

LE
RU

PUSHING
THE FRONTIERS
OF INNOVATIVE
RESEARCH



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

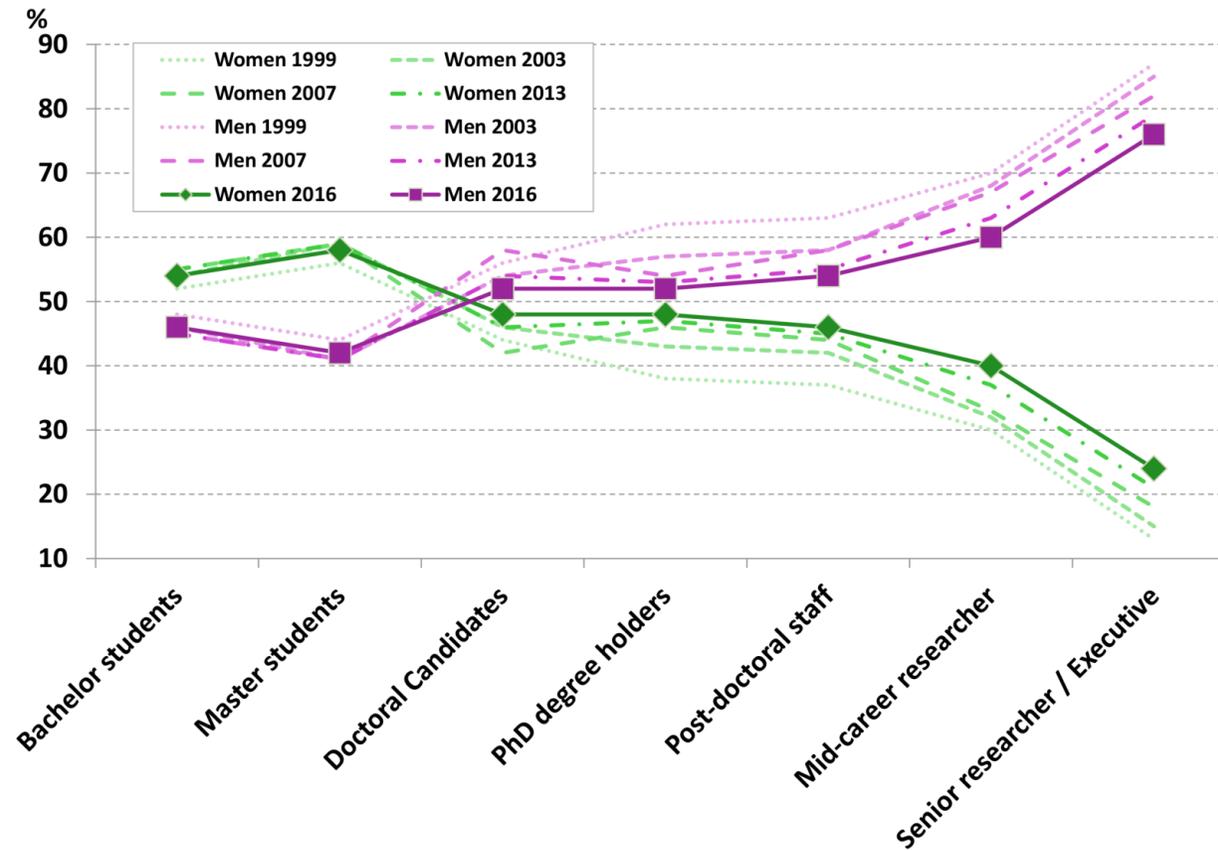
Talentgerechte Berufungsverfahren

Prof. Dr. Jadranka Gvozdanović
Universität Heidelberg
Vorstand der LERU PG “Equality, diversity and
inclusion”

