



maritahaas.at

“NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER*INNEN AN DER CHEMIE”

Befragung der Fördernden, qualitative Analyse

EINFÜHRUNG	02
SCHRITT 1: ANALYSE DER AUSGANGSSITUATION	08
SCHRITT 2: RÜCKSPIEGELUNG	14
SCHRITT 3: UMFRAGE - GRUPPENLEITER*INNEN	20
SCHRITT 4: DIAGNOSE	40
ANHANG	46

introduction

EINFÜHRUNG

Wie werden Nachwuchswissenschaftler*innen
an der Fakultät für Chemie aktuell ausgewählt
und gefördert?

FRAGESTELLUNG

THEORIE DER „GENDERED ORGANIZATION“ (U.A. ACKER, 1990; BENSCHOP 2009)

- Gender ist in Prozesse und Strukturen eingeschrieben und somit nicht immer auf den ersten Blick sichtbar
- Rekonstruktion von Prozessverläufen macht implizit verankerte (Gender-) Mechanismen sichtbar

SOZIALKONSTRUKTIVISTISCHER ZUGANG (BERGER & LUCKMANN, 1966)

- Gemeinsame, interaktive und kontextualisierte Herstellung von Wirklichkeit
- Organisationsmitglieder konstruieren Strukturen und Prozesse in ihrem Alltag mit

HINTERGRUND UND METHODOLOGISCHER ZUGANG

„**GENDER-ORDNUNGEN**“: Da Männer* und Frauen* aktuell in spezifischen Positionen/Fachgebieten tätig sind und es innerhalb dieser Fachgebiete zu einem Ungleichgewicht im Hinblick auf Status / Macht / Einkommen kommt, entsteht die Eigen- und Fremdwahrnehmung, sie „können“ genau das besonders gut (Correll 2001, Karpen 2018, Torres-Guijarro 2016) - („biased self-assessments“)

ORGANISATIONEN SIND HOMOSOZIALE GEBILDE die sich Minderheiten ggü. ausgrenzend verhalten (Kanter 1977). Polarisierung der Wir/Ihr-Gruppen führt zur Überbetonung von Unterschieden (Goodman & Kaplan, 2018; Messner 2009)

STEREOTYPE ORGANISATIONALE WERTE (EFFIZIENZ, OBJEKTIVITÄT, IN DER WISSENSCHAFT MERITOKRATIE) führen zu stereotypen Vorstellungen und Rollenerwartungen (Lee & James 2007, Nielsen 2016) bzw zu Karrieremodellen entlang herkömmlich als maskulin konnotierter Lebenskontexte (u.a. Dausien 2006, Wetterer 2002)

GESCHLECHT IST IN NORMEN UND REGELN, STRUKTUREN UND HIERARCHIEN IMPLIZIT EINGESCHRIEBEN (Acker 1990, Bird 2011, Britton 2010, Ecklund et al. 2012) und wird in täglichen Interaktionen und Diskursen hergestellt (Gilbert 2009, Haas & Köszegi 2017, van der Vleuten et al. 2019, Yancey Martin 2003)

GENDERED ORGANIZATION

1.

SEPTEMBER-
NOVEMBER
2019

2.

DEZEMBER
2019

3.

MÄRZ - JUNI
2020

4.

JULI-
SEPTEMBER
2020



Interviews mit
ausgewählten
Gruppenleiter*innen -
Feldzugang, erste
Hypothesen,
fallrekonstruktive
Muster

Rückspiegelung an alle
Gruppenleiter*innen.
Prozessdarstellung;
interaktives Identifizieren
von Chancen und Pitfalls;
"Doing gender" - Barrieren
und Chancen

Qualitative Online-Umfrage
zur Analyse von aktuellen und
gewünschten Förder- und
Unterstützungsmechanismen
;Bewertung von Best Practices
-> Bereitschaft für nächste
Schritte

Entwicklung von Handlungs-
empfehlungen:
**Was kann
Gruppenleiter*innen an der
Technischen Chemie dabei
unterstützen gute
Personalentscheidungen zu
treffen und egalitäre
Förderstrukturen zu
etablieren?**

PROJEKTDISEIGN

SCHRITT 1



SCHRITT 1:

ANALYSE DER AUSGANGSSITUATION

Ziel.

Erster Blick auf bestehende Verfahren zur Auswahl, Förderung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler*innen an der Fakultät für Chemie:

Wie wird Nachwuchsförderung an der Fakultät gelebt?

Inhalt.

Qualitative Befragung 8 ausgewählter Gruppenleiter*innen

Methode.

Tiefeninterviews von 90 Minuten (qualitative, offene Interviews in Anlehnung an Froschauer/Lueger 2003); Fokussierung auf narrative Elemente – Beschreibung der eigenen Vorgehensweisen.

Rekonstruktive Interpretationsverfahren zur **Identifizierung gängiger Muster und Praktiken** bei der Auswahl und Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen (in Anlehnung an Bohnsack 2008)

Sampling.

maximale Variation (vgl. Patton 1992) der ausgewählten Teilnehmer*innen im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Gruppengröße, Institutszugehörigkeit, Dauer der Fakultätszugehörigkeit, ..

ANALYSE DER AUSGANGSSITUATION

Themengebiete die in der Befragung adressiert wurden

- Vergabe von Qualifizierungsarbeiten; Verlauf eines Bewerbungsverfahrens
 - Wer wird von wem für eine Position in Erwägung gezogen bzw. in welcher Art und Weise vorgeschlagen?
 - Wie erfolgt der Bewerbungsprozess im Hinblick auf unterschiedlichen Hierarchielevel
- Verlauf bei der Begleitung und Förderung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen
 - Wie werden gruppenintern Agenden verteilt?
 - Wer wird von wem für Repräsentationstätigkeiten; Konferenzen etc. vorgeschlagen?
- Erwartungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Supportstrukturen bei der wissenschaftlichen Arbeit
- Erfahrungen; Bedürfnisse & Wünsche der Gruppenleiter*innen bei der Personalauswahl und -förderung



ERKENNTNISSE AUS DEN INTERVIEWS

RECRUITING

Rekrutierungsprozesse

- Grundsätzliche Auswahl beginnt sehr früh: Grundsteine werden oft im Praktikum sowie bei Bachelor/Master-Arbeiten etc. gelegt - „da weiß man dann schon, dass sie gut sind“
- Personen kommen durch Mundpropaganda, von selbst, aufgrund von Interesse
- Für Personen die bereits Mitarbeiter*innen sind, werden mittel- bis langfristige Projekte gesucht
- Doktoratskollegs: Internationale Ausschreibung „Quoten-achtsam“

-> Je niedriger die Qualifikationsstufe desto weniger Ausschreibung und Auswahlverfahren-> sehr unterschiedliche Zugänge (Auswahl durch Doktorand*innen / Post-Docs bis hin zu Auswahlverfahren bei DKs)



FÖRDERUNG

Unterstützung der Nachwuchswissenschaftler*innen – Einbindung in die Teams

- Intensiver Support bei Publikationen und Projektanträgen (Konzepterstellung, Unterstützung, ..); starke Teamkultur
- Konferenzen: Senioritätsprinzip
- Publikationen: Hohe Erwartungshaltungen – hohe Leistungserwartungen

Insgesamt

- Finanzielle Situation schränkt Nachwuchsförderung stark ein (weniger stark Drittmittelanträge; stärker: Überbrückung von Zwischen-Projekt-Zeiten, Kettenvertragsregelung, ..)
- Suche nach Optionen für langfristige Beschäftigungsverhältnisse: bei anwendungsorientierter Forschung: Spin-Offs als Variante, bei Grundlagenforschung schwierig
- Unterschiedliche Zugänge zum Thema Brain Circulation / Mobilität
- Lehre spielt eine untergeordnete Rolle





SCHRITT 2

SCHRITT 2: RÜCKSPIEGELUNG

- Interaktive Einbindung der Gruppenleiter*innen
- Erste Informationen und Diskussionsansätze zum Status der Studie
- Erweiterung der Analyse durch partizipative Formate
- Rückspiegelung der Gender-spezifischen Barrieren

Datum: 10.12.2019

Zeit: 12:00 - 14:00

Teilnehmer*innen: 27 angemeldet; >30 anwesend

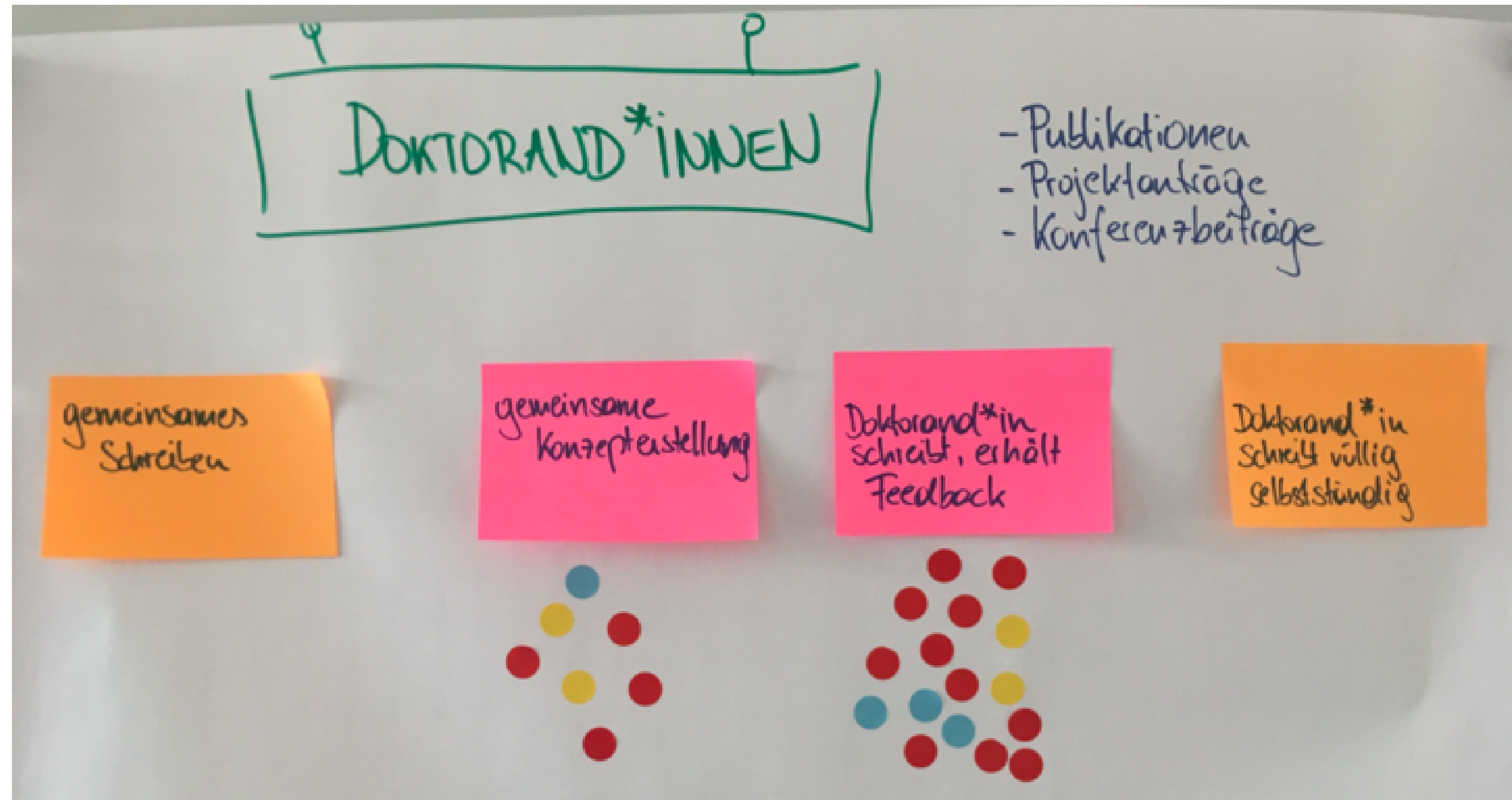


- Einstieg: Erfahrungen aufgrund bisheriger Zusammenarbeit
- Ab PhD-Level: Leicht strukturierte Verfahren/ Interviews



