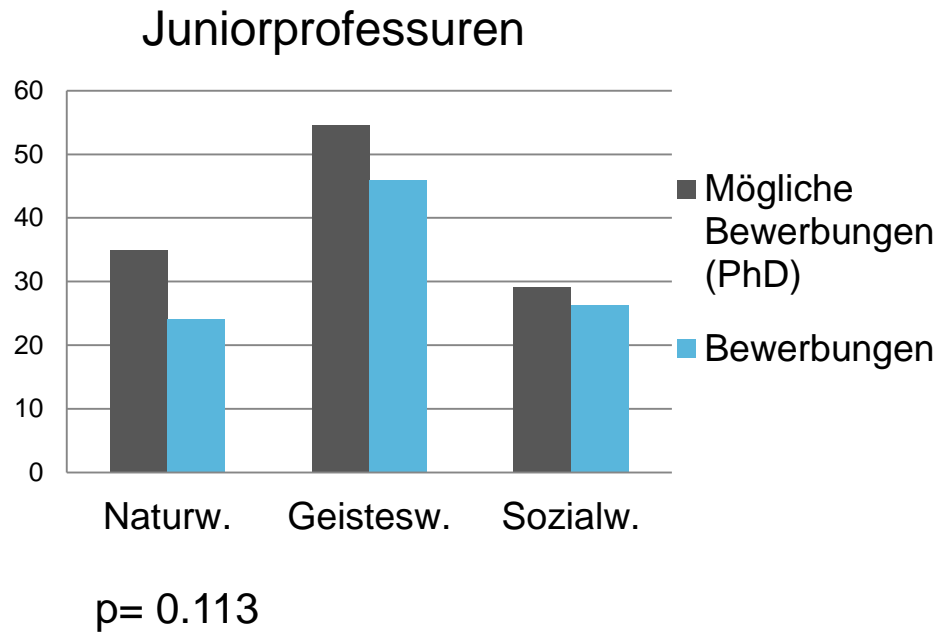
Bewerber/
innen

Tab. 2: Deskriptive Ergebnisse *vollständige* Verfahrensdaten (FA=Frauenanteil)

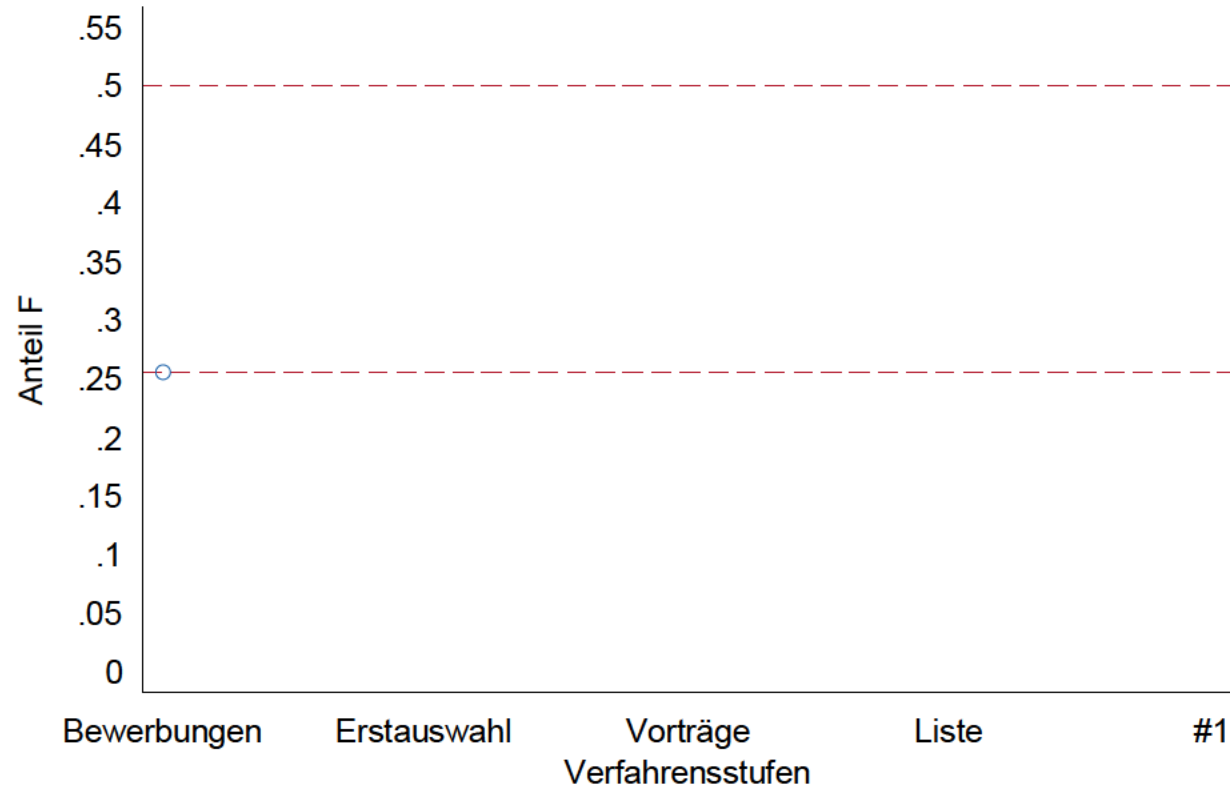
Variablen	MW	SD	Min	Max
FA Pool (Promotionen)	0,403	0,157	0,098	0,698
FA Pool (Habilitationen)	0,271	0,134	0,032	0,592
FA Bewerbungseingang	0,252	0,194	0	1
FA Erstauswahl	0,340	0,267	0	1
FA Vortrag	0,329	0,262	0	1
FA Liste	0,319	0,330	0	1
FA Erstplatzierte	0,306			
Verfahrensjahr	2007	3,622	2001	2013
Juniorprofessur	0,264			
Anzahl Bewerber/innen	40,770	29,748	1	149
<i>Disziplin/Fachbereich</i> Naturwissenschaften	0,336			
Geisteswissenschaften	0,310			
Sozialwissenschaften.	0,353			
<i>N</i>		235		