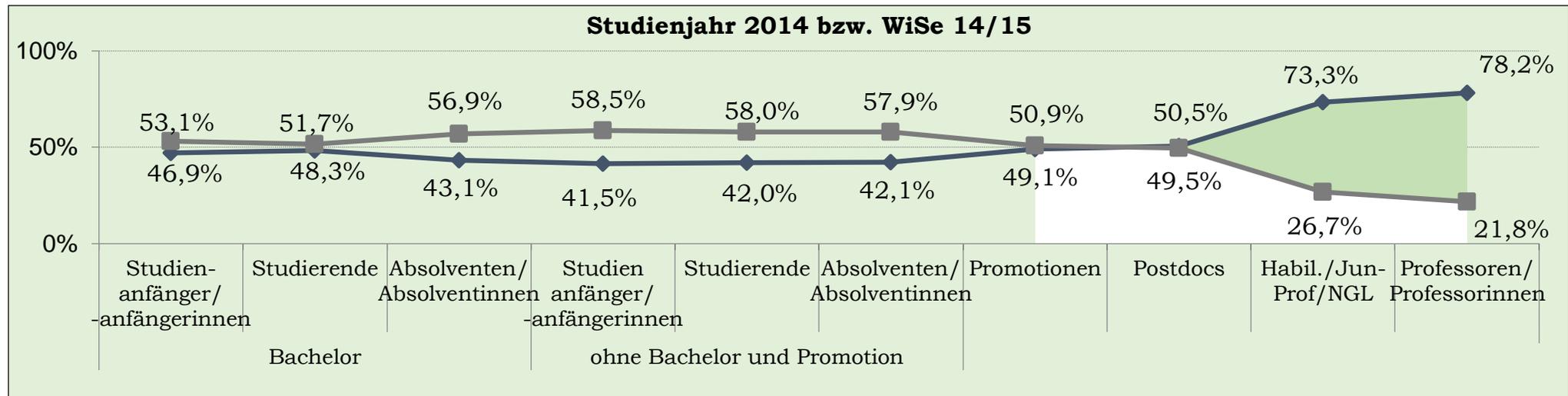
Themenbereiche

- 1. Die Hochschulen verlieren weibliche Talente
- 2. Bias Effekte
- 3. Zentrale und dezentrale Steuerung
- 4. Leistungsgerechte Berufungsverfahren
- 5. Zusammenfassung: Bias und Struktur

Man verliert weibliche Talente schon vor der professoralen Berufung (She figures 2018)



Kenne die Datenlage und handle danach!



Beispiel aus der Vergangenheit: Verlust von weiblichen Talenten nach der Postdoktorandenphase. Reaktion: strukturelle und individuelle Maßnahmen. (Start-up Professuren, Auf dem Weg zur Professur usw.)

