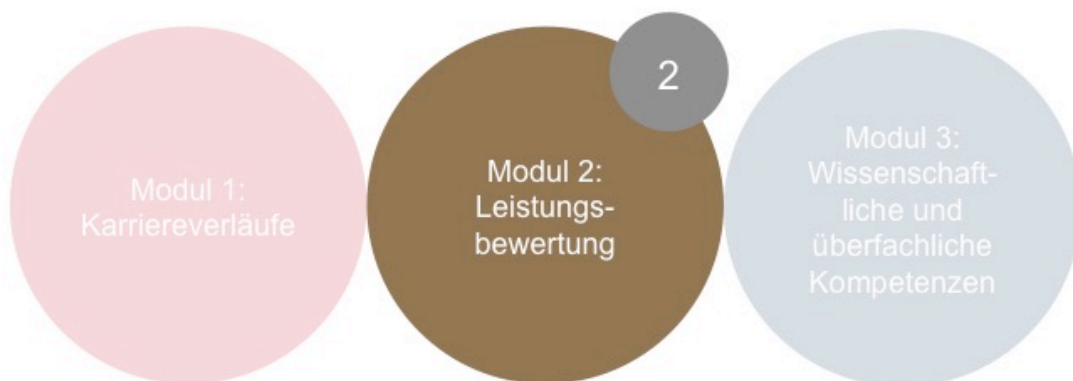




Gender-Bias in Berufungsverfahren: Geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte bei der Beurteilung eines wissenschaftlichen Werdegangs



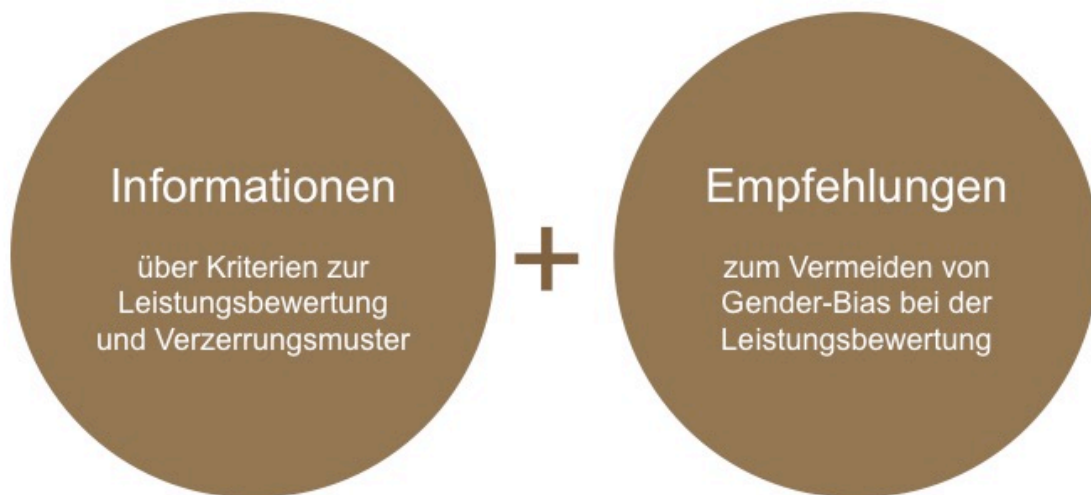
Willkommen zum zweiten Modul des Online-Tutorials „Gender-Bias in Berufungsverfahren“. In dieser Einheit werden genderbezogene Verzerrungseffekte beleuchtet, die sich bei der Leistungsbewertung einstellen können.

Folie 2

Inhalt

- ① Einführung
- ② Faktoren bei der Leistungsbewertung
 - Idealtypische Laufbahn
 - Genderbezogene Stereotype
 - Persönlicher Eindruck
- ③ Wirkungen in einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens
- ④ Empfehlungen

Was Sie erwartet



Neben der Beurteilung eines Lebenslaufs (Modul 1) ist das Bewerten von wissenschaftlichen Leistungen anfällig für einen Gender-Bias. Genderbezogene Verzerrungseffekte entstehen dabei immer dann, wenn die eingesetzten Kriterien für die Leistungsbewertung und Leistungsfähigkeit in Forschung und Lehre überlagert werden von Vorannahmen zur Passung, beispielsweise dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber.