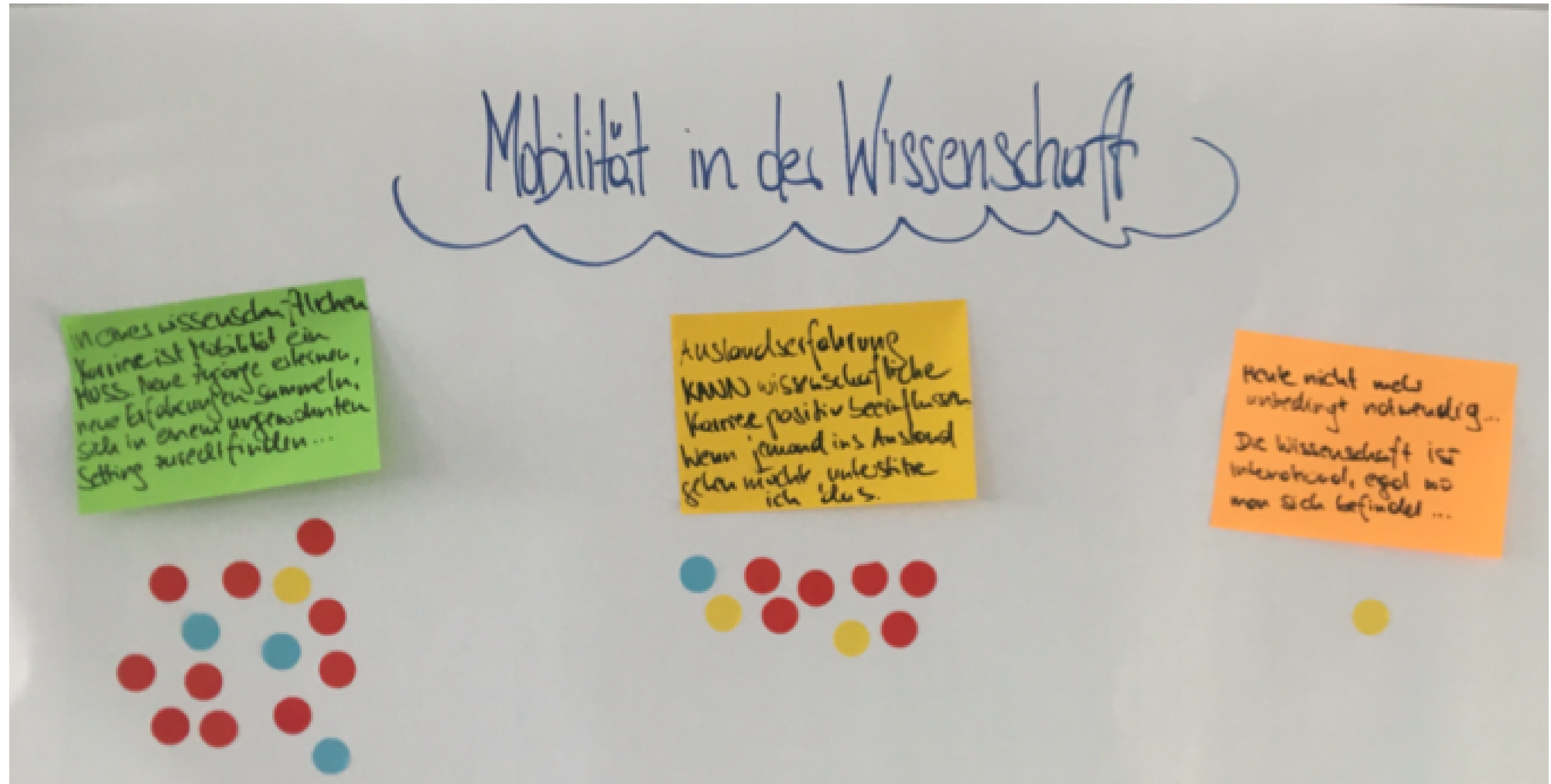
Wie erfolgt die Auswahl von Nachwuchswissenschaftler*innen ?

Hauptsächlich durch
Feedback zum
eigenen Text



**Wie werden Doktorand*innen beim
wissenschaftlichen Schreiben unterstützt?**

Hat eine hohe
Relevanz und ist
unterstützenswert.



**Wie wichtig ist das Thema Mobilität in der
Wissenschaft?**

TAKE
OUR
SURVEY

SCHRITT 3



SCHRITT 3:

UMFRAGE - GRUPPENLEITER*INNEN

Zeitraum: 15.06.2020 - 15.07.2020

Tool: SurveyMonkey.com

28 Teilnehmer*innen

Zielgruppe: alle Gruppenleiter*innen der Fakultät

Themenblöcke:

- Erhebung der Wünsche und Bedürfnisse der Gruppenleiter*innen um bessere Nachwuchsförderung zu betreiben
- Analyse der Bereitschaft zur Umgestaltung von aktuellen Rekrutierungs- und Förderinstrumenten
- Reflexion von Gender-Aspekten im Umgang mit Nachwuchswissenschaftler*innen (Status Quo)



F2: Was empfinde ich als Führungskraft als eine der größten Hürden/Stolpersteine um mehr Gleichberechtigung zu erreichen?

"Vorurteile"

"Zu wenig Interessentinnen für das eigene Forschungsgebiet"

"Unconscious bias - Dinge die mir nicht bewusst sind ... wer macht mich im Alltag darauf aufmerksam ?"

" Stellenausschreibungen die für weibliche Wissenschaftler*innen nicht attraktiv sind"

"Fehlende flexible Kinderbetreuung"

"Dass Frauen, die in LVAs sehr gut sind und die ich konkret anspreche, ob sie ihre Masterarbeit in unserem Fachbereich absolvieren möchten, absagen mit der Begründung, dass sie sich das nicht zutrauen, weil "da so viel Physik dabei ist".

"Männlich dominierte Netzwerke"

"Fehlende und/oder intransparente Ausschreibungen und Besetzung von Stellen"

"Die oftmals nicht leistungsorientierte Vergabe von Stellen/Positionen"

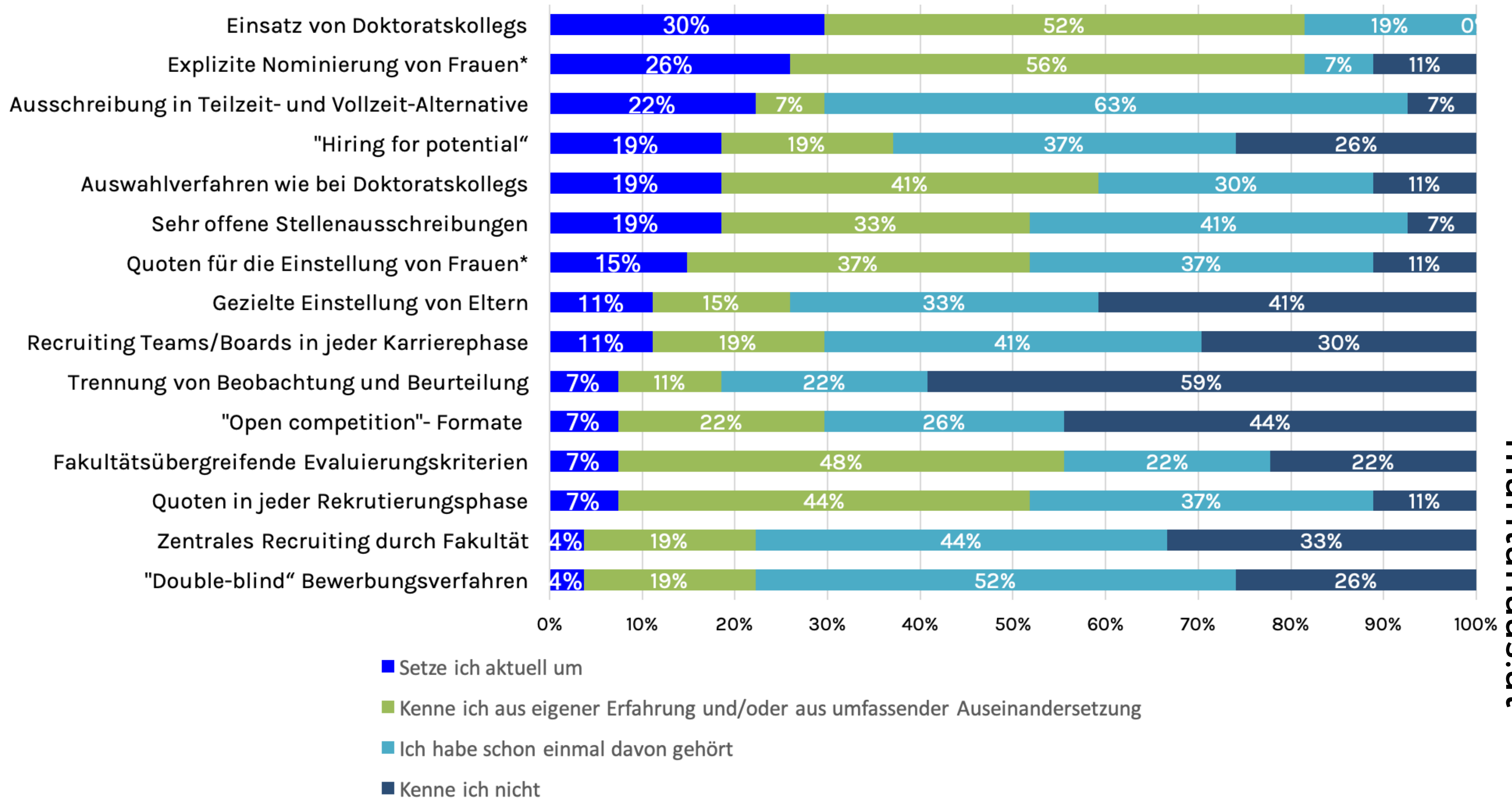
"Die Anzahl der Studierenden, die sich für ein Wahlpraktikum/Bachelorarbeit/Masterarbeit/Dissertation in meiner Gruppe interessieren ist nicht für alle Geschlechter ausgewogen." // Verfügbarkeit nicht männlicher Kandidaten im Bereich Verfahrenstechnik.

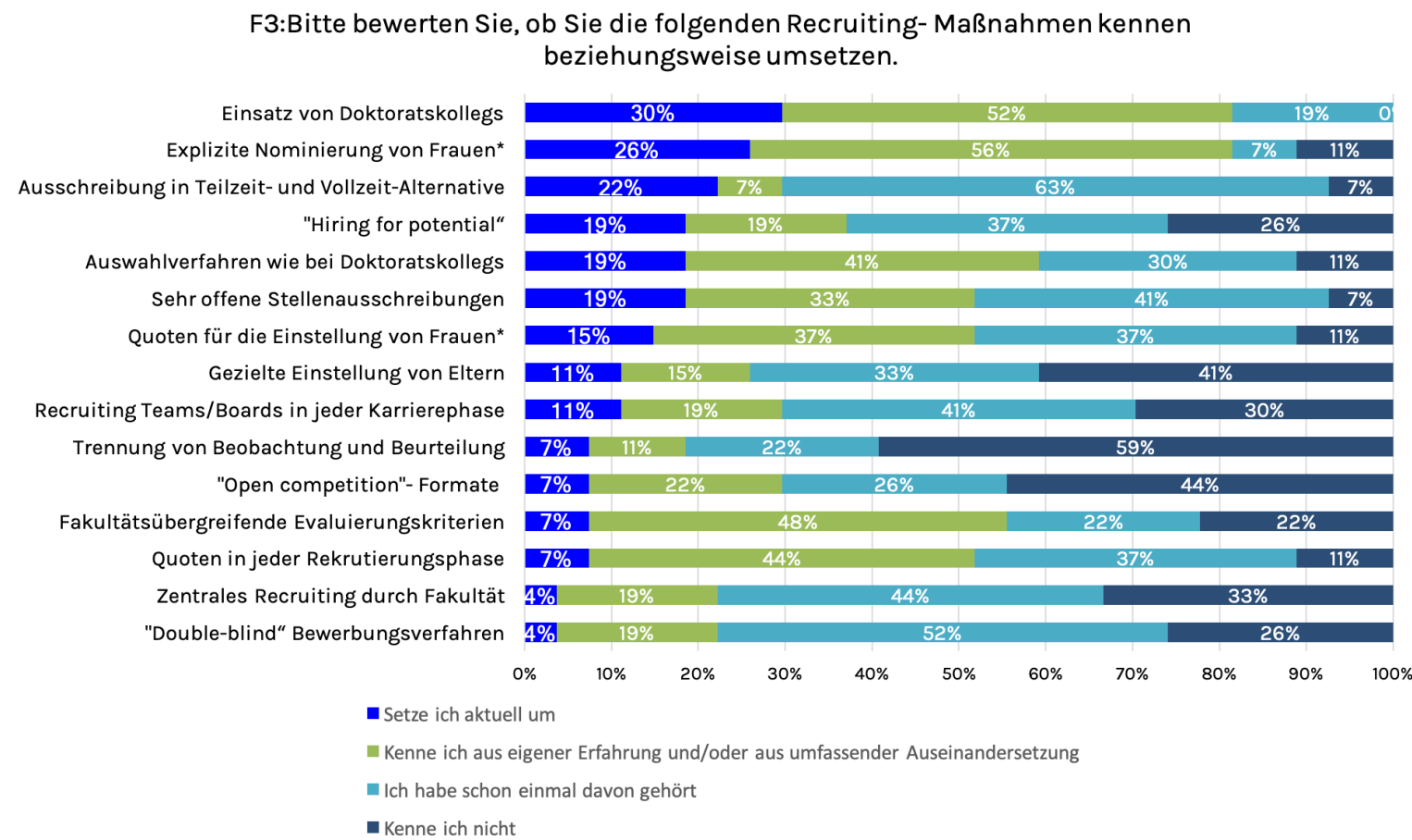
"die eigene Erziehung/Prägung"

"Das mangelnde Interesse von Maturant*innen am Forschungsgebiet"

F3:Bitte bewerten Sie, ob Sie die folgenden Recruiting- Maßnahmen kennen beziehungsweise umsetzen.