Selbstselektion? Anteil Frauen (F), Mögliche und tatsächliche Bewerbungen

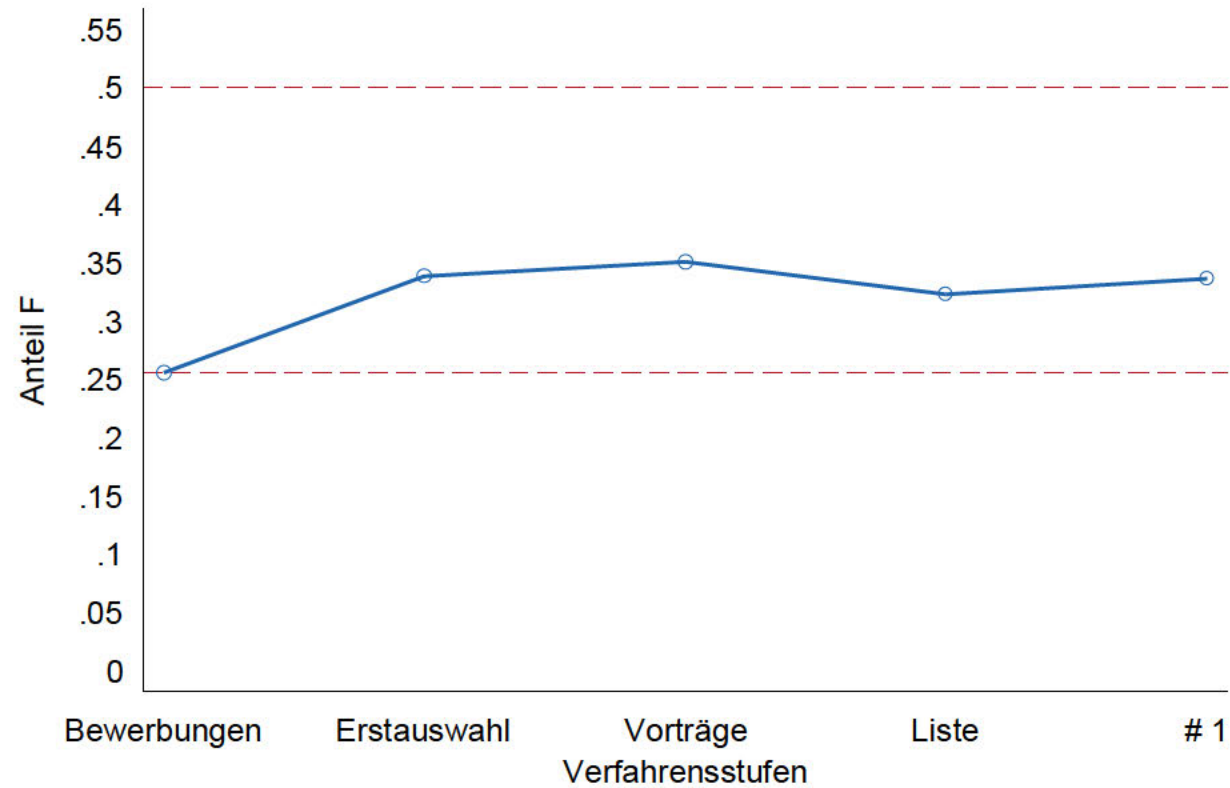
- Offene Professuren
- Pool möglicher Bewerber/innen: Wissenschaftler/innen, die ihre Dissertation oder Habilitation in der jeweiligen akademischen Disziplin maximal drei Jahre vor der Bewerbungsfrist beendet haben.



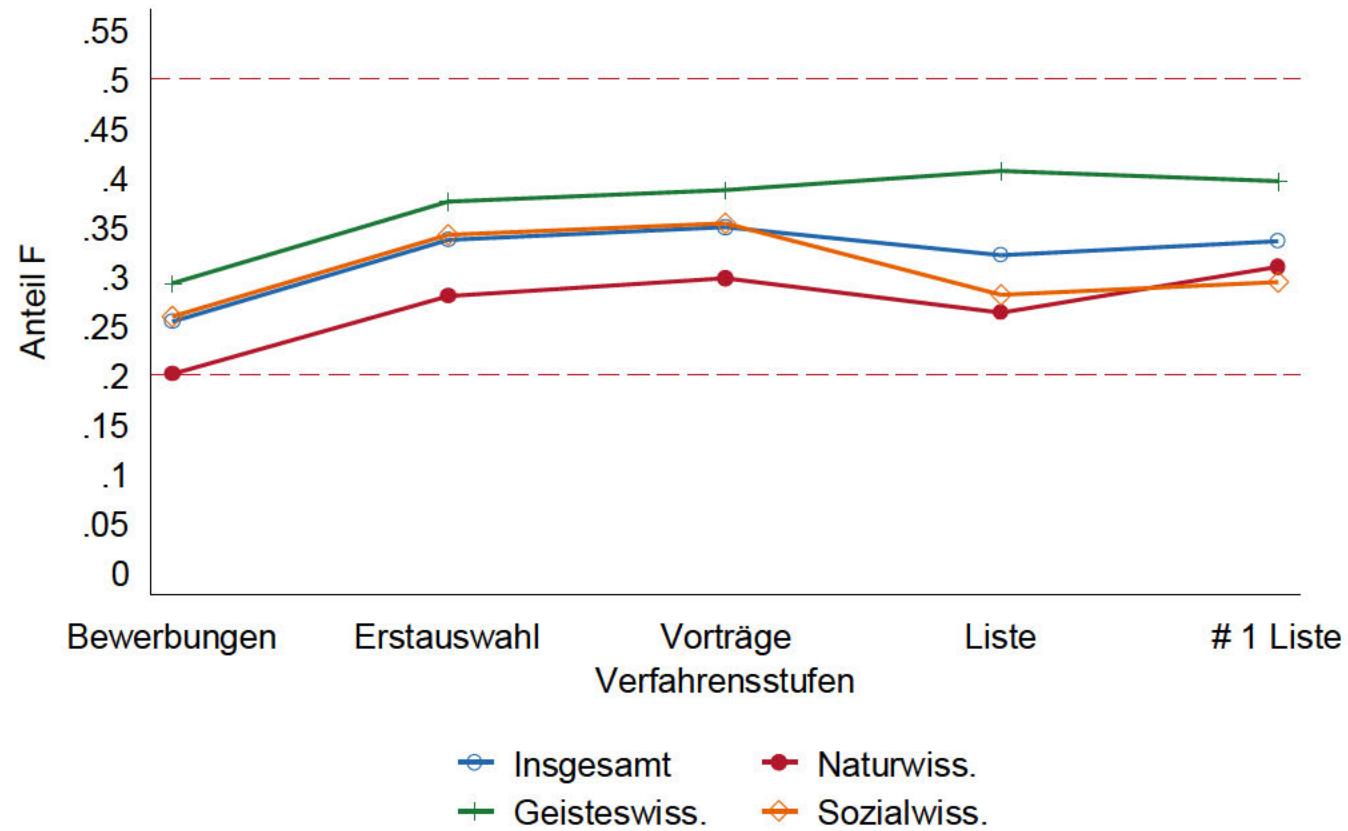
Gleicher Erfolg? Anteil F über die Verfahrensstufen