Solche geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekte, die mit Vorannahmen einhergehen, stellen sich intuitiv ein. Aus der Forschung lässt sich jedoch eine Reihe von Empfehlungen ableiten, mit denen Sie als Mitglied einer Berufungskommission einem möglichen Gender-Bias entgegenwirken können.

Modul 2 informiert über die unterschiedlichen Standpunkte, mit denen das Thema Leistungsbewertung in der wissenschaftlichen Literatur diskutiert wird. Darüber hinaus wird gezeigt, dass bei der Bewertung von Leistungs- und Passfähigkeit Verzerrungsmuster auftreten können. Am Ende von Modul 2 werden Lösungsansätze vorgestellt, mit denen sich ein Gender-Bias bei der Beurteilung einer wissenschaftlichen Leistung vermeiden lässt.

Leistungsbewertung als Herzstück jedes Berufungsverfahrens



Berufungskommission legt Kriterien und Gewichtung der Kriterien fest:

- meist quantitative Auslegung der Kriterien, etwa bei Publikationen oder Drittmitteln
- persönliche Aspekte nur am Rande

Die Leistungsbewertung ist das Herzstück eines jeden Berufungsverfahrens, denn das Leistungsprinzip spielt eine konstitutive Rolle in der Wissenschaft. Im Berufungsverfahren werden die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber anhand von Leistung, Fähigkeit und Potenzial miteinander verglichen. Wie das Bewerten der wissenschaftlichen Leistungen im Einzelnen erfolgt, welche Kriterien herangezogen und wie diese gewichtet werden, legt die Kommission zu Beginn ihrer Arbeit fest.

Forschungsleistungen an sich werden meist anhand quantitativer Kriterien – wie Anzahl an Publikationen oder Höhe der eingeworbenen Drittmittel – erfasst. Die persönliche Passung wird oft nur anhand von Informationen zur Person betrachtet.

Auftreten eines Gender-Bias bei der Leistungsbewertung in drei Bereichen



Bei der Leistungsbeurteilung werden Frauen und Männer vor allem in drei Bereichen unterschiedlich bewertet:

- erstens bei der Messung der Leistung,
- zweitens bei der konsistenten Anwendung der zuvor festgelegten Kriterien sowie
- drittens im Umgang mit Informationen zur Person der Bewerberin und des Bewerbers.

Werden Leistungsargumente darüber hinaus mit personenbezogenen Argumenten in Wechselwirkung gebracht, zeigen sich besonders für die Bewertung von Bewerberinnen negative Wirkungen.

Unterschiedliche Leistungsbewertung beruht vorrangig auf drei Faktoren



Dabei sind vorrangig drei Faktoren für eine unterschiedliche Leistungsbewertung bei Frauen und Männer auszumachen:

1. Die Annahme einer idealtypischen Wissenschaftslaufbahn mit entsprechender Produktivität und Erfolgen
2. Stereotype Annahmen über Frauen und Männer in der Wissenschaft sowie
3. Die Wechselwirkung zwischen dem Eindruck von einer Person und Vorannahmen über ihre Professionalität

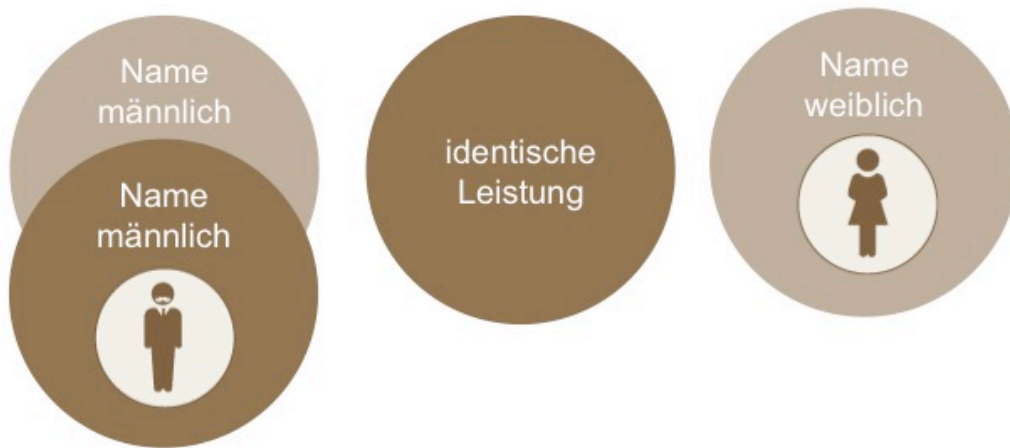
Aus der idealtypischen Laufbahn abgeleitete Kriterien benachteiligen Frauen