23

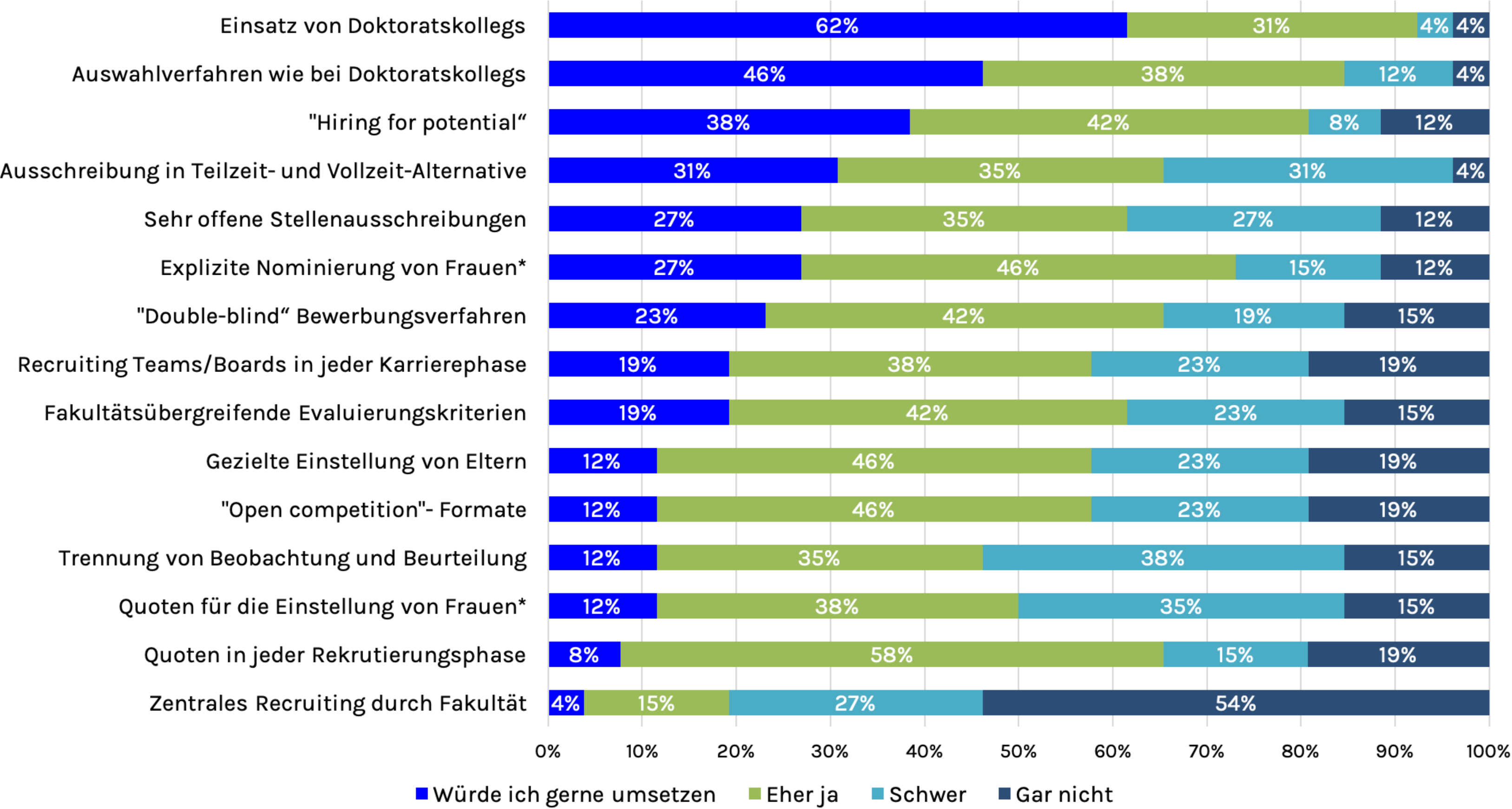


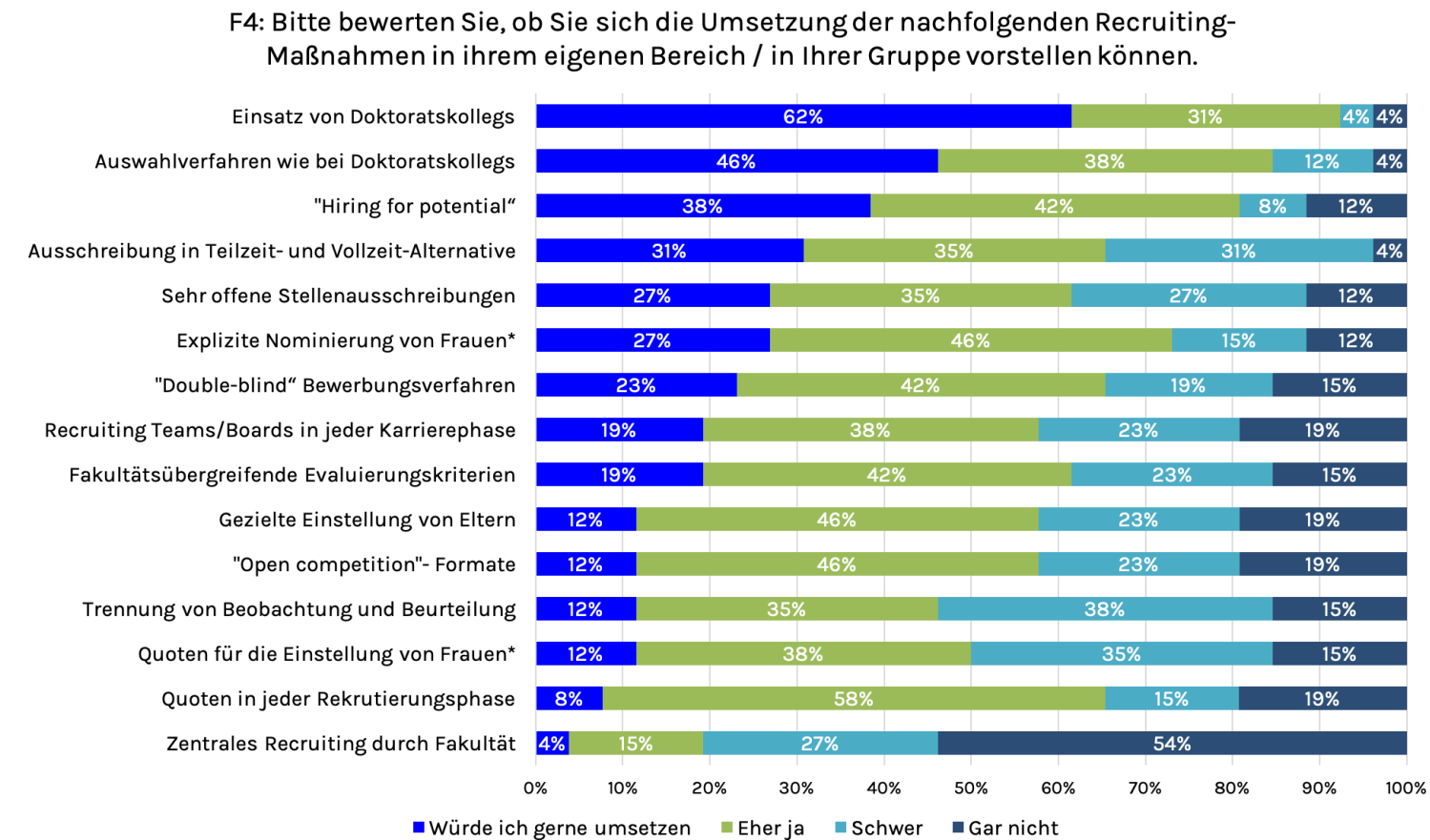


Der Einsatz von **Doktoratskollegs** scheint die bekannteste Maßnahme, wobei 51% diese Maßnahme kennen und 30% sie aktuell umsetzen. Genauso ist die **explizite Nominierung von Frauen*** ein bekanntes Mittel, 56% geben an diese Maßnahme zu kennen, 26%, sie auch umzusetzen. **Gezielte Ausschreibungen für Frauen*** werden von 22% der Befragten umgesetzt.

Am unbekanntesten sind "**Open competition-Formate**" (44%), "**Trennung von Beobachtung und Beurteilung sowie von Dimension und Kandidat*innen**" (59%) aber auch die Gezielte Einstellung von Personen mit Familienverpflichtungen (41%).

F4: Bitte bewerten Sie, ob Sie sich die Umsetzung der nachfolgenden Recruiting-Maßnahmen in ihrem eigenen Bereich / in Ihrer Gruppe vorstellen können.



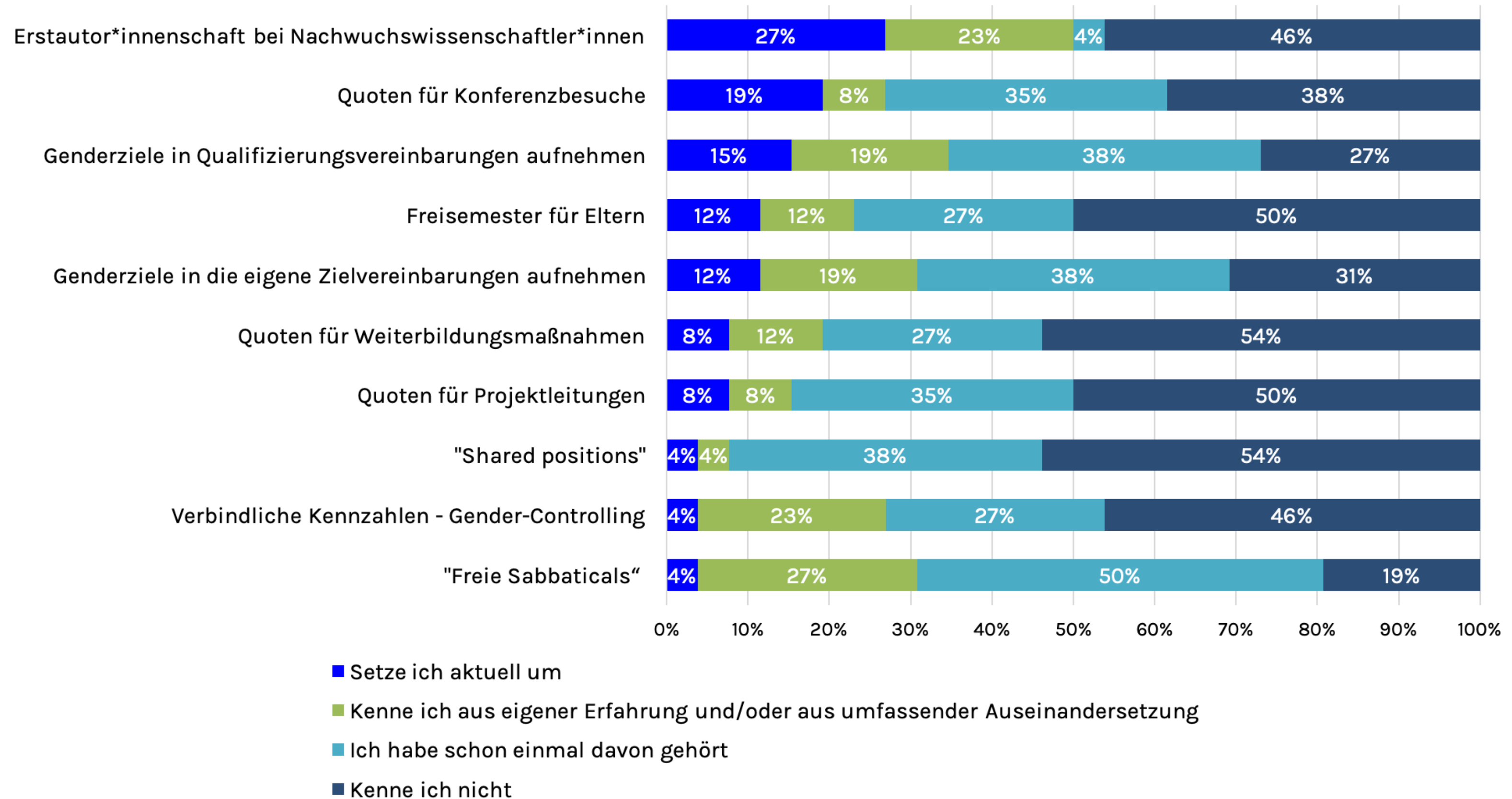


62% der Befragten würden gerne **Doktoratskollegs** umsetzen, 46% auch die **Anwendung jener mehrstufigen Auswahlverfahren** die bei **Doktoratskollegs** angewandt werden. **Quoten** können sich viele zwar vorstellen (58%), diese würden aber nur 8% gern umsetzen. 38% würden gerne **"hiring for potential"** umsetzen.

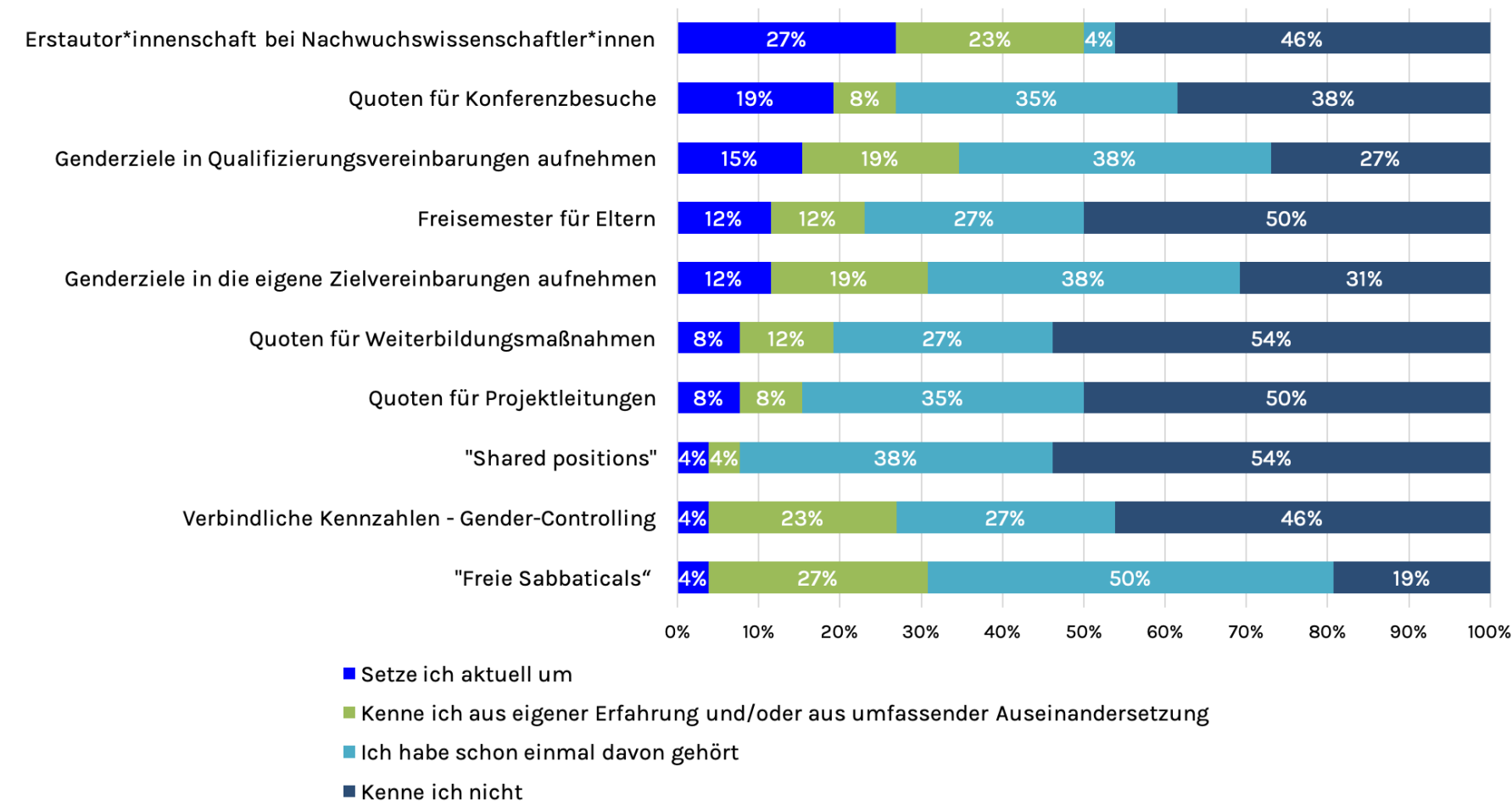
Gar nicht vorstellbar ist die **Einführung einer Stelle für zentrale Stellenausschreibungen und Auswahl der Kandidat*innen** (71% der Befragten antworteten mit "gar nicht" bzw. "schwer"); knapp ein Fünftel der Befragten kann sich keine **Quoten und/oder double-blind Auswahlverfahren** vorstellen.