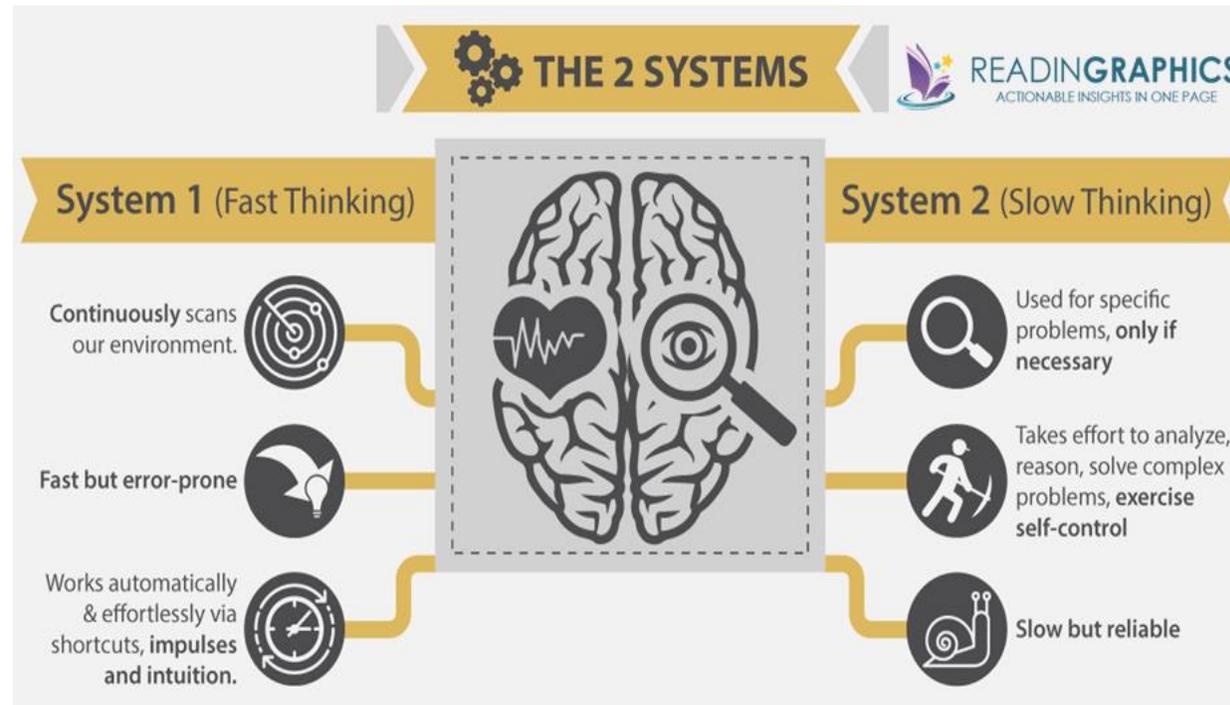
Meritokratie als Ideal und Praxis

- Verlust von weiblichen Talenten aufgrund von
 - - kurzfristiger Beschäftigung (prekär europaweit cca 8% w, cca 5% m),
 - - keiner klaren Karriereplanung,
 - - Abhängigkeitsverhältnissen, zu wenig Selbständigkeit,
 - - unflexiblen Mobilitätserwartungen, die internationale Netzwerke nicht als vollwertige Mobilität anerkennen,
 - - der Perspektive eines Pay Gaps.

