

LE  
RU

PUSHING  
THE FRONTIERS  
OF INNOVATIVE  
RESEARCH

# Der Einfluss des Implicit Gender Bias in der Wissenschaft

LERU Positionspapier “Implicit Bias in Academia”

Jadranka Gvozdanović

Katrien Maes

Tomas Brage, Karin Gilland-Lutz, Brigitte Mantilleri, Jane Norman  
and the LERU Thematic Group Gender

- Statistische Fakten als Indikatoren
- Äußerliche Faktoren:
  - - befristete Stellen
  - - ungleiche Bezahlung
  - - Leistungsdruck vs. Familie
- Implizite Faktoren:
  - - (Organisations)Kultur und ungleiche Leistungsbewertung
- Empfehlungen

# Hauptberufliche Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Baden-Württemberg seit 2002 nach Geschlecht

Jahr <sup>1)</sup>	Professorinnen und Professoren				
	insgesamt	darunter			
		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	
2002	5.166	10,1	4.646	89,9	

[START](#)
[ÜBER UNS](#)
[SERVICE](#)
[PRESSE](#)
[DATEN MELDEN](#)

gen :: 203/2018

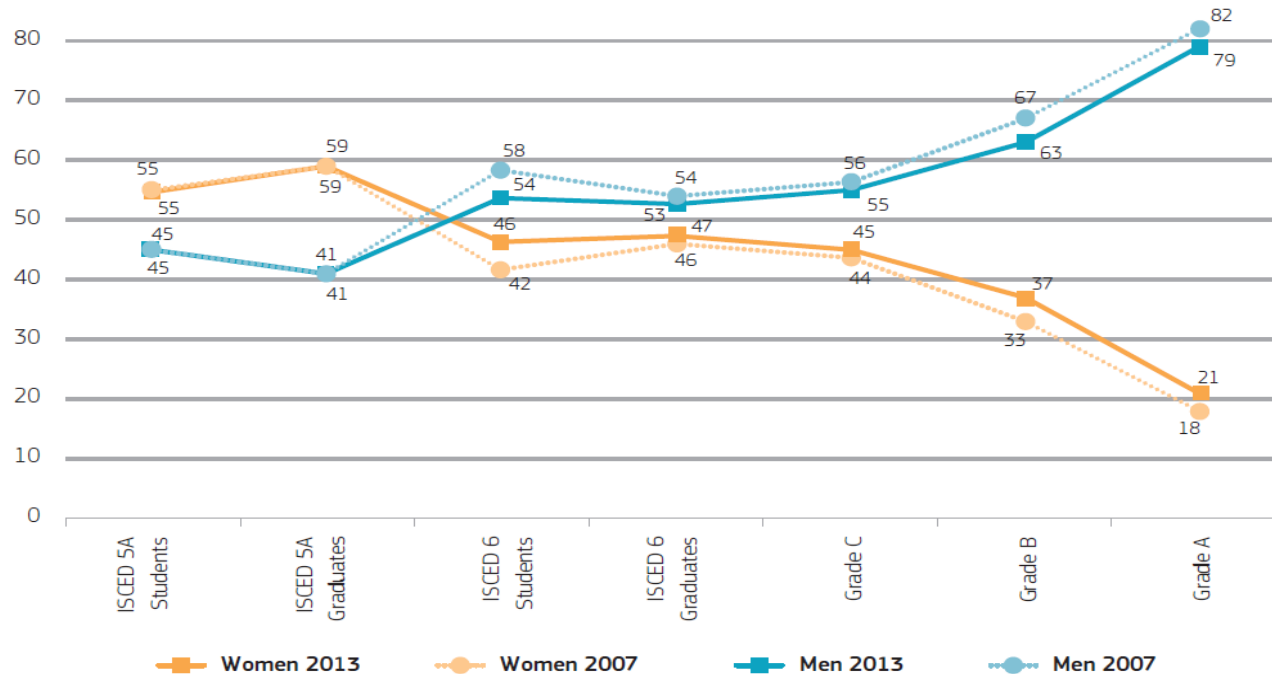
## Pressemitteilungen

2007	5.357	783	14,6	4.574	85,4
2008	5.537	857	15,5	4.680	84,5
2009	6.157	958	15,6	5.199	84,4
2010	6.346	1.063	16,8	5.283	83,3
2011	6.585	1.141	17,3	5.444	82,7
2012	6.832	1.236	18,1	5.596	81,9
2013	6.995	1.310	18,7	5.685	81,3
2014	7.156	1.375	19,2	5.781	80,8
2015	7.284	1.455	20,0	5.829	80,0
2016	7.361	1.530	20,8	5.831	79,2
2017	7.508	1.609	21,4	5.899	78,6

1) Stichtag jeweils 01.12. Ab 2009 inklusive der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

Datenquelle: Hochschulpersonalstatistik.

# European universities lose female potential (*She figures 2015*)



- Die allgemeine Entwicklung ist stetig positiv, aber viel zu langsam.
- Maßnahmen um diese Entwicklung wesentlich zu verschnellen (z.B. die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, DFG seit 2008) haben nicht die erwarteten Verbesserungen hervorgebracht.
- Die bestehenden Gesetze (z.B. AGG von 2006) erreichen nicht die erwünschten Effekte.
- Die durchschnittliche Zahl der Professorinnen verbessert sich um nur 0.75 Prozentpunkte im Jahr.

# LERU papers on gender

Women, research and universities: excellence without gender bias

July 2012



Universiteit van Amsterdam • Universitat de Barcelona • University of Cambridge  