F5: Bitte bewerten Sie, ob Sie die folgenden Förderungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen kennen beziehungsweise umsetzen.

27



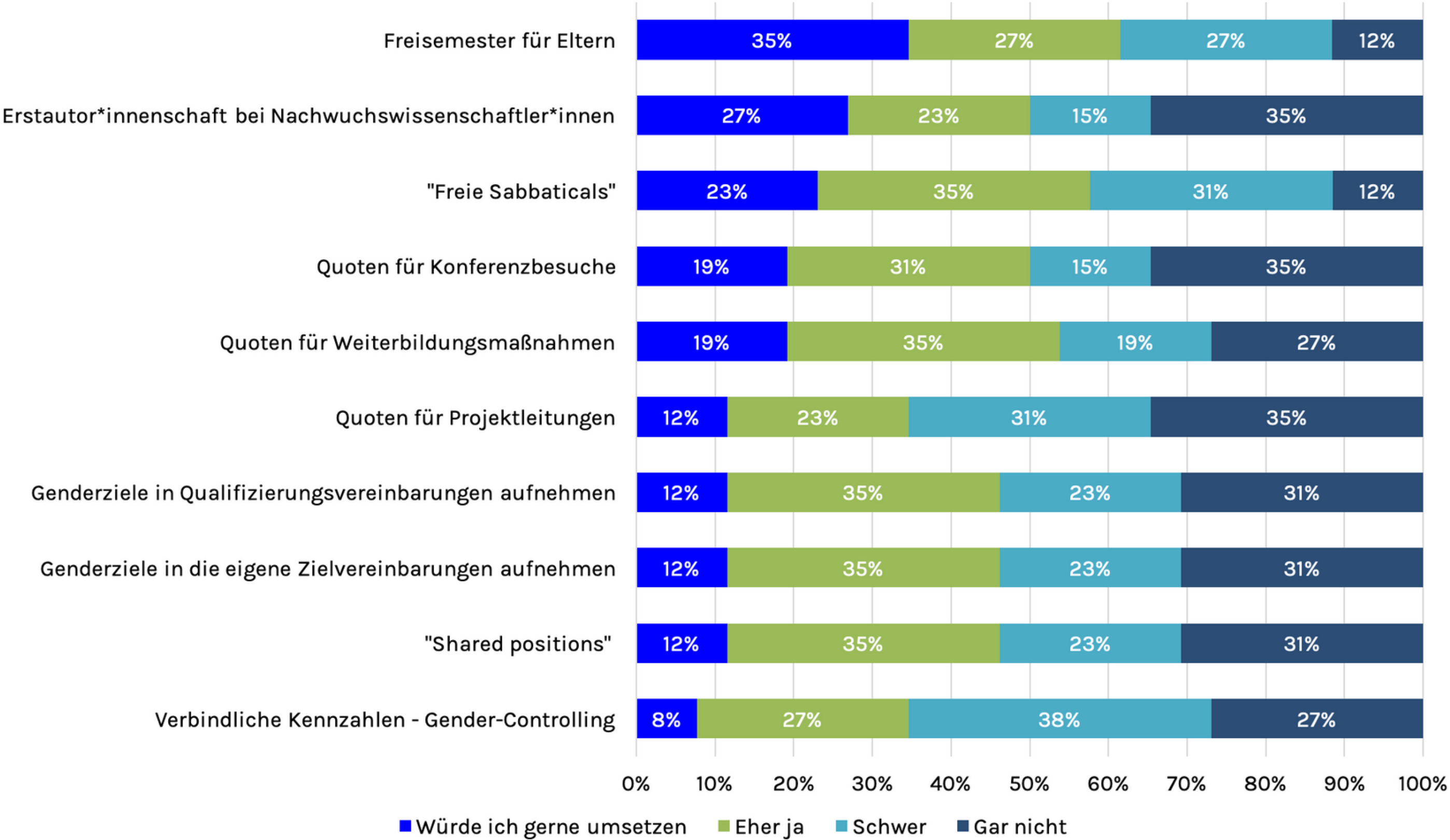
F5: Bitte bewerten Sie, ob Sie die folgenden Förderungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen kennen beziehungsweise umsetzen.



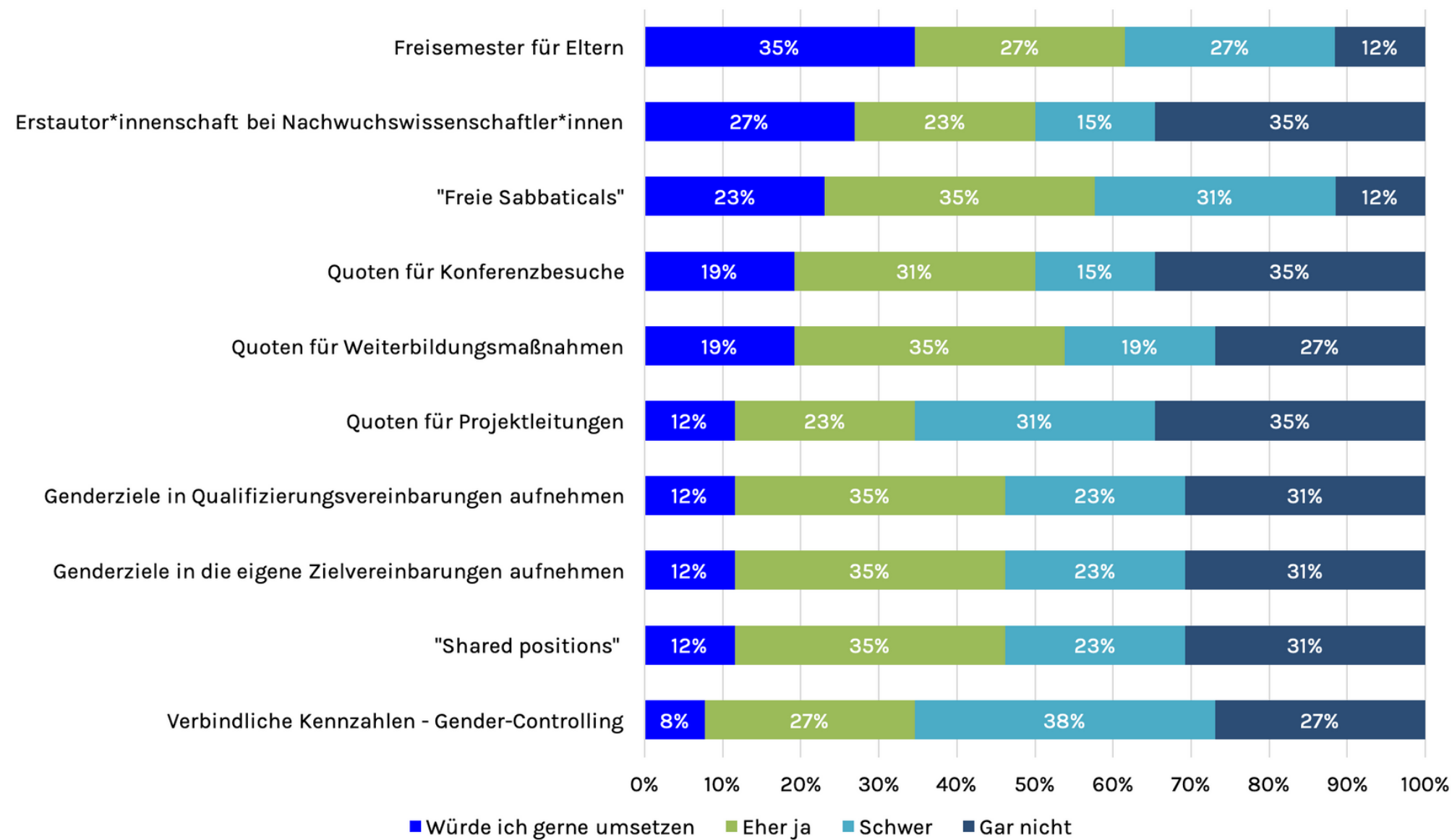
45%-55% der Teilnehmer*innen reihen "Shared positions", Quoten für Projektleitungen und Weiterbildungsmaßnahmen, Zwingende Erstautor*innenschaft für Nachwuchswissenschaftler*innen, Freisemester für Eltern und/oder Gender-Controlling als Maßnahmen ein die sie nicht kennen

Die am häufigsten umgesetzte Maßnahme ist die zwingende Erstautor*innenschaft für Nachwuchswissenschaftler*innen mit 27%. Im Durchschnitt setzen rund 10% der Gruppenleiter*innen Gender-spezifische Fördermaßnahmen ein.

F6:Bitte bewerten Sie, ob Sie sich die Umsetzung der nachfolgenden Förderungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen in ihrem eigenen Bereich / in Ihrer Gruppe vorstellen können.



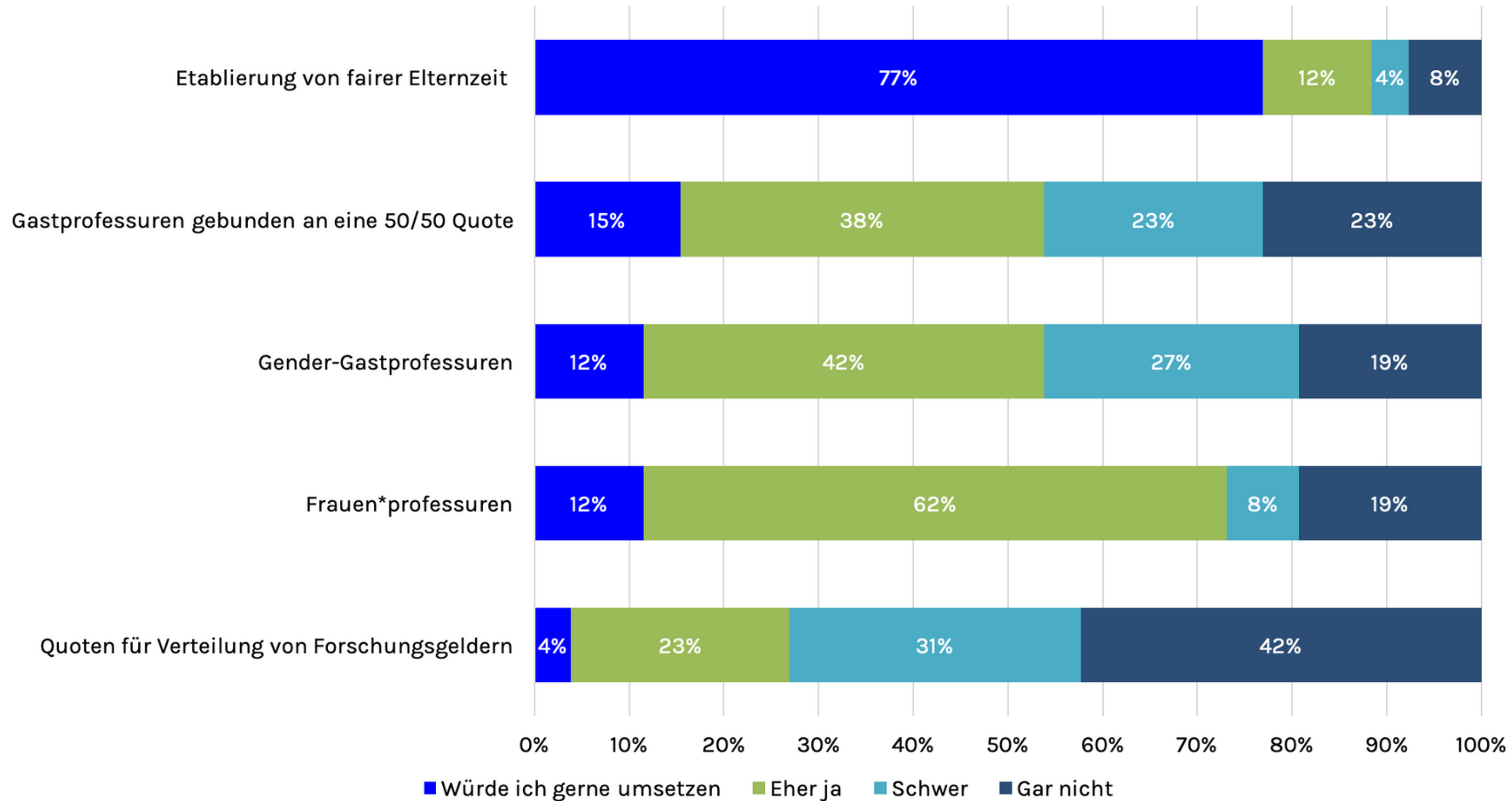
F6:Bitte bewerten Sie, ob Sie sich die Umsetzung der nachfolgenden Förderungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen in ihrem eigenen Bereich / in Ihrer Gruppe vorstellen können.