Gleicher Erfolg? Anteil F über die Verfahrensstufen

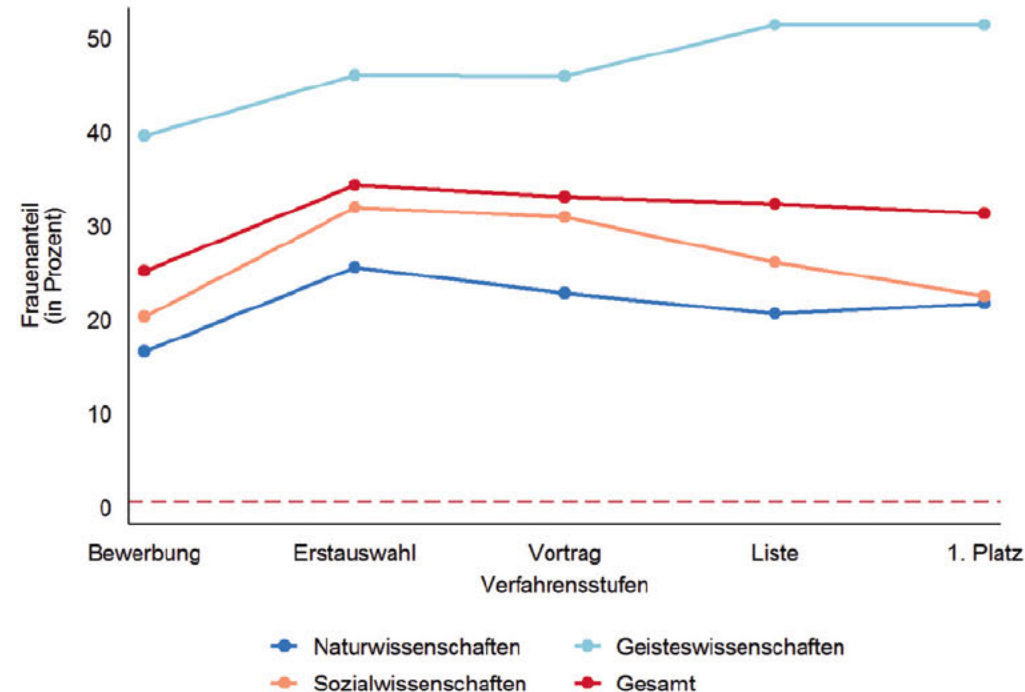


Gleicher Erfolg? Anteil F nach Disziplin



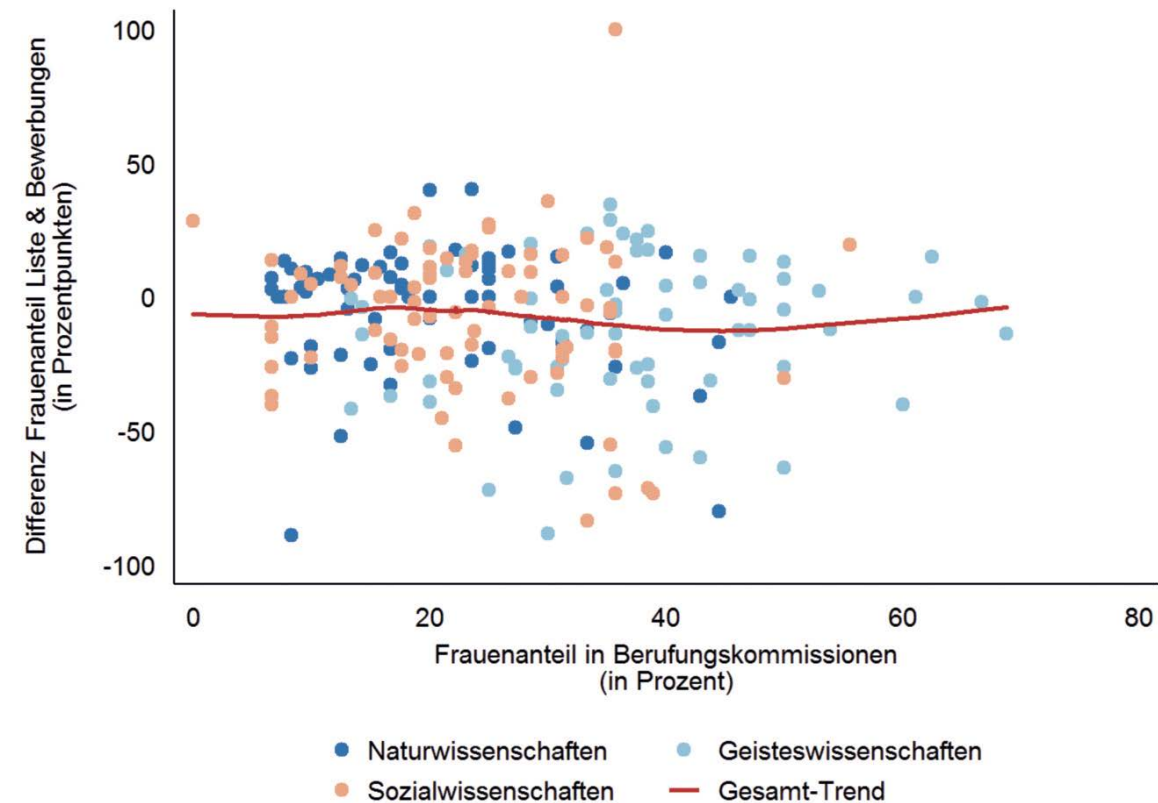
Ergebnisse: Gleicher Erfolg? Anteil F nach Disziplin

- Weniger Frauen bewerben sich für Stellen im akademischen Bereich (vgl. Bewerbungspool PhD/Habil).
- Der Anteil der weiblichen Bewerberinnen wächst im Laufe des Bewerbungsverfahrens (außer in den Sozialwissenschaften).
- Multivariate Ergebnisse bleiben stabil.



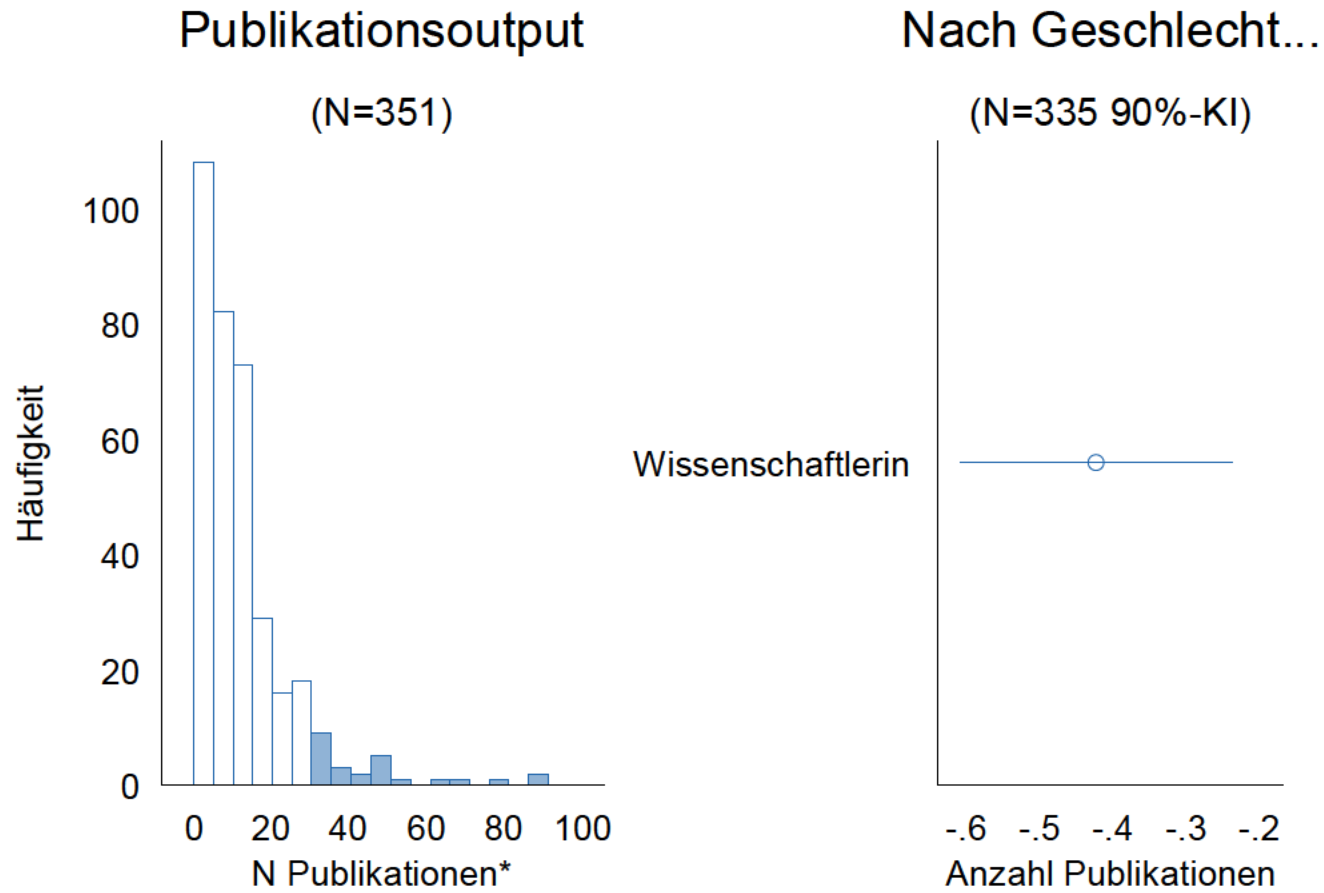
Veränderung des Frauenanteils von Stufe 1 bis Stufe 5 nach dem Frauenanteil in Kommissionen

- Kein Zusammenhang zwischen höherem Frauenanteil in Berufungskommissionen und besseren Chancen für Wissenschaftlerinnen.