Bei der Annahme einer idealtypischen Laufbahn zeigen sich die unterschiedlich wahrgenommenen Leistungen von Frauen und Männern an drei Punkten:

- Erstens bei der Publikationsleistung: Wie in Modul 1 dargestellt, publizieren Frauen anders als Männer.
- Zweitens bei den eingeworbenen Drittmitteln: Frauen und Männer gehen beim Einreichen von Projektanträgen unterschiedlich vor. Hinzu kommt: Männer sind eher in Projektverbänden erfolgreich, während es Frauen mit Einzelprojekten sind. Schon bei diesen beiden Aspekten zeigt sich, dass Frauen unter dem Blickwinkel rein quantitativer Kriterien bei der Leistungsbewertung benachteiligt sind.
- Und drittens bei der Gegenüberstellung von nur zahlenmäßig erfassten Leistungen: Hier werden die unterschiedlichen Förderungen bzw. Hindernisse in den Karrieren von Frauen und Männern nicht ausreichend berücksichtigt.

Männliche Bewerber bei identischer Leistung häufiger empfohlen



- 1 Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. & Handelsman, J. 2012: Science faculty's subtle gender biases favor male students. In: PNAS, Vol. 109 (41). S. 16474–16479. Unter: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf> (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Wennerås, C. & Wold, A. 1997. Nepotism and sexism in peer-review. In: Nature, Vol. 6631, S. 341–343.

Studien zum Thema Leistungsbewertung zeigen in einem weiteren Punkt große Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wir greifen exemplarisch eine aktuelle Untersuchung heraus, die eine bekannte Studie zu diesem Thema eindrucksvoll weiterführt.

Dass das männliche Geschlecht eines Bewerbers als Pluspunkt für die Eignung zur wissenschaftlichen Führungskraft wirkt, belegen die Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung: Dabei wurden fiktive Bewerbungen für die Position einer Laborleitung an 127 Universitäten mit Forschungsrenommee geschickt. Die Unterlagen – also der Lebenslauf und die erbrachten Leistungen – waren identisch. Die einzige Variable lag im weiblichen bzw. männlichen Vornamen der Bewerberin oder des Bewerbers. Das Ergebnis: Ein und dieselbe Bewerbung für eine Laborleitung wurde signifikant besser beurteilt, wenn der Absender vermeintlich männlich war. Auch das angebotene Einstiegsgehalt war für Männer höher.

- 1 Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. & Handelsman, J. 2012: Science faculty's subtle gender biases favor male students. In: PNAS, Vol. 109 (41). S. 16474–16479. Unter: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf> (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Wennerås, C. & Wold, A. 1997. Nepotism and sexism in peer-review. In: Nature, Vol. 6631, S. 341–343.

Unterschiedlicher Umgang mit der eigenen Leistung bei Frauen und Männern



Cameron, E. Z., White, A. M. & Gray, M. E. 2016: Solving the Productivity and Impact Puzzle. Do Men Outperform Women, or are Metrics Biased? In: Bioscience, Vol. 66 (3). S. 245–252. Unter:

<http://bioscience.oxfordjournals.org/content/early/2016/01/05/biosci.biv173.full> (abgerufen am 24.01.2017).

Frauen und Männer tragen allerdings auch selbst zu einer verzerrten Wahrnehmung ihrer Forschungsleistung bei. Beim Publizieren zeigt sich, dass ein bestimmter Umgang mit der eigenen Forschungsleistung sich auf die Anzahl der Publikationen auswirkt.

Eine Analyse der Publikationsgewohnheiten von Frauen und Männern im Fach der Ökologie in den USA ergab, dass Unterschiede im Selbst-Zitieren dazu führen, dass Männer einen höheren Hirsch-Index erreichen, obwohl sie pro Paper weniger zitiert werden als ihre weiblichen Kolleginnen. Familiär bedingte Auszeiten bei Frauen verstärken diese Diskrepanz zusätzlich. Lässt man aber Selbst-Zitationen und Abwesenheitsjahre außen vor, befindet sich die wissenschaftliche Leistung von Frauen und Männern auf demselben Niveau.