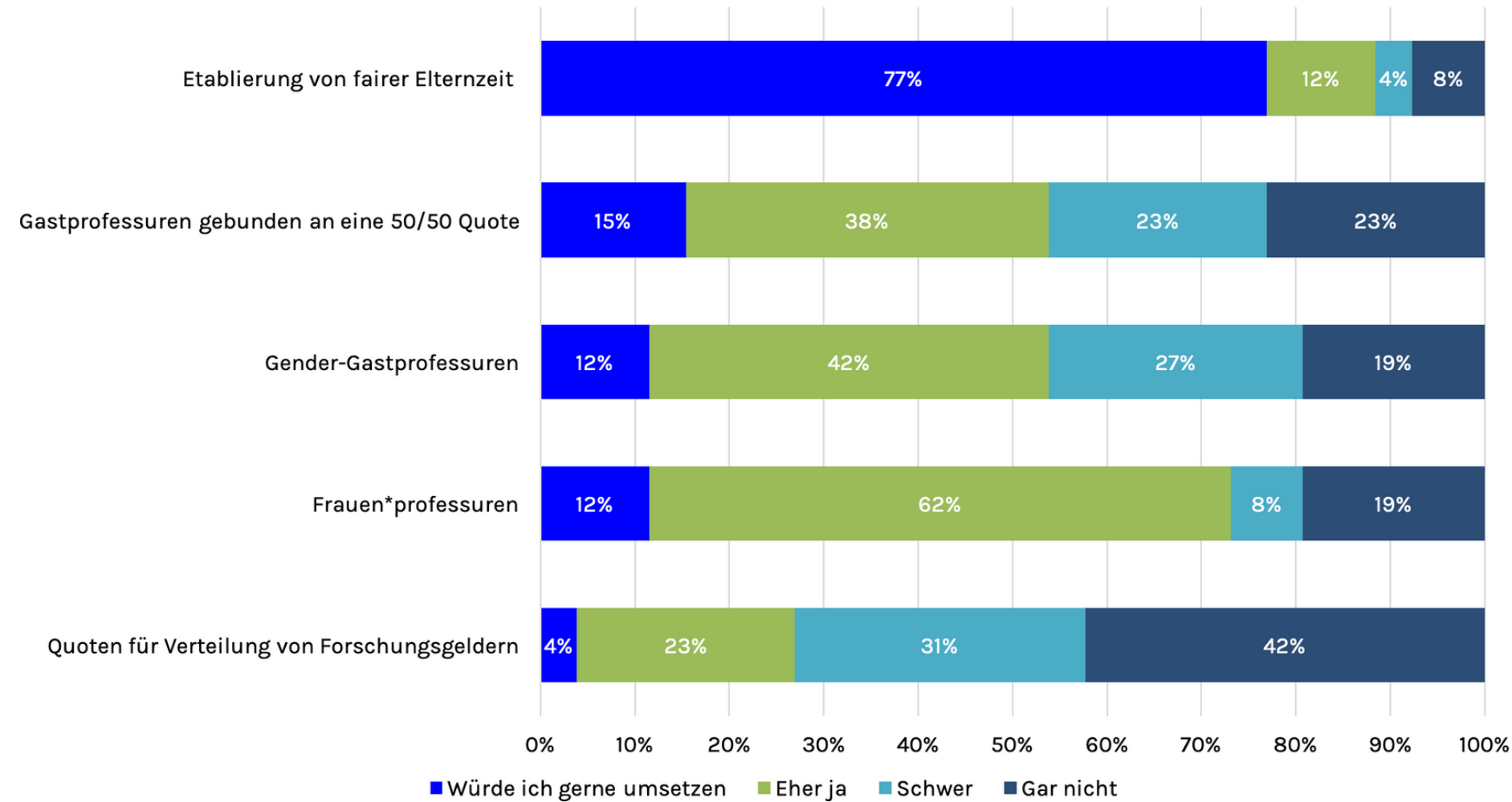
Das **Freisemester für Eltern** würden 35% gerne umsetzen und 27% können es sich am ehesten als Maßnahme vorstellen. **Quoten für Konferenzen, Quoten für Projektleitung und Zwingende Erstautor*innenschaft** können sich jeweils 35% gar nicht vorstellen.

F7: Auf gesamt-universitärer Ebene würde ich es begrüßen, wenn die Universität die Rahmenbedingungen für die folgenden Maßnahmen schafft:

31



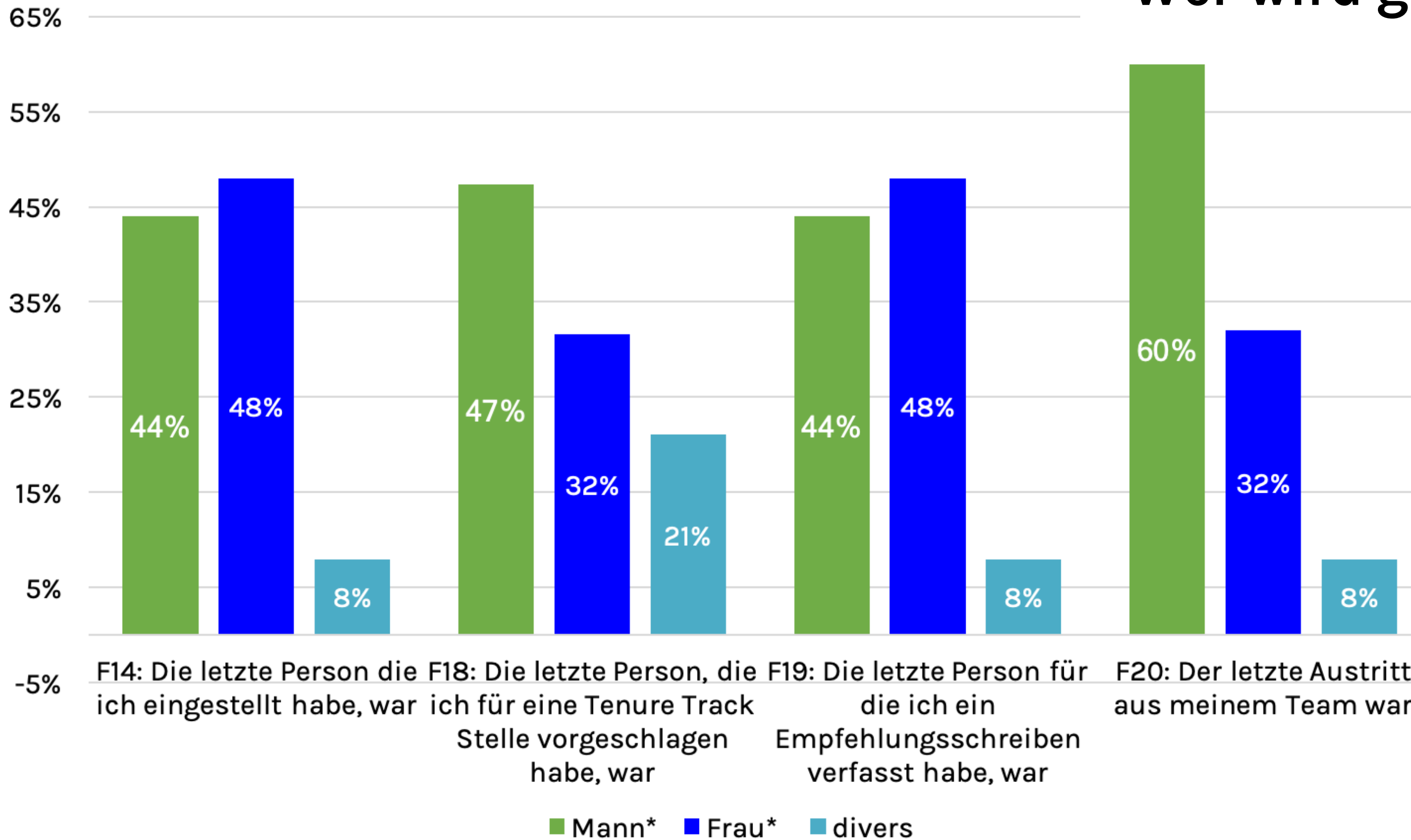
F7: Auf gesamt-universitärer Ebene würde ich es begrüßen, wenn die Universität die Rahmenbedingungen für die folgenden Maßnahmen schafft:



Etablierung von fairer Elternzeit würden 77% gerne umgesetzt sehen, 12% antworteten darüber hinaus zustimmend. 62% der Befragten können sich **Frauen*professuren** eher schon vorstellen; 42% auch **Gender-Gastprofessuren**.

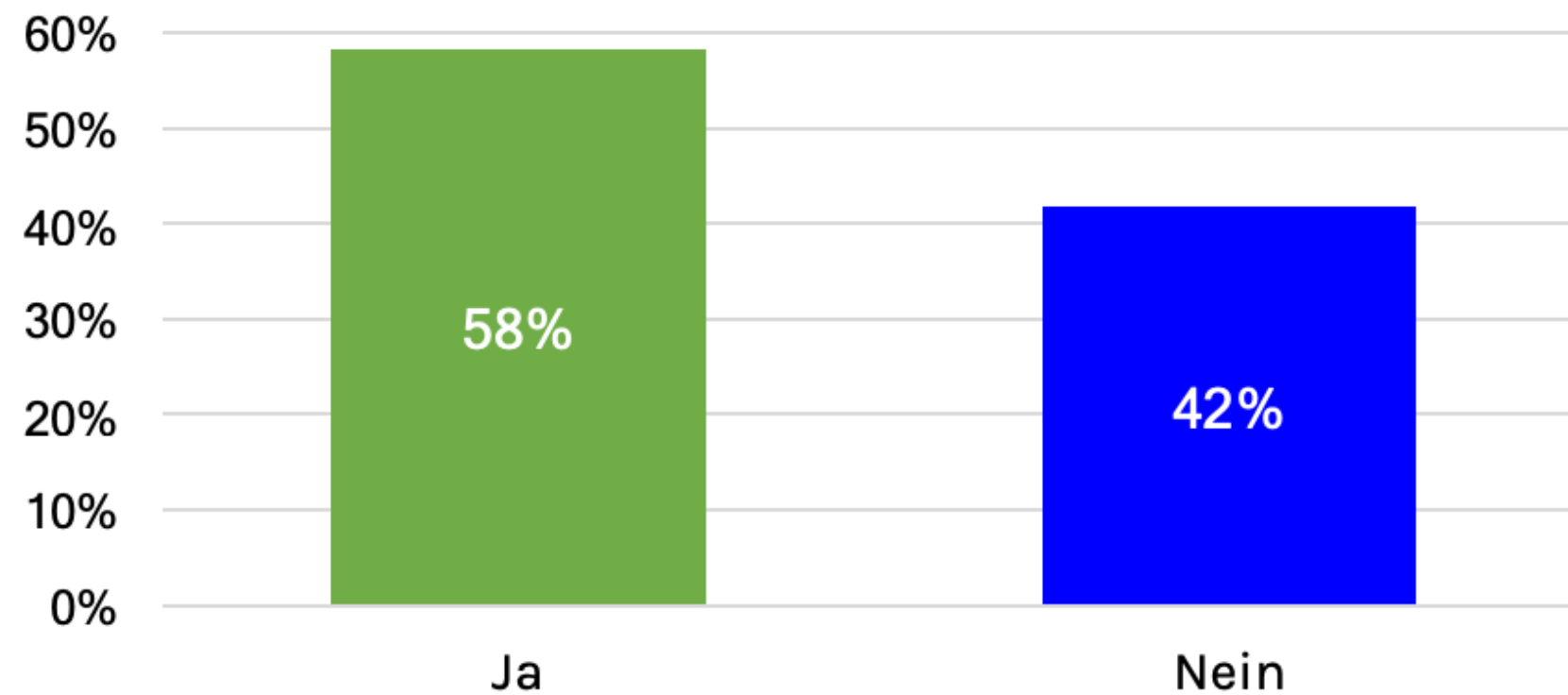
Schwer bzw. gar nicht können sich 30% bzw. 42% **Quoten für die Verteilung von Forschungsgeldern** vorstellen.