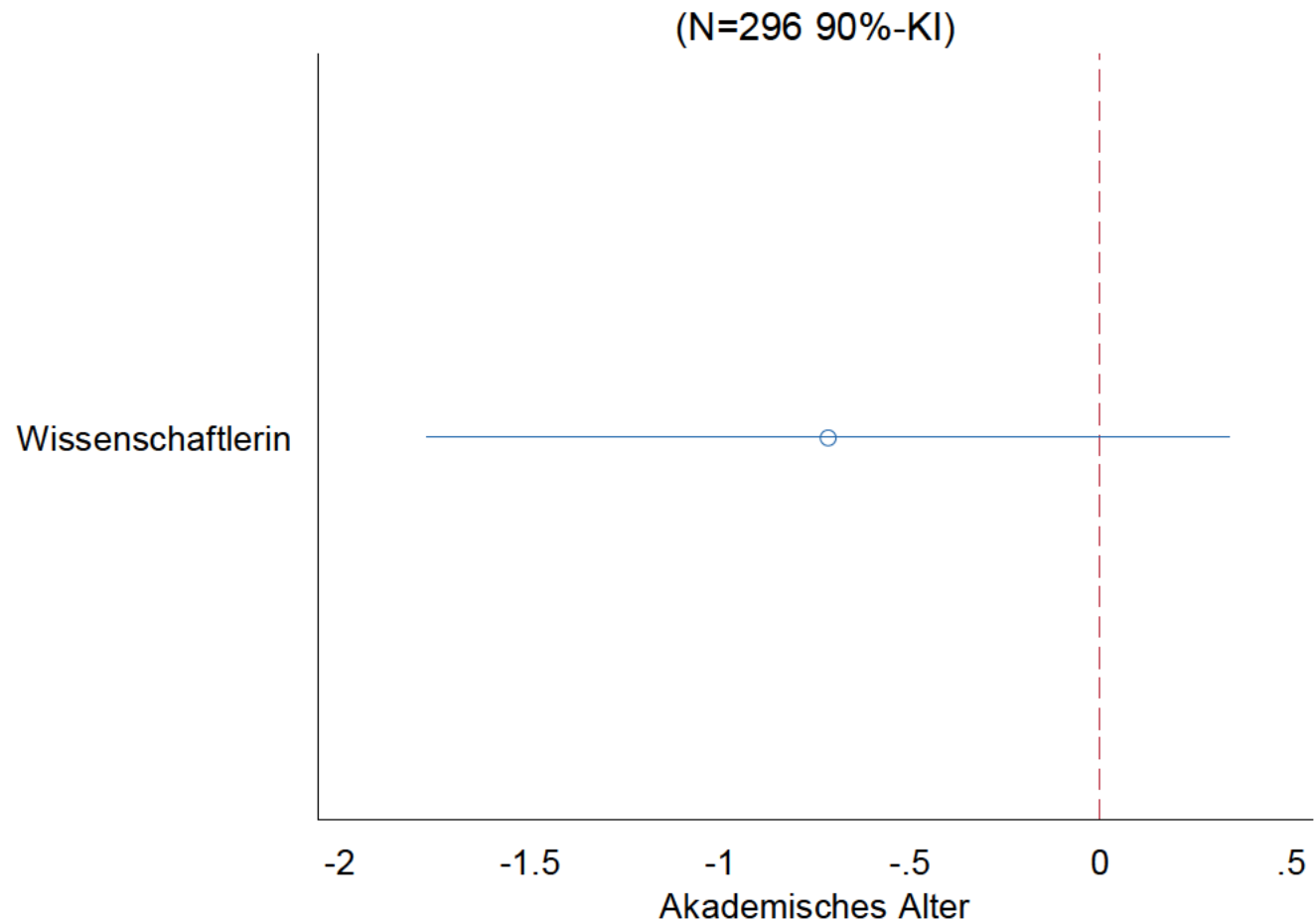


- Es gibt zahlreiche Leistungsindikatoren:
Produktivität, Reputation, Innovationsgehalt, Drittmittel, ...
- Wir betrachten primär Publikationsleistungen, die ein sehr starker Prädiktor für Forschungsleistungen sind (Analysen mit WR-Daten; Auspurg et al. 2012).
 - Publikationsoutput zum Bewerbungszeitpunkt
 - Anzahl Publikationen in CV (Monographien mit doppeltem Gewicht)
 - Anzahl SSCI-Publikationen (Scopus)
 - Anzahl Publikationen in Publish or Perish (PoP)
 - Zitationen
 - Zitationen (durch Peers): Durchschnitt pro Publikation
 - H-Index: Anzahl X Werke die mindestens X mal zitiert wurden (z.B. 10 Aufsätze mindestens 10 mal zitiert: H-Index = 10)
- Kontrolle für das akademische Alter (Zeit seit Dissertation) und Kinder, sofern sie im CV erwähnt werden.