 University of Edinburgh • Albert-Ludwigs-Universität Freiburg • Université de Genève  
 Universität Heidelberg • Helsingin yliopisto (University of Helsinki) • Universiteit Leiden  
 KU Leuven • Imperial College London • University College London • Lunds universitet  
 Università degli Studi di Milano • Ludwig-Maximilians-Universität München • University of Oxford  
 Université Pierre et Marie Curie, Paris • Université Paris-Sud 11 • Université de Strasbourg  
 Universitat Utrecht • Universität Zürich



ADVICE PAPER  
 No.18 - SEPTEMBER 2015

## GENDERED RESEARCH AND INNOVATION:

INTEGRATING SEX AND GENDER ANALYSIS  
 INTO THE RESEARCH PROCESS

LEAGUE OF EUROPEAN RESEARCH UNIVERSITIES



PUSHING  
 THE FRONTIERS  
 OF INNOVATIVE  
 RESEARCH

ADVICE PAPER  
 NO.23 - JANUARY 2018

Implicit bias in academia:  
 A challenge to the meritocratic  
 principle and to women's careers –  
 And what to do about it

LEAGUE OF EUROPEAN RESEARCH UNIVERSITIES

• University of Amsterdam • Universitat de Barcelona • University of Cambridge • University of Copenhagen • Trinity College Dublin  
 • University of Edinburgh • University of Freiburg • Université de Genève • Universität Heidelberg • University of Helsinki  
 • Universiteit Leiden • KU Leuven • Imperial College London • University College London • Lund University • University of Milan  
 • Ludwig-Maximilians-Universität München • University of Oxford • Sorbonne University • Université Paris-Sud  
 • University of Strasbourg • Utrecht University • University of Zurich

# Explizite Faktoren, die die Diskrepanz verstärken

- Arbeitsumstände und Karrierewege
- Art der Beschäftigung
- Höhe der Besoldung
- Elternzeit und Karriereeffekte



# Pay gap, befristete Stellen

- Kurzfristig befristete Stellen werden öfter an Frauen als an Männer an der Universität vergeben (in Europa in 10,8% der Fälle an Frauen, 7,3% an Männer).
- Andererseits werden (unbefristete) Ratsstellen öfter von Männern besetzt.
- Der systematische Besoldungsunterschied zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Funktionen mit derselben Ausbildung und Erfahrung beträgt rund 20%.