Wer wird gefördert? 33

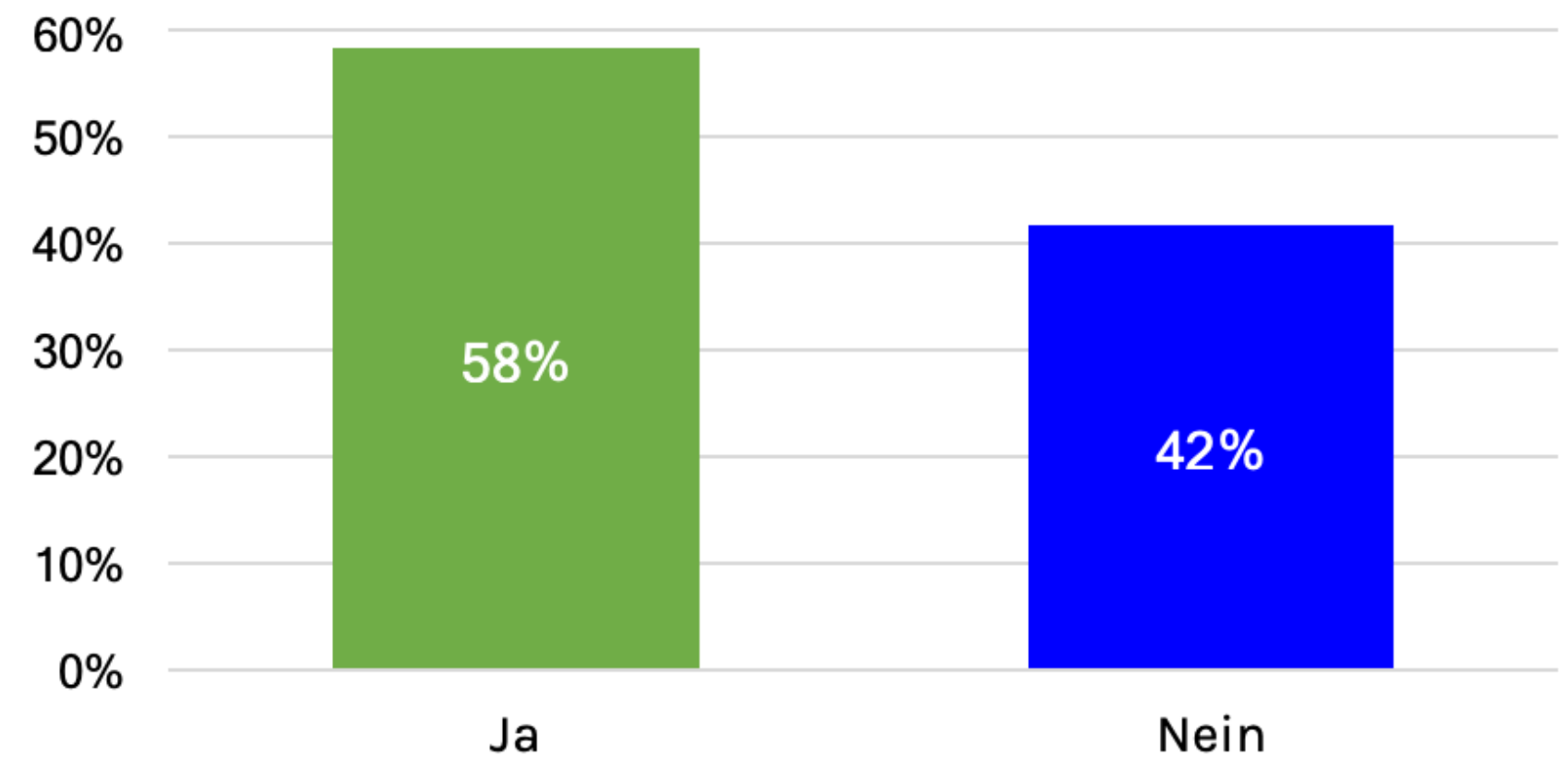


Ermutigung Teil 1

F15: Bei meiner letzten Stellenausschreibung/Stellenbesetzung habe ich gezielt eine oder mehrere Frauen* zur Bewerbung aufgefordert bzw. eingeladen.

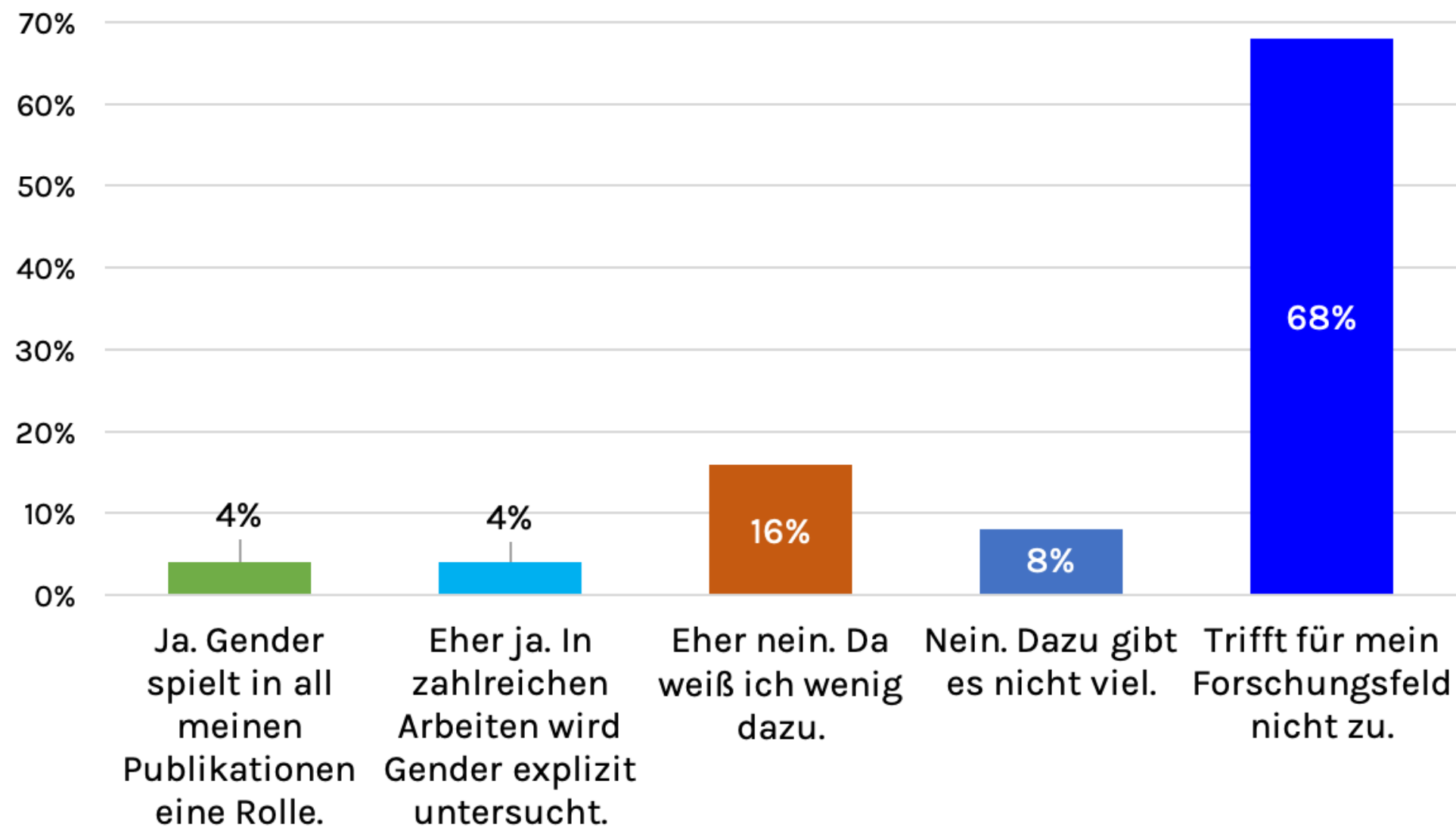


F16: Bei meiner letzten Stellenausschreibung/Stellenbesetzung habe ich gezielt eine oder mehrere Frauen* nominiert bzw. vorgeschlagen.