Leistungsindikatoren

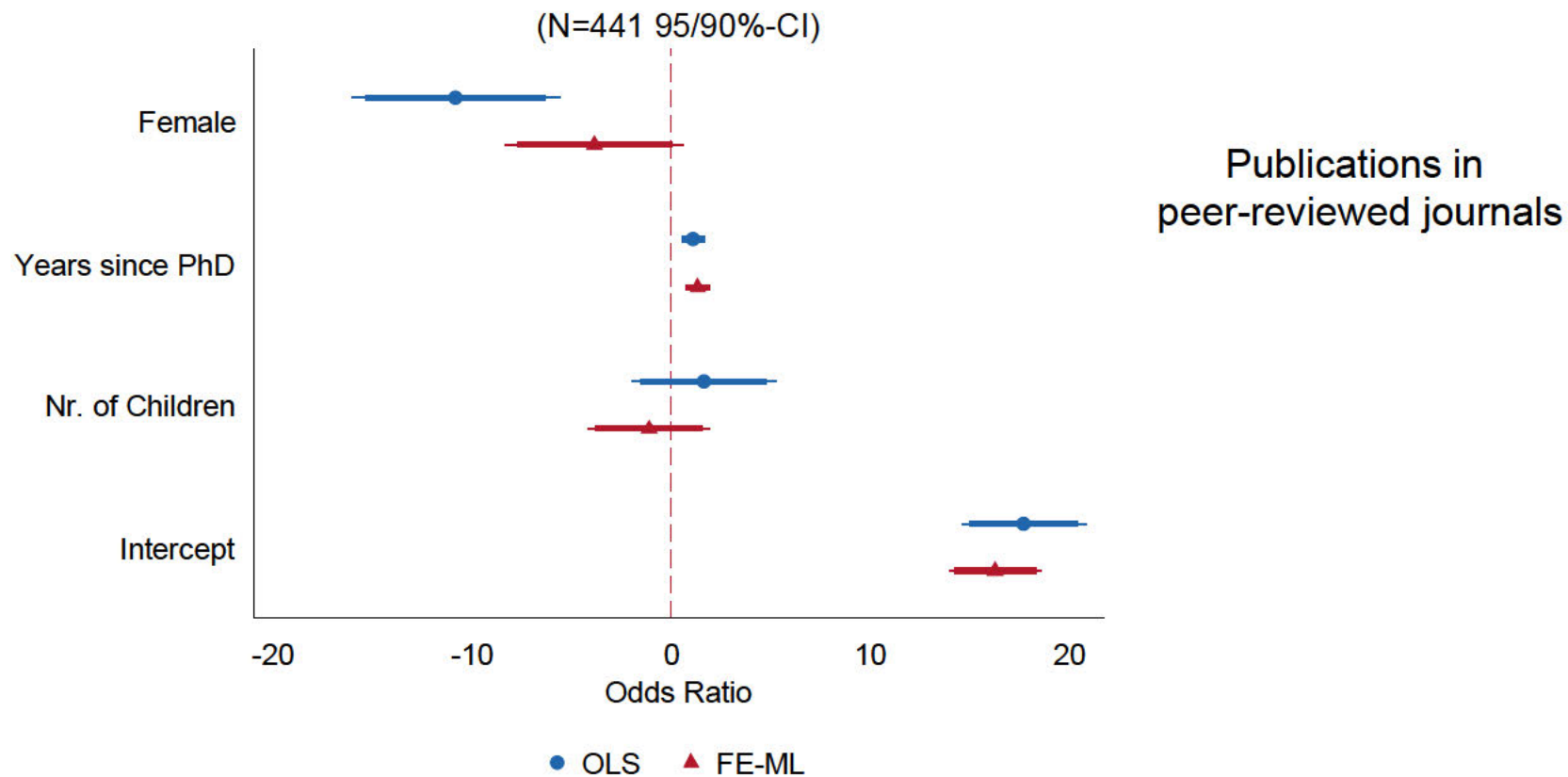


Aber auch anderer “Risikozeitraum” (Altersunterschiede)



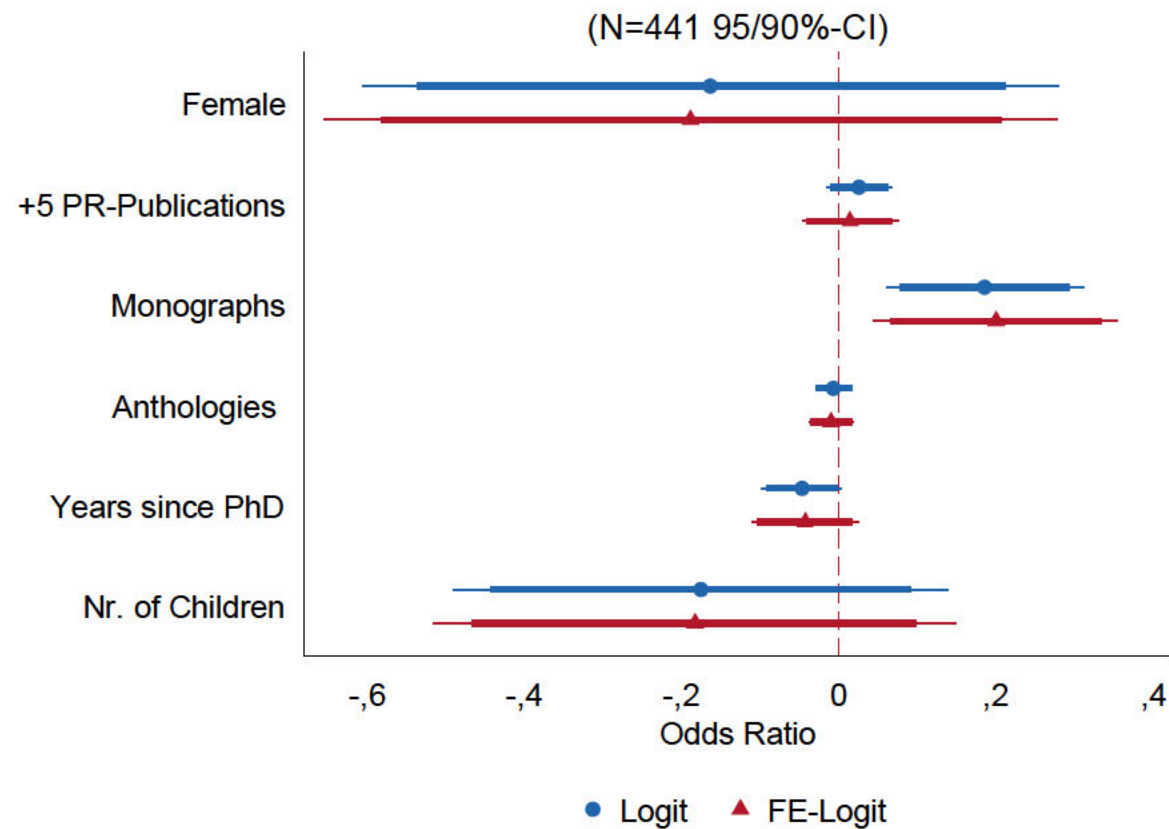
Ergebnisse: Output der Bewerber der Auswahlliste

- Die Kontrolle für die Turnierstruktur (FE-ML) reduziert die Unterschiede drastisch.
- Doch wie wirken sich diese Unterschiede auf die Chance auf den ersten Platz aus?