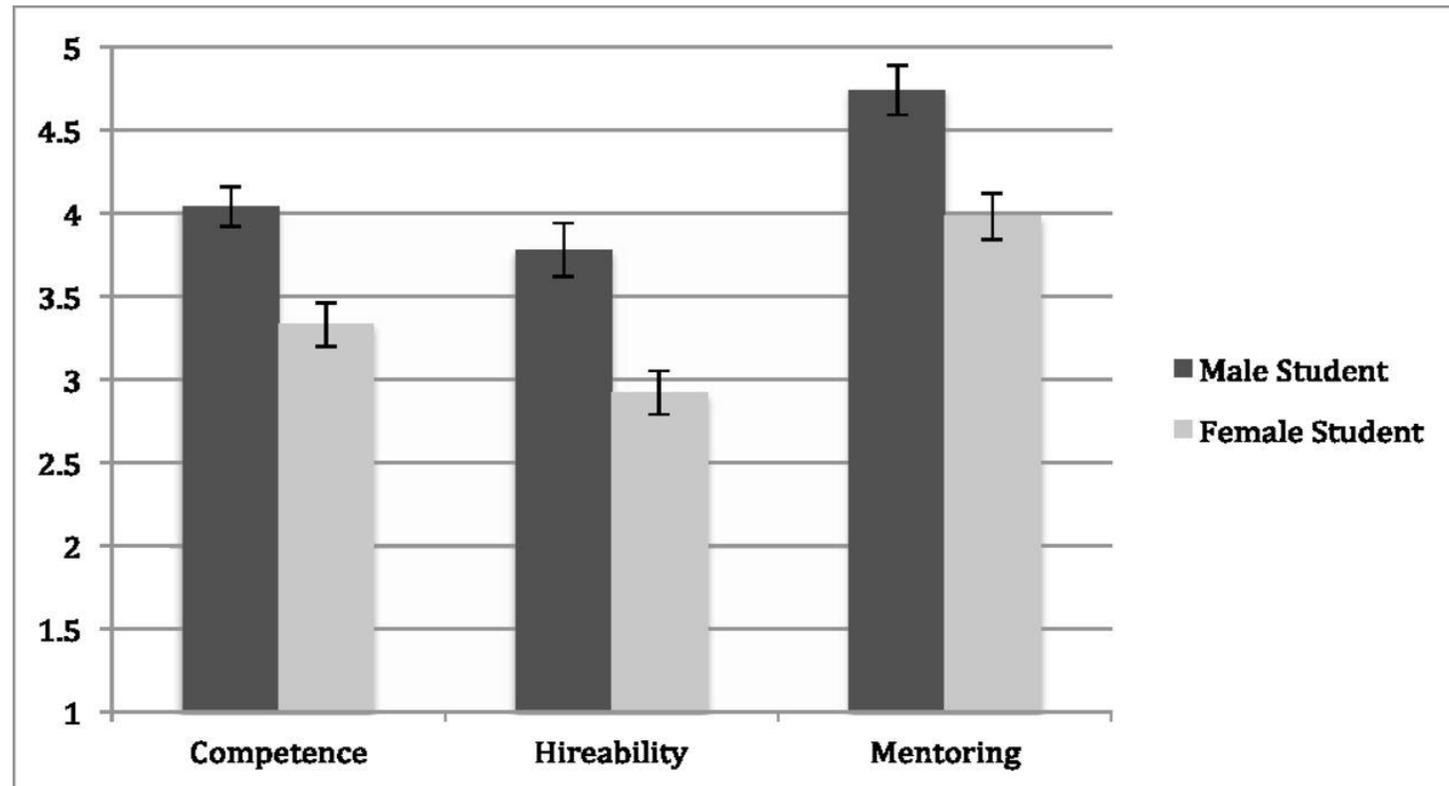
Bias

- Bias wird aufgefasst als selektive Informationswahrnehmung und Verarbeitung, abhängig vom Kontext und früheren Erfahrungen.
- Bias widerspiegelt kulturelle Verankerung von Stereotypen und Zuschreibungen.
- Effektiv für schnelle Verarbeitung von größeren Datenmengen (z.B. Mengen von Bewerbungen).
- Jedoch fehleranfällig.
- Prototypischer Kontext: Situationen, die schnelles Denken erfordern.

Kahnemann, D.: Thinking fast and slow (2011)



Identische Bewerbungsunterlagen mit männlichen oder weiblichen Bewerbernamen
(Moss-Racusin, 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students.
PNAS)



Identische Qualifikation unterschiedlich belohnt



The bias blind spot (Pronin et al. 2002)

- Pronin, Emily, Daniel Y. Lin, Lee Ross (2002) The bias blind spot: Perceptions of bias in self vs. others, *Personality and Social Psychology Bulletin* 28, 3, 369-381:
- Eigene Einschätzungen werden, auch bei Kontraindikation, für richtig gehalten, während
- Einschätzungen von anderen Teilnehmern für bias-anfällig gehalten werden.

Vor dem Berufungsverfahren

- Strategische Gleichstellungspläne um die Zahl der Professorinnen zu erhöhen
 - - auf der Ebene von Fakultäten
 - - bezogen auf freiwerdende Strukturstellen in der nächsten Periode
 - - bezogen auf die Bundesstatistiken über Habilitierte.
- Ausschreibungstexte: bedeutsame Textgestaltung.
- Aktive Rekrutierung normieren.

Strategie auf Fakultätsebene (Heidelberg)

Anteile der Professorinnen in den Fakultäten 2016

Angabe der Zielwerte in Klammern, falls diese nicht erreicht wurden; grün: Zielwert erreicht oder um weniger als 1,5 Prozentpunkte verfehlt; gelb: Zielwert um bis zu 10 Prozentpunkte verfehlt; rot: Zielwert um mehr als 10 Prozentpunkte verfehlt

	Anteile der Professorinnen in den Fakultäten 2016: Zielwert-fächerbezogener Bundesdurchschnitt bei abgeschlossenen Habilitationen (2013 - 2015)
Theologische Fakultät	12,5% (41,5%)
Juristische Fakultät	9,5% (20,2%)
Medizinische Fakultät Heidelberg	13,0% (26,7%)
Medizinische Fakultät Mannheim	1,9% (26,7%)
Philosophische Fakultät	27,5%
Neuropsychologische Fakultät	44,4% (48,5%)
Fakultät für Wirtschafts- u. Sozialwiss.	18,2% (26,9%)
Fakultät für Verhaltens- u. Emp. Kulturwiss.	38,1% (48,1%)
Fakultät für Mathematik und Informatik	20,7%
Fakultät für Chemie u. Geowissenschaften	21,2% (25,0%)
Fakultät für Physik und Astronomie	11,9%
Fakultät für Biowissenschaften	31,4% (35,3%)