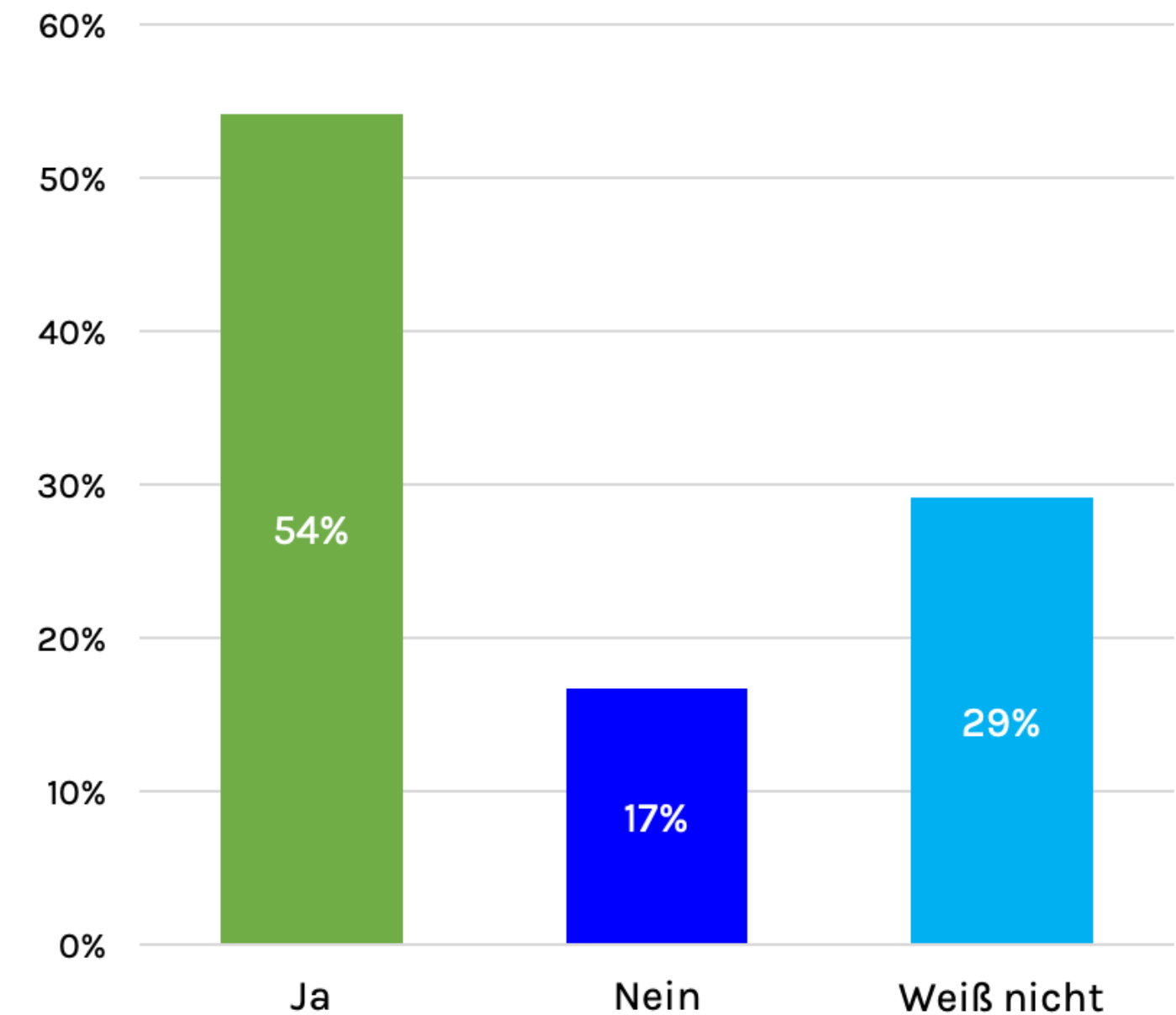


Gender Awareness Teil I

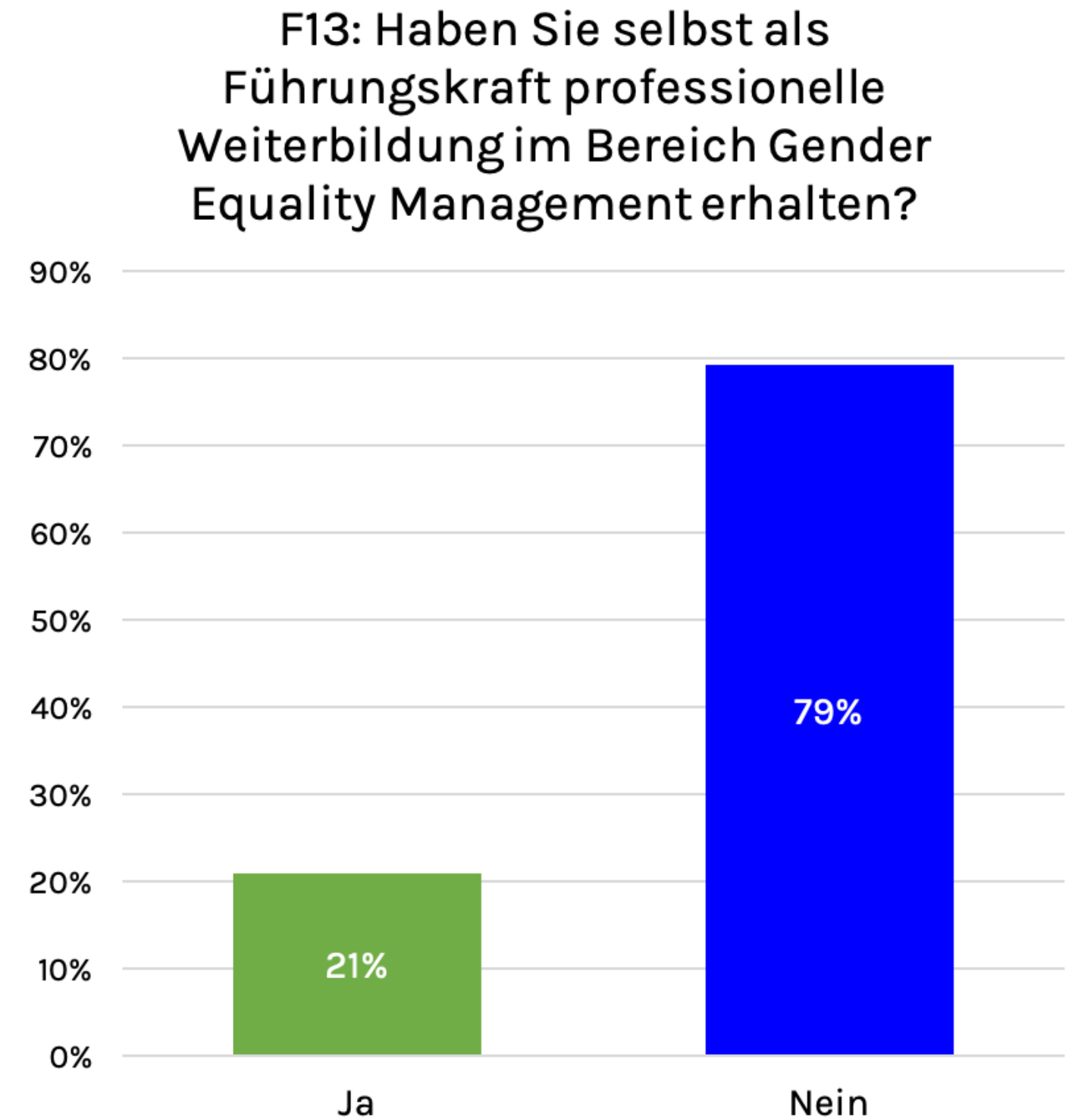
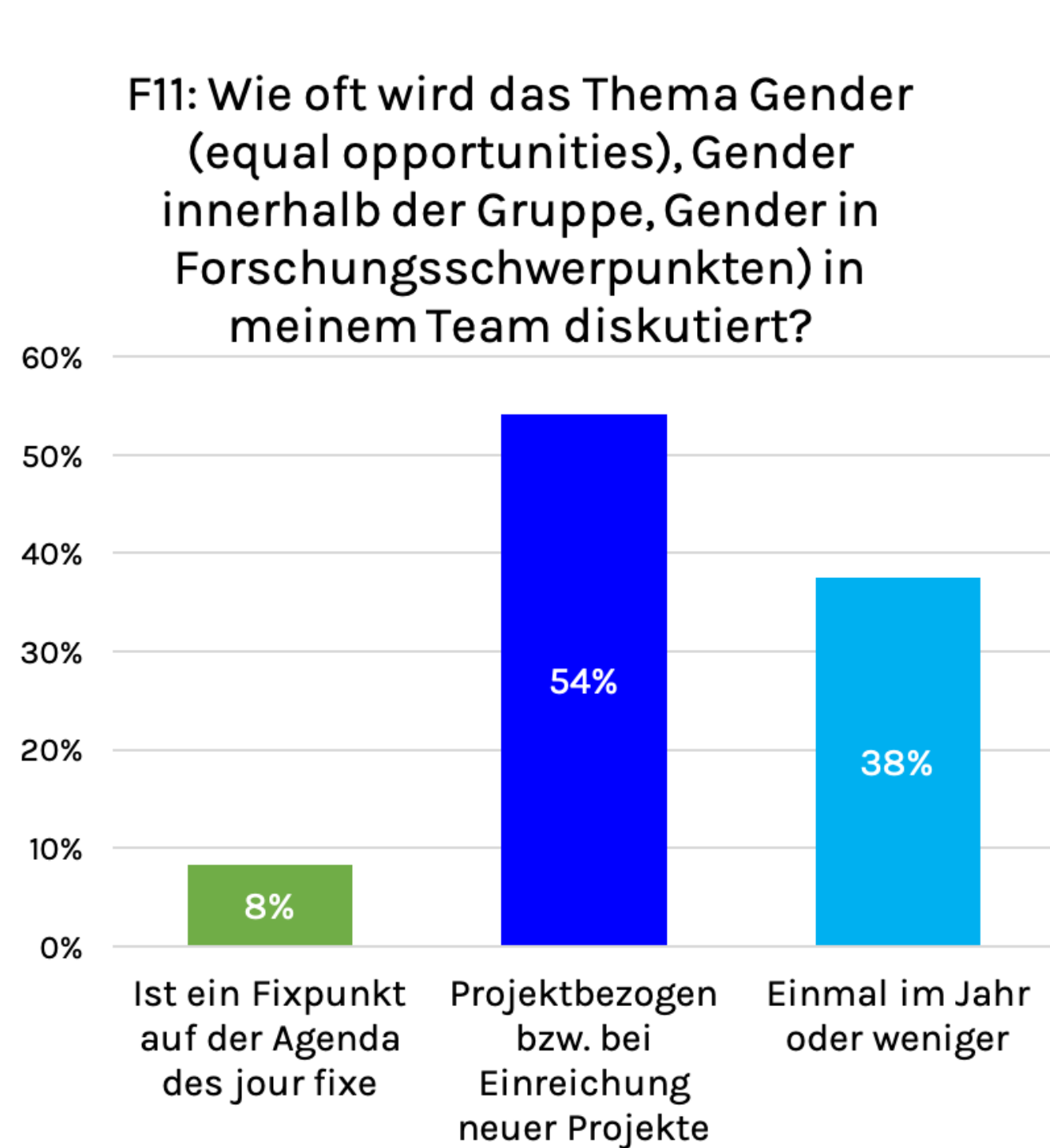
F21: Ich verfüge über einen umfassenden Wissensstand zum Thema Gender in meinem Forschungsgebiet.



F12: Gibt es Gender- und Diversitätsexpertise in meinem Forschungsteam?



Gender Awareness Teil II



F22: Welche Ideen habe ich persönlich bzw. aus meiner Führungsrolle heraus, wie man die Situation von Männern* und Frauen* an der Fakultät in Richtung "equal opportunities" weiterentwickeln könnte:

"Praktische Unterstützung in der Umsetzung"

"Abwarten, die Kohorte der Frauen wird kommen und dann stellt sich die Frage nicht mehr."

"weg von "Quotenfrauen" durch offene qualitätsgesicherte Ausschreibungsverfahren (von GutachterInnen und Boards begleitet)" // es ist nicht zuträglich wenn versucht wird eine deutlich geringer qualifizierte Frau auf eine Professur zu heben"

"Autorinnenschaft in denen Geschlecht nicht zu erkennen ist"

"Je mehr Frauen die erste Anstellung als Tutorinnen haben, desto wahrscheinlicher ist die Aufnahme auf Projekt- oder Univ.-Ass.-Stellen."

"Flexibilisierung der Arbeitszeit und Anwesenheitszeiten"

"Ermutigung von Frauen in der Technik, v.a. durch Präsentation von role models"

"mixed-teams fordern"

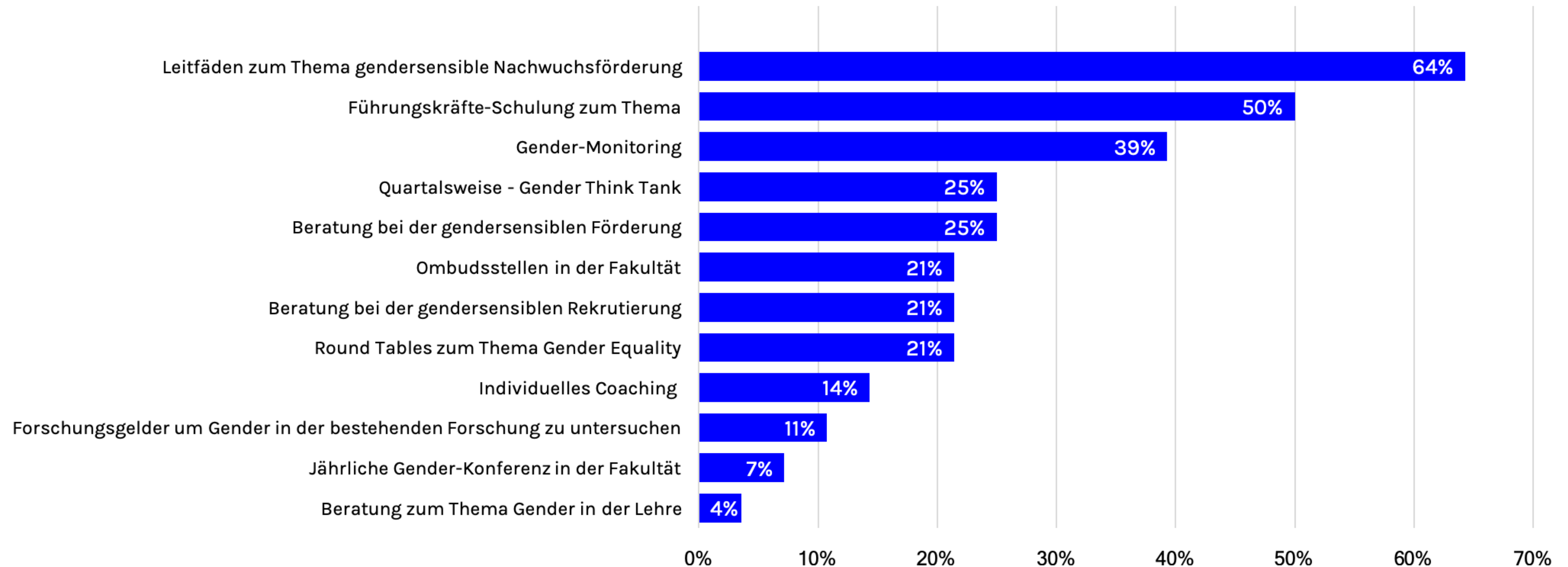
"Optimierung Kinderbetreuung // Flexible Kinderbetreuung // Familienförderung"

"Höhere Risikobereitschaft beim Recruiting, aber mit Konsequenzen wenn die Einstellung nicht passt. Familienförderung"

"mehrstufige Verfahren mit Gender Kontrolle"

Wünsche / Ideen / Vorstellungen I

F1: Bitte kreuzen Sie jene Maßnahmen an, die Sie als Gruppenleiter*in begrüßen würden, um den Gender-Bias in Ihrem Bereich zu verringern.



Wünsche / Ideen / Vorstellungen II

ERKENNTNISSE AUS DER UMFRAGE

- Problembewusstsein ist vorhanden.
- Die Teilnehmer*innen geben an oft gezielt nach Frauen* zu suchen bzw. sie aktiv durch Empfehlungen zu unterstützen
- Elternschaft als Hürde von weiblichen Nachwuchswissenschaftler*innen ist bekannt/anerkannt
- Mehr als 50% der befragten Gruppenleiter*innen geben an, dass in ihrem Team Gender- und Diversitätsexperte vorhanden ist; es gibt zahlreiche Ideen was man verbessern könnte
- Gender / Gender (In-)Equality wird in den Arbeitsgruppen vorwiegend in Zusammenhang mit Projekteinreichungen diskutiert
- Knapp 80% der Gruppenleiter*innen geben an, nie eine Fortbildung zum Thema Gender besucht zu haben.
- Sehr unterschiedlicher Wissenstand zum Thema Gender Equality
- Je höher der Wissensstand zum Thema Gender Equality, desto umfassender ist die Bereitschaft, gezielt Maßnahmen umzusetzen In etwa die Hälfte der Befragten bleibt bei sämtlichen Maßnahmen skeptisch; am ehesten vorstellbar sind Doktoratskollegs, mehrstufige Auswahlverfahren im Bereich Recruiting; die Etablieren fairer Elternzeit/Elternfreisemester
- Als Hilfestellung können sich Gruppenleiter*innen am ehesten Leitfäden zum gendersensiblen Recruiting, Schulungen sowie Gender-Monitoring vorstellen, auch hier bleibt aber die Zustimmung unter 50% bei den Teilnehmer*innen

SCHRITT 4

point of view.