# Pay gap und ungleiche Chancen auf führende Positionen



# Deutschland, 2018: *Entgelttransparenzgesetz*

## Deutschland 2018: das Entgelttransparenzgesetz

- ❖ **Verpflichtung der Einkommenstransparenz**
- ❖ **Ausgleich für vergleichbare Funktionen**
- ❖ **Gilt für Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten**
- Bedingung: finde sechs andere Personen im Unternehmen mit derselben Funktion und mehr Einkommen
- Kaum Effekt, viel weniger Klagen als rechtlich möglich. (Z.B. BASF: nur eine(r) Mitarbeiter(in) von 500 beansprucht dieses Recht.

# Negative Effekte der Elternzeit auf die Karriere

- 38% der Mütter und 28% der Väter beklagen Karriere Nachteile aufgrund der Elternzeit (Spiegel Online 2013). Befragt wurden 4000 TeilnehmerInnen.
- Diese Effekte sind besonders stark bei Teilzeitbeschäftigung.
- 80% gibt jedoch an, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit unproblematisch verläuft.
- Es handelt sich um die nachträglichen Effekte.

## Kurze Elternzeit unverantwortlich?



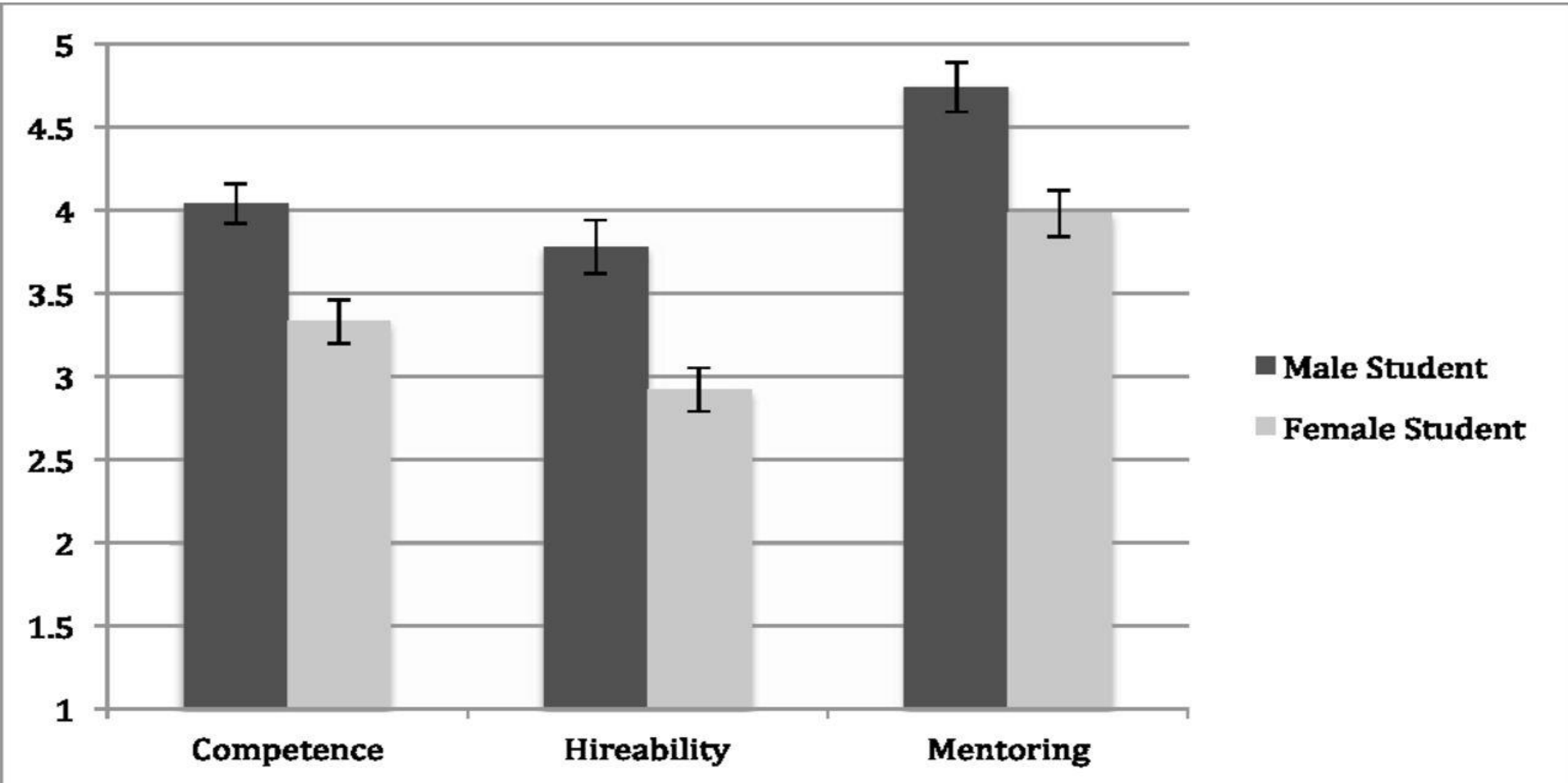
# Implizite Faktoren

- Bewertungsbenachteiligung