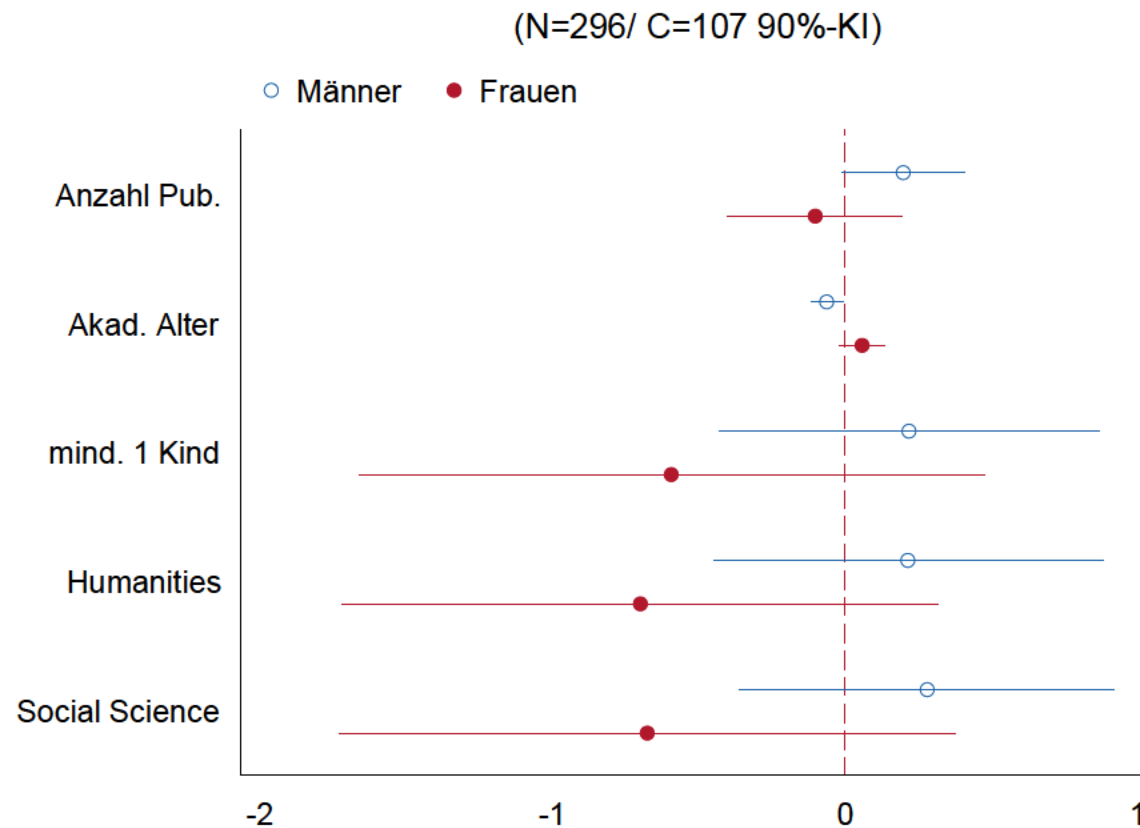
Ergebnisse: Chancen auf 1. Position

- Nur geringe, aber unbedeutend geringere Chancen auf eine Professur für Frauen.
- Keine Unterschiede in der Leistungsbewertung (Interaktionseffekte - nicht gezeigt).

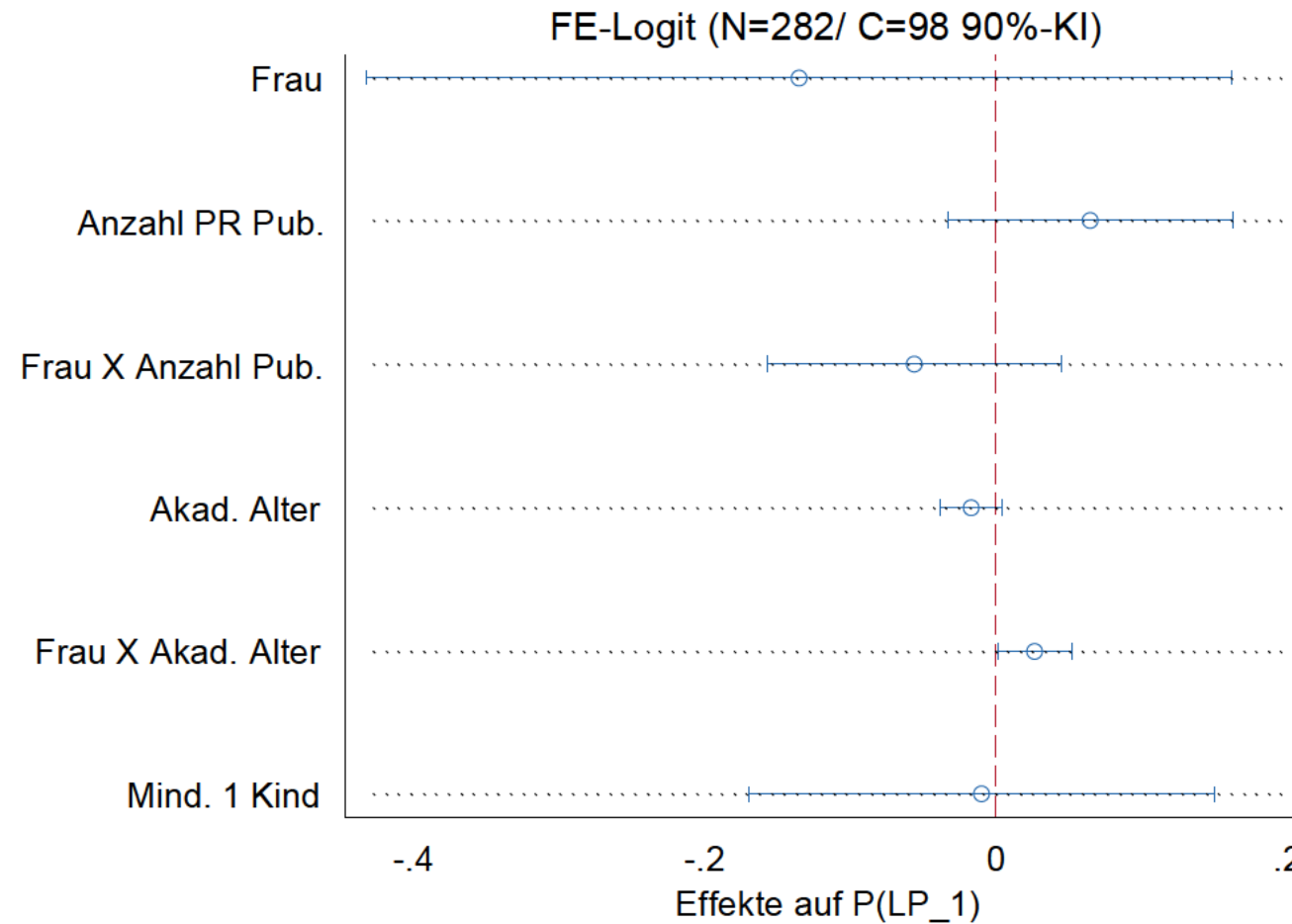


Regressionsanalyse: Platz 1 auf der Liste, nach Geschlecht – ohne Berücksichtigung Verfahren

- AMEs aus logistischen Regressionen mit 95% KI (mit geclusterten Standardfehlern und Kontrolle Sektion; N = 199 M und N = 97 F)



Regressionsanalyse: Platz 1 auf der Liste – mit Kontrolle der Verfahren (Fixed Effects)



Antworten auf Forschungsfragen

- Humankapital, Meritokratie, Wettbewerb
- Nach Kontrolle von Leistungsunterschieden noch geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erfolgschancen? **Kaum Hinweise**

- Diskriminierung, Status Construction, Double Standards
- Geringere Erfolgschancen speziell in Disziplinen mit einer geringen Repräsentanz von Frauen? **Nein**

- Wahrgenommene Diskriminierung
- Hinweise auf eine Selbstselektion in der Form, dass sich Frauen seltener auf Professuren bewerben? **Ja**

- Homophilie oder Queen-Bee Syndrom
- Variieren die Erfolgschancen von Wissenschaftlerinnen mit dem Frauenanteil in der Berufungskommissionen? **Nein**

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

- Wissenschaftlerinnen bewerben sich mit geringerer Wahrscheinlichkeit um eine Professur.
- Wenn sie sich bewerben, haben sie in den betrachteten Verfahren eine ähnliche Chance, auf die Auswahlliste zu gelangen (wie vergleichbare Wissenschaftler).
- Durch Regressionen mit fixen Effekten (d.h. unter Berücksichtigung der Wettbewerbsstruktur) verschwinden die Unterschiede in den Leistungsmaßen zwischen weiblichen und männlichen Wissenschaftlern.
- Insgesamt deutet dies darauf hin, dass die besseren Erfolgschancen von Wissenschaftlerinnen auf den ersten Verfahrensstufen primär durch eine Positivselektion bedingt sind (zurückhaltende Bewerbungen auf Ausschreibungen).
- Bei der Kontrolle der Wettbewerbsstruktur gibt es keine Unterschiede in den Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf den ersten Platz der Auswahlliste zu gelangen.
- Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Berufungskommission zeigt keinen Effekt. Maßnahmen sollten zielgenauer auf Ursachenforschung aufbauen und mögliche kontraproduktive Wirkungen beachten.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

- Zentrale Einschränkungen sind:
 - Lediglich Fallstudie einer Universität – mit umfangreicher Gleichstellungspolitik.
 - Trotz langen Zeitraums relativ wenige Verfahren pro Disziplin.
 - Leistungskriterien nur für Kandidat/innen auf der Liste verfügbar.
 - Generelle Beschränkungen von Leistungsmessungen.
- Vergleichbare Forschung wäre wünschenswert.
- Künftige Forschung sollte vermehrt die Gründe für die stärkere Selbstselektion von Frauen in den Blick nehmen.