Beispiel der Leistungsdarstellung für Bewerber

- Persönliche Angaben
- Modul 1: Wie haben Sie zur Entstehung von Wissen und Wissenschaft beigetragen?
- Modul 2: Wie haben Sie zur Entwicklung von Individuen beigetragen?
- Modul 3: Wie haben Sie zur Wissenschaftsgemeinschaft beigetragen?
- Modul 4: Wie haben Sie zur Gesellschaft beigetragen?
- Persönliches Statement
- Zusätzliche Information
- Insg. 1000 Worte.
- Royal Society. 2020. Résumé for researchers. <https://royalsociety.org/topics-policy/projects/researchculture/tools-for-support/resume-for-researchers/>

Während des Berufungsverfahrens

- Kriterien und Priorisierung vor dem Verfahren festlegen.
- Vorauswahl aufgrund systematischer Kriterien.
- Produktivität gemessen am akademischen Alter.
- Begrenzte Anzahl von Publikationen unabhängig beurteilen lassen.
- Über die gelesenen Publikationen nach Kriterien berichten lassen.
- Möglichst Vertreter beider Geschlechter vortragen lassen.
- Gespräch mit der Kommission systematisch gestalten.

Externe Begutachtung

- Vor der Begutachtung:
- Beurteilungskriterien und Gewichtung an die externen Gutachter mitteilen.
- Eventuelle strukturelle Überlegungen angeben.
- Keine Reihenfolge vorgeben.
- Nach der Begutachtung:
- Die Gutachten bezüglich Kriterien und Bias kritisch beurteilen.
- „Quasi Lob“ für Bewerberinnen sorgfältig betrachten.

Berufung

- Bezogen auf die Prozentsätze der Bewerberinnen erscheinen Frauen
 - - etwas öfter auf dem ersten Listenplatz,
 - - deutlich weniger oft auf dem zweiten Listenplatz,
 - - etwas öfter auf dem dritten Listenplatz.
- Berufungsverhandlungen bergen die Gefahr von implicit Bias.
- Mentoring und Training von Bewerberinnen wird stark empfohlen.

Prinzipien in Niedersachsen (LAKOG Niedersachsen)

- Profildokumente eröffnen Gleichstellungschancen
 - Genderkompetenz schafft Chancengleichheit
 - Die Ansprache von Wissenschaftlerinnen ist erfolgsbestimmend
 - Synopsen sichern Transparenz
 - Befangenheiten erfordern reflektiertes Vorgehen
-
- Quelle: Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren (Hannover 2011)

Prinzipien brauchen Umsetzungsmaßnahmen

- Stereotype werden durch Sensibilisierung erkennbar
- Responsivität steigert die Ergebnisqualität
- Berufungsbeauftragte sichern die Verfahrensqualität
- Gleichstellungsbeauftragte sichern Geschlechtergerechtigkeit
- -> Nur beratend?
- Berufungsverhandlungen besiegeln den Erfolg: integrativ – konstruktiv - innovativ
- Quelle: Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren (Hannover 2011)

Zusammenfassung

- Zusammenspiel von Bias und Struktur
- Bias: andere Leistungseinschätzung von Frauen;
- Struktur:
 - Zentral: Organisation von Bewerbungsverfahren bezüglich
 - - Leistungsdarstellung
 - - Organisation von Ausschreibungstexten
 - - Leistungsbeurteilung
 - - Beurteilung von externen Gutachten
 - - Berufungsverhandlungen;
 - Dezentral: aktive Rolle von Fakultäten.

Weiterführende Verweise

- Burkhardt, A. et al (2019)“Wie auf einem Basar“; Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110) Halle-Wittenberg.
- LERU advice paper (2018) Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women’s careers – and what to do about it (Gvozdanović, Jadranka, Katrien Maes et al.) www.leru.org
- Drew, Eileen & Siobhán Canavan (eds.) 2021. Gender-sensitive university: a contradiction in terms? London: Routledge.
- Gvozdanović, Jadranka and Jemimah Bailey. 2021. Unconscious bias in academia: a threat to meritocracy and what to do about it. In: Gender-sensitive university: a contradiction in terms? Ed. By Drew, E. and S. Canavan, 110-123.