- Inhalte vs. Person
- Die Sprache
- Die Gründe
- Die Effekte

# Bewertung von akademischen Leistungen

- Dieselben Leistungen werden positiver bewertet wenn sie einen männlichen als einen weiblichen Namen tragen (Ceci & Williams, 2011).
- Dies gilt für alle Bereiche, besonders für die Bezahlung.
- Weibliche Evaluatoren handeln nach demselben Schema wie männliche Evaluatoren.
- => Frauen in Kommissionen lösen dieses Problem nicht
- -> man braucht gleichstellungsbewusste Frauen

## Beurteilung von identischen CVs mit männlichen vs. weiblichen Namen (Moss-Racusin, 2012)





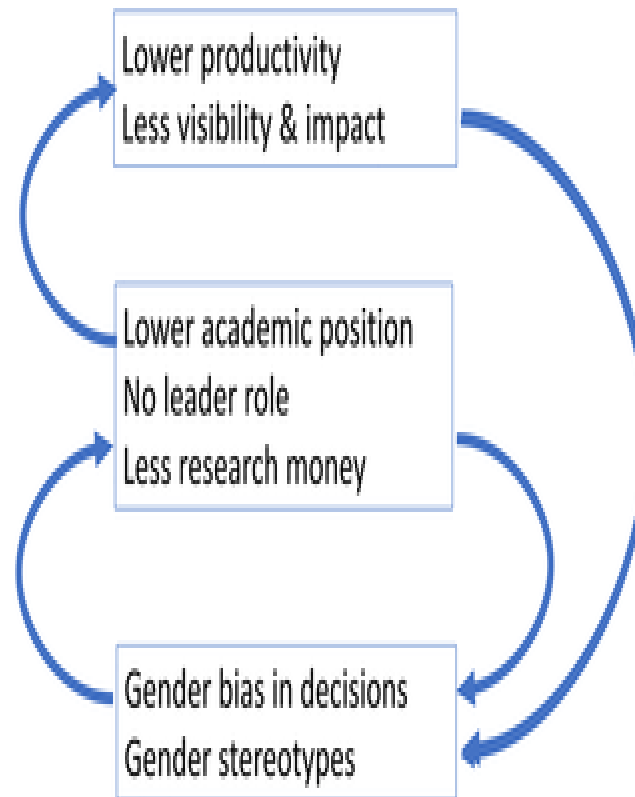
Geschlecht vs. Leistung (Moss-Racusin, 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. PNAS)



# Implicit Gender Bias

- Bias bezieht sich auf verzerrte Informationsverarbeitung aufgrund vorheriger Kenntnisse oder Erfahrungen.
- Bias spielt eine Rolle beim schnellen Denken (vgl. auch Kahneman 2012, Thinking fast and slow),
- Ist in vielen Fällen kulturell verankert
- Und mit den bestehenden soziokulturellen Hierarchien verbunden.