Literatur

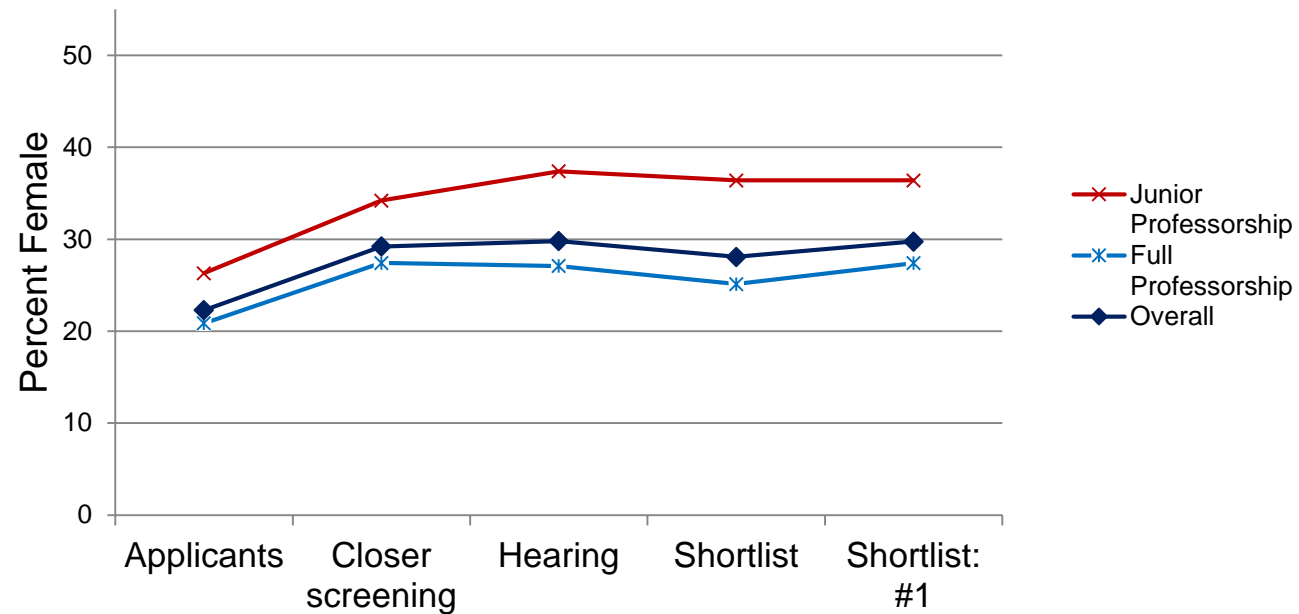
- Arrow, K., 1971. The Theory of Discrimination. Princeton University Working Paper, No. 30A.
- Becker, G.S., 1993[1964]: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago, London: University of Chicago Press.
- Bornmann, Lutz, Rüdiger Mutz, and Hans-Dieter Daniel (2007): Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics* 1: 226–238
- Bornmann, Lutz, Rüdiger Mutz, Christoph Neuhaus, and Hans-Dieter Daniel. 2008. "Citation Counts for Research Evaluation: Standards of Good Practice for Analyzing Bibliometric Data and Presenting and Interpreting Results." *Ethics in Science and Environmental Politics* 8: 93–102.
- Broder, Ivy E. (1993): Review of NSF Economics Proposals: Gender and Institutional Patterns. *American Economic Review* 83: 964-970.
- CEWS (2011): The leaky pipeline: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2011 . Bonn: Center of Excellence Women and Science (CEWS): <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>.
- Einav, Liran, and Leeat Yariv. 2006. "What's in a Surname? The Effects of Surname Initials on Academic Success." *Journal of Economic Perspectives*, 20(1): 175-187.
- Ellemers, Naomi/Van den Heuvel, Henriette/de Gilder, Dick/Maass, Anne/Bonvini, Alessandra (2010): The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome?
- Färber, Christine (2006): Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren – Ergebnisse einer Studie zur Berufungspraxis in Deutschland. S.33 - 44. In: Müller, Barbara; Obexer, Gabriela & von Salis, Katharina (Hg.) (2006): Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien.
- Fernandez, R.M., and M. L. Mors (2008): 2008 "Competing for Jobs: Labor Queues and Gender Sorting in the Hiring Process." *Social Science Research*, 37: 1061-1080
- Gibney, Elisabeth (2016): Women Under-Represented in World's Science Academies. *Nature*. 10.1038/nature.2016.19465.
- Gross, Christiane and Jungbauer-Gans, Monika (2007): Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. *Soziale Welt* 58: 453-471.
- Hakim C. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.