Zitationen als Maßeinheit für den Erfolg wirken sich negativ auf Frauen aus

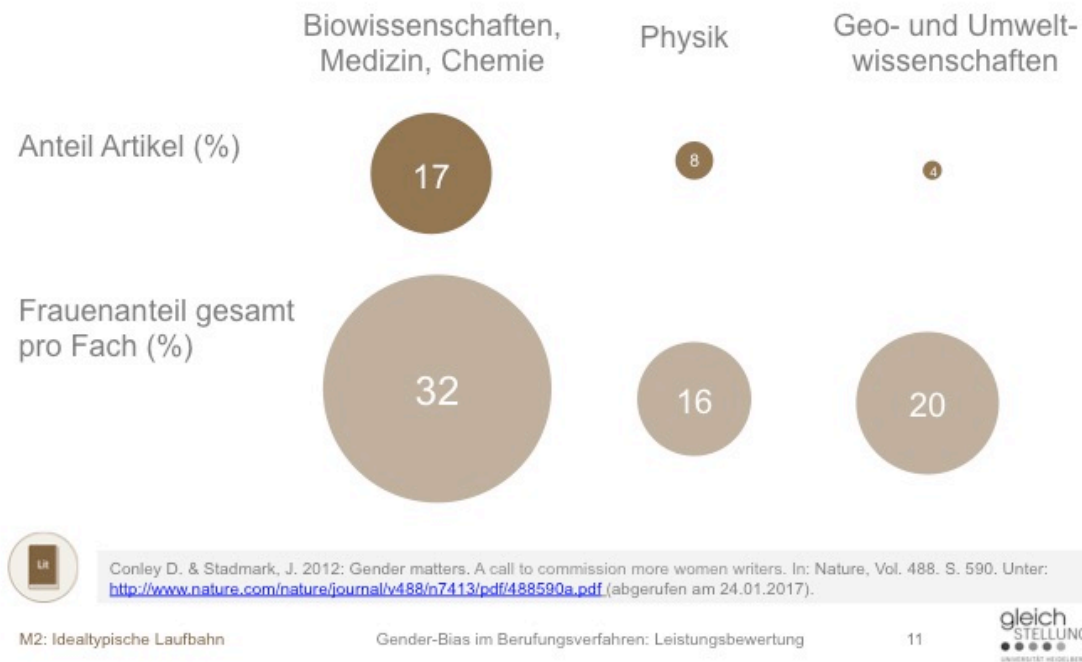


King, M. M., Bergstrom, C. T., Correll, Sh. J., Jacquet, J. & West, J. D. 2016: Men set their own cites high: Gender and self-citation across fields and over time. Working paper, submitted on 30 Jun 2016. Unter: <https://arxiv.org/abs/1607.00376> (abgerufen am 24.01.2017).

Eine weitere amerikanische Studie zeigt, dass Männer sich deutlich häufiger selbst zitieren als Frauen. Analysiert wurden dazu 1,5 Millionen Forschungstexte mit dem Ergebnis, dass sich Männer 56 % mehr zitieren als Frauen, nur in den letzten 20 Jahren betrachtet sogar 70 %. Trotz der erhöhten Teilnahme von Frauen an Universitäten ist diese Schere in den letzten 50 Jahren konstant geblieben.

Zusammenfassend bedeuten diese Ergebnisse: Da Zitationen traditionell eine Maßeinheit für Erfolg sind, hat das negative Folgen auf die akademische Sichtbarkeit und damit die Karrierechancen von Frauen.

Verhältnis Autorenschaft von Frauen und Wissenschaftlerinnen im Fach



Aufschlussreich ist ebenfalls ein Vergleich des Anteils von Frauen, die Artikel in Fachzeitschriften veröffentlichen, mit dem Anteil von Frauen in den entsprechenden Fächern.

In der Studie für die Zeitschrift Nature werden folgende Ergebnisse dargestellt: Der Anteil von Frauen an der Autorenschaft wissenschaftlicher Fachartikel betrug in den Jahren 2010 und 2011 17 % in den Biowissenschaften, 8 % in der Physik und 4 % in den Geo- und Umweltwissenschaften. Im Vergleich dazu zogen die Autoren Daten zu weiblichen Wissenschaftlerinnen heran, die 2006 in den USA in den entsprechenden Fachbereichen beschäftigt waren: 32 % in den Biowissenschaften, 16 % in der Physik und 20 % in den Geo- und Umweltwissenschaften.