Van den Besselaar & Sandström, 2017



- 2007-2016: 26% ERC Bewerberinnen, nur 23% finanziert
- Starting grants (2007-2016): 31% Bewerberinnen, nur 27% finanziert.
- NWO (Van der Lee & Ellemers 2015): Bewerber erhielten bessere Noten für “die Qualität des Forschers” als Bewerberinnen, obwohl sie nach der “Qualität des Projekts” nicht besser waren.
- Ähnlich in Schweden (Ahlqvist et al., 2015).
- *She figures* 2015: Bewerber werden um 4% öfter von den nationalen Forschungsgemeinschaften finanziert.

# Horizon 2020 Auswertung 2014-2015: rel. bessere Anträge von Frauen

Gender proportion	First mentioned person female	Key staff female
All projects (Horizon 2014-15)	25%	36%
Projects ranked A	35%	46%
Projects ranked B	31%	34%
Projects ranked C	16%	34%

# Die zentralen Bereiche

- Bewerbungsverfahren
- Auswahlverfahren für Stellen
- Projektbegutachtungsverfahren
- => Transparenz des Verfahrens
- => Offenheit der Verfahrens
- => Information für die Gutachter

# Den Kulturwandel fordern und fördern

- Die zentrale Rolle der Universitätsleitung
- Informiertheit von zentralen und dezentralen Einheiten
- Monitoring
- Aktivität von zentralen und dezentralen Einheiten
- Pläne mit Zeit- und Zielangaben, klare Verantwortung
- Voneinander lernen, Toolbox (z.B. EIGE)

# LERU

## Empfehlungen für Institutionen

- Klare Zuständigkeiten in der Institution, Einbeziehung von allen Ebenen
- Monitoring, Schwächen-Stärken Analyse
- Transparente Strukturen und Verfahren
- Awareness Raising beginnend bei den Funktionsträgern
- Entwicklungsstrategie.



## Recommendations to research institutions, funders and policy makers

- R1. Monitor career development and assign clear responsibilities.
- R2. Make plans to correct gender bias established by monitoring.
- R3. Offer training for recognising and mitigating bias.
- R4. Institutionalise transparent recruitment processes involving external observers and evaluators.
- R5. Evaluate the language of recommendations and evaluations.

## Recommendations to research institutions, funders and policy makers

- R6. Eliminate gender pay gap and inequality of access to resources other than based on meritocracy.
- R7. Compensate employees for parental leave.
- R8. Monitor precarious contracts and part-time positions for any gender-based differences and correct any inequalities.
- R9. Undertake positive action towards a proper representation of women in all leading positions.



- Ahlqvist, V., Andersson, J., Söderqvist, I. & Tumpone J. (2015). A gender neutral process? A qualitative study of the evaluation of the research grant applications 2014. Stockholm: Swedish Research Council. Ceci, S. J. & W. M. Williams (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences)* 108(8): 3157–3162.
- Hennig, Margaret – Anne Jardim (1977) *The Menagerial Woman: The Survival Manual for Women in Business*. Anchor Press.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J.F., Brescoli, V.L., Graham, M.J. & J. Handelsman (2012). Science faculty's subtle gender biases favour male students, *PNAS* 109 (41) 16474-16479.
- She Figures 2015. Brussels: European Commission.
- Van den Besselaar, Peter and Ulf Sandström. (2016). Gender differences in research performance and its impact on careers. *Scientometrics* 2016, 106: 143-162.
- 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* 12(8): e0183301.
- Valian, Virginia (1998). *Why so slow? The Advancement of Women*. The MIT Press.
- Van der Lee, R. & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research success in the Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 112(40), 12349-12353.
- Wennerås, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, 341–343.
- Zenger, J. & Folkman, J. (2012). Are women better leaders than men? *Harvard Business Review*
- Zogmaister, C., Arcuri, L., Castelli, L. & Smith, E.R. (2008). The Impact of Loyalty and Equality on Implicit Ingroup Favoritism. In: *Group Processes & Intergroup Relations* 11, 4, 493-512.