Literatur

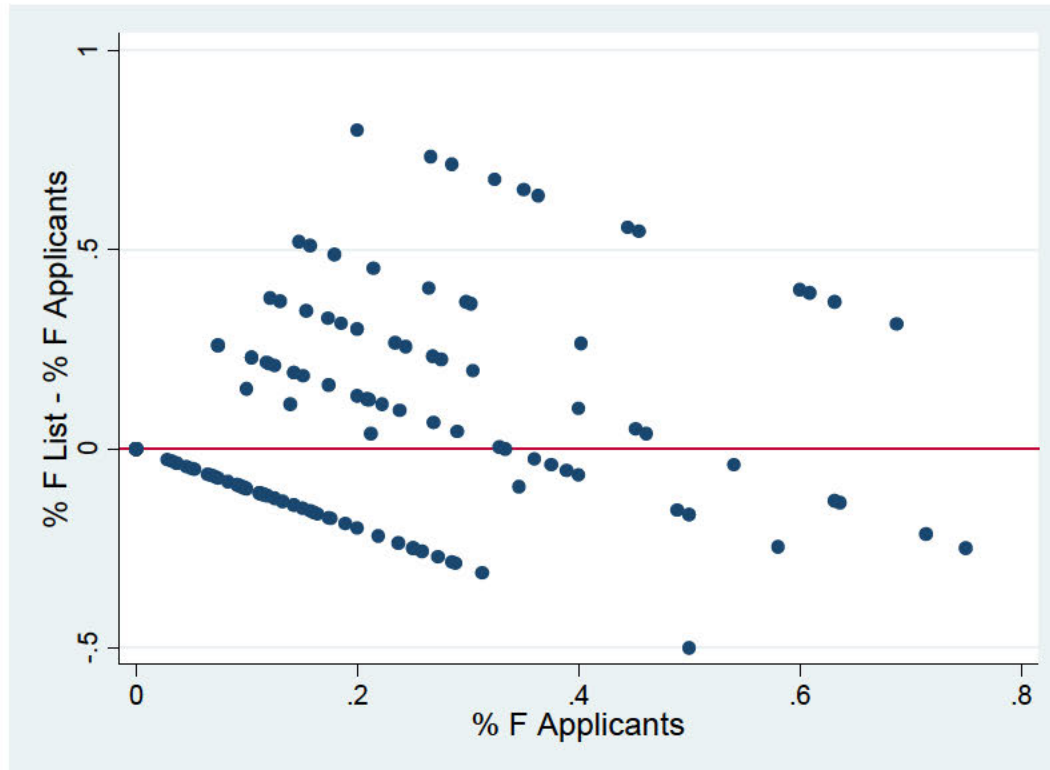
- Jungbauer-Gans, Monika and Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie* 42: 74-92.
- Kanter, Rosabeth M. (1977): *Men and Women of the Corporation*. Basic Books: New York.
- Lee, Carole J. 2016. "Revisiting Current Causes of Women's Underrepresentation in Science." In *Implicit Bias and Philosophy, Vol. 1: Metaphysics and Epistemology*, edited by J. Saul and M. Brownstein. Oxford: Oxford University Press.
- Marsh, Herbert W., Lutz Bornmann, Rüdiger Mutz, Hans-Dieter Daniel, and Alison O'Mara (2009): Gender Effects in the Peer Reviews of Grant Proposals: A Comprehensive Meta-Analysis Comparing Traditional and Multilevel Approaches. *Review of Educational Research* 79: 1290–1326.
- McPherson, M., L. Smith-Lovin & J.M. Cook, 2001: Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology* 27: 415–444.
- Merton, R.K., 1973: The Normative Structure of Science. S. 267–278 in: N.W. Storer (Hrsg.), *The Sociology of Science*. Chicago&London: University of Chicago Press.
- Münch, Richard, 2007: *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Münch, Richard, 2008: Stratifikation durch Evaluation: Mechanismen der Konstruktion von Statushierarchien in der Forschung, in: *Zeitschrift für Soziologie* 37, 60–80.
- Ridgeway, Cecilia L. 2006. "Status Construction Theory." in *Contemporary Social Psychological Theories*, edited by P. J. Burke. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Steffens, C. M., B. Reichle, and C. Winter (2004): Zum Einfluss der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 1/2004.
- Thurner, S. and R. Hanel (2011): Peer-review in a world with rational scientists: Toward selection of the average. *The European Physical Journal B - Condensed Matter and Complex Systems* 84: 707-711.
- Wennerås, Christine, and Agnes Wold. 1997. "Nepotism and Sexism in Peer-Review." *Nature* 387(6631):341–3.
- Williams, Wendy M., and Ceci, Stephen J. (2015). "National Hiring Experiments Reveal 2:1 Faculty Preference for Women on STEM Tenure Track." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 112(17):5360-65.
- Wissenschaftsrat (2007): *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*, Drs. 8036-07, Berlin, 13. Juli 2007. 59 Seiten.

Anhang: Erfolgsquoten nach Art der Professur

- Anteil von Wissenschaftlerinnen am Einstellungsverfahren (n ≥ 22 offene Stellen)



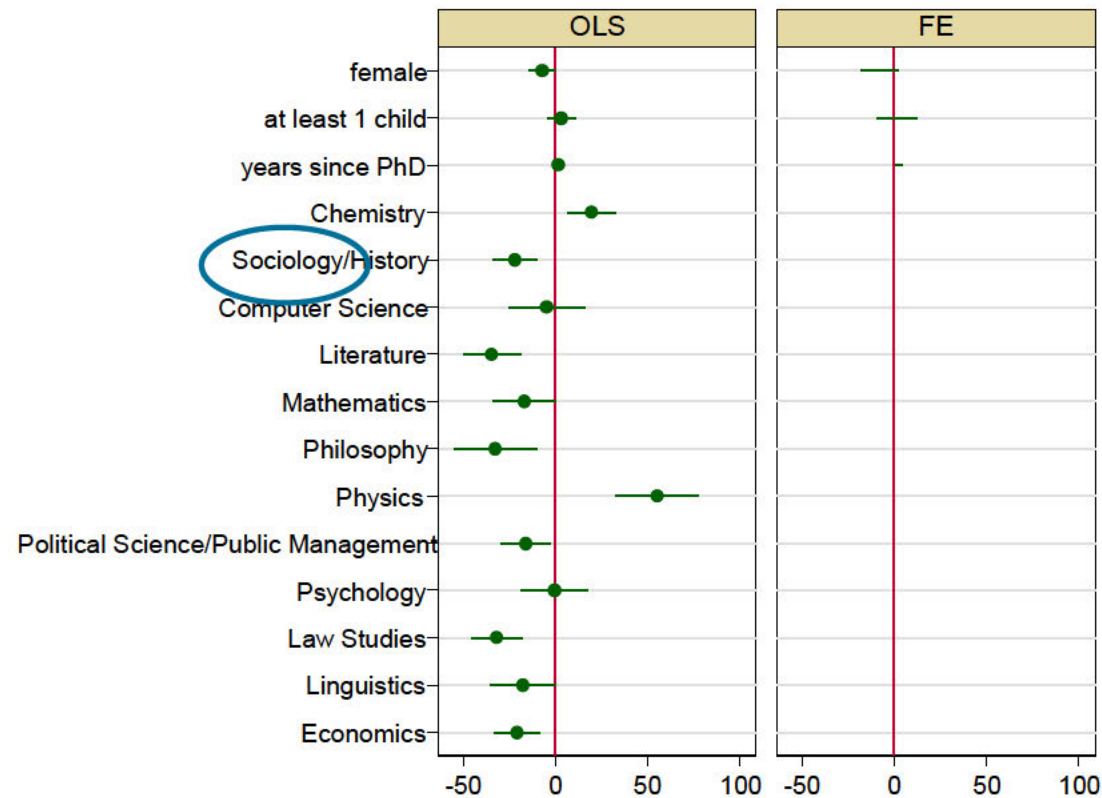
Anhang: Erfolgsquoten nach Anteil der F-Antragsteller



$r = .0592; p = .503; n = 130$

Anhang: Bibliographie Studie

- Regressionen der Anzahl der Zitate pro begutachtete Publikation





Diskussion im Plenum

Moderation: Dr. Karin Gilland Lutz

Stellen Sie Ihre Fragen bitte mit F&A-Funktion!



Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihr Interesse!

Hat es Ihnen heute gefallen? Besuchen Sie das nächste Netzwerktreffen:

Welcome address

Prof. Dr. Gabriele Siegert, Vize-Rektorin & Prorektorin Studium und Lehre UZH

How bias became woven into science

Angela Saini, journalist and author

Wednesday 24 March 2021, 5-7pm

Aula RAA, Rämistrasse 59, 8001 Zürich – oder Zoom

<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan2017/netzwerk.html>



**University of
Zurich** UZH

Gender Equality and Diversity

7th Networking Meeting for
Gender Equality Action Plan 2017–20/21

How bias became woven into science

Wednesday 24 March 2021
5 – 7 pm (followed by reception)

University of Zurich
Rämistrasse 59
Aula (RAA G-01)
8001 Zurich

Registration required



Vielen Dank!