Die Gegenüberstellung dieser spezifischen Zahlen verdeutlicht die erwähnten Diskrepanzen. Eine Erklärung liefert unter anderem die Einladungspolitik der Zeitschriften, die sehr viel häufiger etablierte männliche Wissenschaftler um Beiträge bitten.

Geringfügige Unterschiede beim Einwerben von Drittmitteln

	ERC Starting Grants	DFG-Einzelförderung
	10,0 %	34,8 %
	13,0 %	36,1%





- 1 ERC-Jahresbericht 2015. Unter: https://erc.europa.eu/sites/default/files/publication/files/erc_annual_report_2015.pdf (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 DFG: Chancengleichheits-Monitoring. Unter: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring_2016.pdf (abgerufen am 27.04.2017).

Ein weiterer wichtiger Qualitätsfaktor bei der Leistungsbewertung sind die erworbenen Drittmittel. Die Fördererfolge von Frauen und Männern werden dabei oft nur unter quantitativen Gesichtspunkten betrachtet, und das, obwohl die Forschung gezeigt hat, dass es mittlerweile nur noch geringfügige Unterschiede zwischen Frauen und Männern beim Einwerben von Drittmitteln gibt. Die im Jahresbericht des European Research Council sowie im Chancengleichheits-Monitoring der DFG geschilderten Ergebnisse dienen als Belege dafür, dass männliche Bewerber keine deutlich höheren Erfolgsquoten beim Einwerben von Drittmitteln mehr erzielen als ihre weiblichen Kollegen. Die Analyse der Erfolgsrate von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Erwerb von Forschungsförderung für das Jahr 2015 zeigt, dass die Erfolgsquote für ERC Starting Grants bei den Frauen bei 10 % lag, während die männlichen Kollegen auf 13 % kamen. Die DFG kommt in ihrem Chancengleichheits-Monitoring 2016 für das Jahr 2015 zu einem ähnlichen Ergebnis: Die Förderquoten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterscheiden sich nur geringfügig, allerdings durchgängig zugunsten der Wissenschaftler. In der Einzelförderung betragen die Förderquoten bei Neuanträgen im Jahr 2015 insgesamt 34,8 Prozent für Wissenschaftlerinnen und 36,1 Prozent für Wissenschaftler.

- 1 ERC-Jahresbericht 2015. Unter: https://erc.europa.eu/sites/default/files/publication/files/erc_annual_report_2015.pdf (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 DFG: Chancengleichheits-Monitoring. Unter: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring_2016.pdf (abgerufen am 27.04.2017).

Frauen erhalten bei bewilligten Projekten weniger Mittel



Bewilligungen	72,0 %	28,0 %
Fördermittel	78,5 %	21,5 %

- 1 Head, M. G., Fitchett, J. R. & Cooke, M. K. 2013: Differences in research funding for women scientists: a systematic comparison of UK investments in global infectious disease research during 1997–2010. In: BMJ Open 2013, Vol. 3 (12). Unter: <http://bmjopen.bmj.com/content/3/12/e003362.full> (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Pohlhaus, J. R. et al 2011: Sex Differences in Application, Success, and Funding Rates for NIH Extramural Programs. In: Acad Med. 2011. Vol. 86 (6). S. 759–767. Unter: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3379556/pdf/nihms285671.pdf> (abgerufen am 27.04.2017).



Einzelne Fächergruppen unterscheiden sich jedoch immer noch in der Bewilligungsquote. Darüber hinaus zeigen sich Effekte bei der Bewilligung von Fördersummen.

Eine Untersuchung der Fördermittelvergabe für die Forschung über Infektionskrankheiten in Großbritannien in den Jahren 1997 bis 2010 brachte zum Beispiel ein Missverhältnis in der Verteilung der Mittel zum Vorschein: Frauen erhalten, wenn sie eine Zusage bekommen, weniger Mittel als ihre männlichen Kollegen. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dieses Ungleichgewicht, dass von den analysierten knapp 6.000 Fällen Männer 72 % und Frauen 28 % der Grants einwerben konnten. Von der Gesamtsumme von knapp über 2 Milliarden Pfund erhalten die Männer 78,5 % (1.786 Millionen Pfund) und die Frauen 21,5 % (488 Millionen Pfund). Dass Frauen bei einer Zusage weniger Mittel erhalten, bestätigt auch eine Analyse der vom US National Institutes of Health vergebenen Forschungsmittel.

- 1 Head, M. G., Fitchett, J. R. & Cooke, M. K. 2013: Differences in research funding for women scientists: a systematic comparison of UK investments in global infectious disease research during 1997–2010. In: BMJ Open 2013, Vol. 3 (12). Unter: <http://bmjopen.bmj.com/content/3/12/e003362.full> (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Pohlhaus, J. R. et al 2011: Sex Differences in Application, Success, and Funding Rates for NIH Extramural Programs. In: Acad Med. 2011. Vol. 86 (6). S. 759–767. Unter: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3379556/pdf/nihms285671.pdf> (abgerufen am 27.04.2017).

Geschlechterstereotype zu Frauen und Männern in der Wissenschaft



- 1 Rees, T. 2011: The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*. Vol. 36 (2). S. 133–145. Unter: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1895431 (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M. & Freeland, E. 2015. Science. Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. In: *Science*. Vol. 347 (6219). 16. Januar 2015. S. 262–265.

Ein weiteres typisches Feld für einen Gender-Bias bei der Leistungsbeurteilung sind Geschlechterstereotype, also Annahmen darüber, wie sich Frauen und Männer als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verhalten. Zu diesen Stereotypen zählen die folgenden Annahmen:

- Männer betreiben eher Grundlagenforschung, Frauen bevorzugen anwendungsorientierte Forschung.
- Frauen arbeiten eher interdisziplinär. Männer sind fachorientierter.
- Frauen bevorzugen die Lehre gegenüber der Forschung.

Außerdem zeigt eine aktuelle Studie, dass die Erwartung von Brillanz und Genialität an bestimmte Fächer gekoppelt wird, und da diese Eigenschaften eher Männern zugeschrieben werden, finden sich entsprechend mehr Männer in diesen Fächern. Fleiß und Empathie hingegen werden in anderen Feldern erwartet, die eher mit Frauen assoziiert werden.

- 1 Rees, T. 2011: The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*. Vol. 36 (2). S. 133–145. Unter: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1895431 (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M. & Freeland, E. 2015. Science. Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. In: *Science*. Vol. 347 (6219). 16. Januar 2015. S. 262–265.

Persönlicher Eindruck wird mit Professionalität assoziiert



Wie stark das Geschlecht eine Leistungsbewertung beeinflusst, ist in zahlreichen Studien belegt. Insbesondere der Einfluss von genderbezogenen Stereotypen und von Rollenbildern wird hier wirksam. Bei der Wahrnehmung von Personen in ihrem Auftreten und ihrer Selbstpräsentation stellen sich Vorannahmen über typische Verhaltensweisen von Frauen und Männern ein. So werden Bewerberinnen und Bewerber in ihrem Auftreten und ihrer Selbstpräsentation mit Vorannahmen über typische Verhaltensweisen von Frauen und Männern im professionellen Setting assoziiert. Dies zeigt sich besonders bei dem Berufungsvortrag und im Gespräch zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit der Berufungskommission.

Wirkungen in einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens



Es konnte gezeigt werden, dass Annahmen über eine idealtypische Laufbahn und die Wirkung von Geschlechterstereotypen einen deutlichen Einfluss auf die Leistungsbeurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern haben. Im Folgenden wird dargestellt, wie ein Gender-Bias in den verschiedenen Phasen eines Berufungsverfahrens wirkt.

In Phase 1: Sichtung und Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber – Bereits in der ersten Diskussion über einzelne Bewerberinnen und Bewerber können sich genderbezogene Vorurteile zeigen. Beispielsweise dann, wenn nicht die vorliegende Leistung, sondern das Alter, die Lebensumstände oder das Publikationsverhalten betrachtet werden.

In Phase 2: Auswahl für Vorstellungsgespräche – Bei der engeren Auswahl können stereotype Annahmen über die professionelle Vita von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern greifen.

In Phase 3: Vorstellungs- und Bewerbungsgespräche – Bei der Beurteilung der Bewerbungsgespräche besteht die Gefahr einer Wirkung von Gender-Bias darin, dass das Auftreten einer Person mit dem Vorhandensein von Professionalität assoziiert wird.

Zum Abschluss des zweiten Moduls werden vier Good-Practice-Beispiele empfohlen, mit denen sich einem Gender-Bias bei der Leistungsbewertung entgegenwirken lässt.

Empfehlungen



DFG 2013: Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, Weinheim. S. 22.
Unter: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf
(abgerufen am 24.01.2017).

Empfehlung 1: Qualitative Maßstäbe einbeziehen

Eine Differenzierung in qualitative und quantitative Kriterien kann einem Gender-Bias bei der Leistungsbewertung entgegenwirken. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG rät dazu (und setzt dies im Bereich der Förderauswahl um), nicht nur quantitative Kriterien für eine Beurteilung heranzuziehen. Dies erzeuge einen Druck zur Massenproduktion und behindert gleichzeitig die Entwicklung geeigneter Maßstäbe für die Beurteilung qualitativ hochwertiger Wissenschaft.

Empfehlung 2: Gute wissenschaftliche Praxis gewährleisten

Zur Wertschätzung qualitativer Kriterien gehört auch die Berücksichtigung der folgenden Aspekte:

- Beitrag zum Fortschritt im Fach
- Bewertung von Innovation und Kreativität
- Nutzen der Ergebnisse unter gesellschaftlichen Aspekten
- Nutzen der Ergebnisse im Hinblick auf einen Praxisbezug.

Empfehlungen

3 individuelle Lebensumstände beachten

4 für Gender-Bias sensibilisieren

1 DFG: Allgemeine Informationen zum Umgang mit Diversity in der Antragsstellung. Unter: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/diversity_allg/index.html (abgerufen am 24.01.2017).

2 DFG 2013: Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, Weinheim. S. 22. Unter: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf (abgerufen am 24.01.2017).

M2: Empfehlungen Gender-Bias im Berufungsverfahren: Leistungsbewertung 18

Empfehlung 3: Individuelle Lebensumstände berücksichtigen

Eine weitere Empfehlung für mehr Fairness bei der Beurteilung von Leistungen ist, neben dem Bewerten von Leistungsindikatoren wie Publikationen und eingeworbenen Drittmitteln, auch die individuellen Lebensumstände, d.h. die damit verbundenen unvermeidbaren Verzögerungen und deren Auswirkungen, zu berücksichtigen. Eine ausführliche Darstellung findet sich in Modul 1.

Empfehlung 4: Mitglieder der Berufungskommission für Gender-Bias sensibilisieren

Das Wissen um einen möglichen Gender-Bias ist immer noch eine der besten Strategien, um ihn zu verhindern. Weiterbildungen über Gender-Bias führen bei den Teilnehmenden nicht nur zu einem reflektierten Umgang mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen, sondern sie führen auch dazu, dass die neu gewonnenen Kenntnisse im universitären Alltag angewendet werden. Daher empfiehlt es sich, mithilfe von Trainings die Mitglieder von Berufungskommissionen für dieses Thema zu sensibilisieren und so die eigene selektive und geschlechtsspezifische Wahrnehmung zu stärken. Hinzu kommt, dass ein unbewusst oder implizit wirkender Gender-Bias schwerer zu erkennen ist als offensichtliche und explizite Diskriminierung.

- 1 DFG: Allgemeine Informationen zum Umgang mit Diversity in der Antragsstellung. Unter: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/diversity_allg/index.html (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 DFG 2013: Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, Weinheim. S. 22. Unter: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf (abgerufen am 24.01.2017).



Impressum

Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

Redaktion

Lina Girdziute
Charlotte von Knobelsdorff
Agnes Speck
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger

Umsetzung

Ute Heeger

Juni 2017

Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck, Vervielfältigung und Veröffentlichung nicht gestattet.

Wir freuen uns, dass Sie sich mit dem Thema Gender-Bias in Berufungsverfahren beschäftigt haben und hoffen, wir konnten Ihre Kenntnisse über Gender-Bias erweitern und Ihnen Instrumente an die Hand geben, mit denen Sie geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten entgegensteuern und ihre Wirkung im Berufungsverfahren verhindern können. Wenn Ihnen von den genannten Themen etwas wichtig erscheint, zögern Sie nicht, es während der Kommissionsarbeit anzusprechen.