Diagnosis

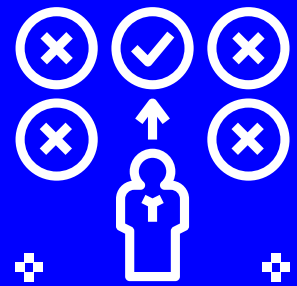
identifying or de

ERKENNTNISSE & HYPOTHESEN

GENDER-SPEZIFISCHE WIRKMECHANISMEN

LÖSUNGSANSÄTZE BEST PRACTISES

AUSWAHL



- Nachwuchs wird großteils individuell und auf Basis der Recruiting-Kompetenz der Gruppenleiter*innen ausgewählt
- Je niedriger die Qualifikationsstufe, desto "informeller" die Auswahl
- Recruiting erfolgt meist auf bisher beobachteten / beobachtbaren Ereignissen

- Informelle Auswahl-Biases führen zu Diskriminierung von Frauen* im Vgl. zu männlichen Kandidat*innen.
(siehe Back-Up-Folie)
- Organisationen als homosoziale Gebilde führen tendenziell zu Ausgrenzungsmechanismen ggü. Minderheiten (begünstigt "Auswahl des Bekannten")
- Gender-Ordnungen & Hierarchie: Vorwiegend männliche Entscheidungsträger wählen aus

- Evaluierungskriterien festlegen
- Trennung von Beobachtung und Beurteilung -> strukturierte Recruiting-Leitfäden entwickeln
- mehrstufige Auswahlverfahren
- Recruiting Teams/Boards in jeder Karrierephase
- „Hiring for potential“ / bewusst Quereinsteiger*innen suchen und neue & innovative Formate ausprobieren

FÖRDERUNG



- Individuelle Förderung durch Gruppenleiter*innen
- Senioritätsprinzip: jene Personen die länger dabei sind, sind eher sichtbar (Konferenzen, ..); es werden Lösungen für Karriereunterbrechungen gesucht (Spin-Offs, Projekte)
- Frauen finden sich häufiger in Teilzeit- und prekären Positionen wider

- Senioritätsprinzip benachteiligt tendenziell Quereinsteiger*innen und/oder Personen mit Karriereunterbrechungen
- Vicious circle prekärer und/oder reduzierter Arbeitszeit -> neg. Auswirkungen auf Publikationsmöglichkeiten - und -leistungen
- Individuelle Performance-Biases führen zu Diskriminierung von Frauen* im Vgl. zu männlichen Kandidat*innen.
(siehe Back-Up-Folie)

- Gender Equality als (Top) Managementaufgabe: Ansprechen, Unterstützen, Monitoring einbauen, Nachteile ausgleichen
- Strukturierte Doktoratsprogramme zur Entwicklung des Nachwuchses entwickeln und einsetzen
- Unbedingtes Vermeiden von temporären & prekären Positionen
- Gender-inclusive Leadership im Alltag praktizieren
-> siehe Extra Folie

SCIENTIFIC PERSONA



ERKENNTNISSE & HYPOTHESEN

- Hohe Erwartungshaltung an intellektuelles Potenzial ("Kreativität")
- Hohe Erwartungshaltung an das Thema Verfügbarkeit - Zeit & Mobilität

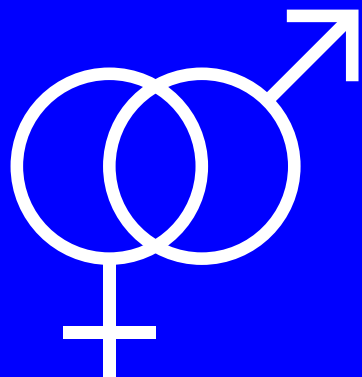
GENDER-SPEZIFISCHE WIRKMECHANISMEN

- Das Bild des "ideale Wissenschaftlers" (Acker, 1990; Faulkner 2007, 2008) sowie erwartete Verfügbarkeit führen zu Förderungsstrukturen entlang Full-Life Verfügbarkeit (Negierung anderer Lebensbereiche & Elternschaft -> Kinderbetreuung als "privates" oder "gesellschaftliches" Problem)
- Meritokratie-Glaube ("die guten schaffen es ohnehin") führt zu Negierung struktureller Gender-Thematiken

LÖSUNGSANSÄTZE BEST PRACTISES

- Leistungsbeurteilungen anpassen - Anrechnungsmodalitäten entwickeln (Commitment: keine Nachteile im Fall von Elternschaft)
- Modelle entwickeln die zB Elternschaft und Wissenschaft möglich machen & stützen ("shared leadership"; Projektleitungen only)
- Mobilitätserwartungen überdenken

GENDER AWARENESS



- Nur wenige Gruppenleiterinnen verfügen über Gender-spezifisches KnowHow als Führungskraft
- Lösungsansätze liegen zum Teil "außerhalb" der Organisation und der Handlungsmacht der Führungskräfte (Kinderbetreuung, ... Problem wird sich von selbst lösen..)

- Durch geringes Gender-spezifisches Know-How gibt es wenig Awareness darüber, dass die Organisation selbst auch Gender-Biases eingeschrieben hat - "Gender-Probleme" werden externalisiert (privat/Gesellschaft) und/oder abgewertet (
- Fehlende Gender-Awareness blendet strukturelle Diskriminierung aus - damit wird der Umgang mit Elternschaft / Care Arbeit abhängig von der individuellen Haltung/Erfahrung der Gruppenleiter*innen

- Konkrete Zahlen definieren !
- Gender Mainstreaming Skills als "must"- Kriterium (ab Qualifikationsstufe Teure Track) in Kriterienkatalog für (Nachwuchs-)Führungskräfte aufnehmen
- Laufende Reflexionsmöglichkeiten zum Thema Gender etablieren !
-> **Get Gender on the Agenda!**

PERFORMANCE BIAS:

Wie wird jemand zB aufgrund des Geschlechts grundsätzlich eingeschätzt? Wem wird was zugetraut/wer wird wofür "vorgesehen"?

(zB. Goldin / Rouse 2000)

#Outcome: Ungleiche Chancen

MATERNAL BIAS:

Wie werden Mütter resp. Eltern eingeschätzt?

#Outcome: stereotype Vorstellung, dass Mütter (Eltern) schwächere Leistungen erbringen

PERFORMANCE ATTRIBUTION BIAS:

Wie wird das Können von jemandem aufgrund des Geschlechts eingeschätzt? Wem wird welche Leistung zugeschrieben?

#Outcome: Mehr Einsatz von Frauen als von Männern gefordert

COMPETENCE / LIKEABILITY

TRADE OFF:

Wie wird Sympathie im Verhältnis zu Kompetenz und in Relation zum Geschlecht bewertet?

(Hayes / Lawrence 2012)

#Outcome: Spielraum für adäquate Verhaltensweisen für Frauen* enger gesetzt

UNBEWUSSTE BEURTEILUNGSFEHLER

Recommendation

1. Klares Commitment zu Gender Equality auf Fakultätsebene
2. Ziele definieren & verfolgen
3. Beim Recruiting auf Kriterien & Qualitätskontrolle setzen
4. Best Practice Doktoratsprogramme weiter etablieren
5. Gender-Inklusive Führung leben

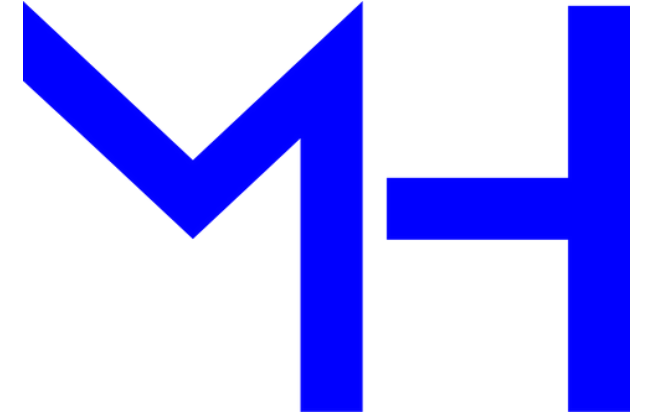
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Empfehlungen für Führungspraxis - was kann ich als Gruppenleiter*in konkret tun?

Gender-inclusive Leadership bedeutet
(Kelan 2015)

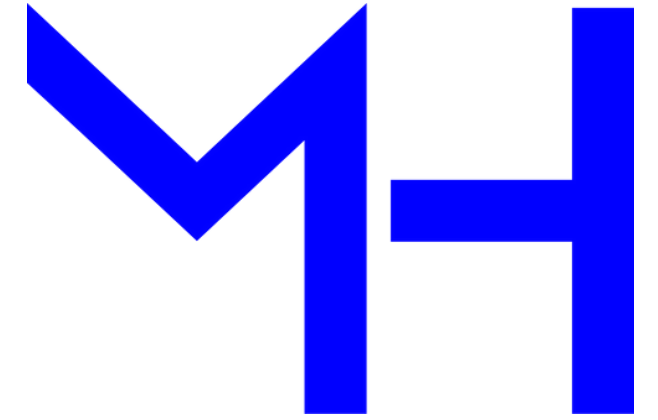
- Klare Haltung zum Thema Gender Equality
- Gender thematisieren, Biases ansprechen
- auf eine gute Verteilung von Wort und Zeit achten
- Wertschätzung unterschiedlicher Lebenskonzepte





ANHANG





+43 699 111 81 651



consulting@maritahaas.at



[marita_haas](https://www.instagram.com/marita_haas)



[linkedin.com/in/maritahaas](https://www.linkedin.com/in/maritahaas)

maritahaas.at

KOMMUNIKATION IST DIE BASIS FÜR VERÄNDERUNG.

Dr. Marita Haas

GENDER EXPERTIN, COACH, BERATERIN

14 Jahre Erfahrung in Forschung und Lehre zum Thema Gender & Diversität in Organisationen.

Betriebswirtschaftliches Studium.

Doktorat in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Mitbegründerin eines IT-Start-Ups.

Mehrjährige Berufserfahrung im HR-Bereich.

Lektorin an der TU Wien, der Universität Göttingen, Universität Klagenfurt und der Universität Wien.

TÄTIGKEITEN

Organisationsanalysen // Gender Strukturanalysen

Konzeption gendersensibler HR Prozesse

Fachcoachings, Vortragstätigkeiten und Workshops

Konzeption, Begleitung und Umsetzung von Forschungsprojekten

Entwicklung von Gender Strategien



Elif Gül, BA MSc

SOZIALWISSENSCHAFTERIN, SEXUALPÄDAGOGIN

#Studium der Gender and Sexuality Studies an der Universität Amsterdam und der Kultur -und Sozialanthropologie sowie Science and Technology Studies an der Universität Wien

#Wissenschaftlicher Fokus auf Gender Bias in der Technologieentwicklung und Wissensproduktion

#Referentin bei der Österreichischen Gesellschaft für Familienplanung und der Aids Hilfe Wien

#Arbeit mit Geflüchteten, Kindern und Jugendlichen

#Vorstandsmitglied der Plattform Sexuelle Bildung und der Österreichischen Gesellschaft für Sexualwissenschaften

#Mehrjährige Erfahrung in der Öffentlichkeitsarbeit, Datenmanagement sowie Pressearbeit

#Zertifiziert im Projektmanagement



Haas, Marita, Koeszegi, Sabine T., & Zedlacher, Eva (2016): Breaking Patterns? How Female Scientists Negotiate Their Token Role in Their Life Stories, in: Gender, Work & Organization, Vol. 23, pp. 397–413, 2016. DOI: 10.1111/gwao.12124.

Haas, Marita (2016): Caught between restrictions and freedom. Narrative biographies shed light on how gendered structures and processes affect the drop-out of females from universities, in: Current Sociology, pp. 1-18. DOI: 10.1177/0011392116653173.

Haas, Marita & Koeszegi, Sabine T. (2017). Spiel mit mir. Die Konstruktion von Geschlecht und Professionalität in Organisationen – eine Rahmenanalyse. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 18(3), Art. 5.

Pohn-Lauggas, Maria & Haas, Marita (2018): Rekonstruktive Biographieforschung in Österreich, in: Lutz, Helma, Schiebel Martina and Tuiden Elisabeth (Hrsg.) Handbuch Biographieforschung, Wiesbaden: Springer VS.

Jost, Gerhard, Haas, Marita (2019, Hg): Handbuch zur soziologischen Biographieforschung. Opladen: utb – Verlag Barbara Budrich

PUBLIKATIONEN (AUSZUG)

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, and Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4, 2, 81-95.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20, 4, 441-464.
- Algazi, G. (2010). Habitus, familia und forma vitae. In: Rexroth, Frank (Hg.9. Beiträge zur Kulturgeschichte der Gelehrten im späten Mittelalter. Ostfildern: Thorbecke Verlag, 185-217.
- Beaufays, S. (2004). Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Societal Research*, 5(2), 10
- Benschop Y. (2009). the Micro-Politics of Gender in Networking. *Gender, Work & Organization*, 16(2), 217-237.
- Britton, D. (2010). Engendering the University through Policy and Practice: Barriers to Promotion to Full Professor for Women in the Science, Engineering, and Math Disciplines In: Riegraf Birgit, Aulenbacher
- Britton, D. M. & Logan, L. (2008). Gendered Organizations: Progress and Prospects. *Sociology Compass*, 2, 1, 107-121.
- Correll, S.J. (2001). Gender and The Career Choice Process. The Role of Biased Self Assessments. *American Journal of Sociology*, 106 (6) pp. 1691-1730.
- Daston, L. (2003). Die wissenschaftliche Personal. Arbeit und Berufung In: Wobbe, Theresa (Hg.). Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Bielefeld: transcript Verlag, 109-136.
- Dausien, B. (2006). Machen Frauen Karriere? Gedanken zum Diskurs über Geschlecht, Beruf und "Work-Life-Balance". In: Schlüter, Anne (ed.) Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen - Erfahrungen - biographisches Lernen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 54-74.
- Engler, S. (2001). In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Ecklund, E. H., Lincoln, A., E. & Tansey, C. (2012). Gender Segregation in Elite Academic Science. *Gender & Society*, 26, 5, 693-717.
- Gilbert, A.-F. (2009). Disciplinary cultures in mechanical engineering and materialsscience. Gendered/gendering practices? *Euqal Opportunities International*, 28 (1), 24-35
- Goldin C., Rouse C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Effect of 'Blind' Auditionson Female Musicians. *American Economic Review* 90, 4, 715-741.
- Goodman R. & Kaplan, S. (2018). Reconsidering Gender Diversity in Economic Development. *Stanford Social Innovation Review* April 2.
- Haas, M., Koeszegi, S.T. & Zedlacher E. (2016). BreakingPatterns? How Female Scientists Negotiate their Token Role in their Life Stories. In: *Gender, Work & Organization*, 23, pp. 397-413,
- Haynes, M. C. & Lawrence, J. S. (2012). Who's to Blame? Attributions of Blame in Unsuccessful Mixed-Sex Work Teams, *Basic and Applied Social Psychology*, 34, 6, 558-564
- Kahlert, H. (2013). Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Leverkusen: Verlag B. Budrich
- Kanter, R. M, (1993). Men and Women of the Corporation. New York:Basic Books (2nd ed.)
- Klocker, N., Drozdzeski D. (2012): Career progress relative to opportunity: How many papers is a baby "worth"? *Environment and Planning A* 44, p. 1271-1277
- Messner, M. A. (2000). Barbie girls vs. sea monsters: Children constructing gender. *Gender & Society*, 14, 765-784.
- Nielsen, Mathias W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43, 3, 386-399.
- Powell, A., Bagilhole, B & Dainty, A.R.J, (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, work, and organization*, 16(4), pp.411-428.
- Powell, A., Bagilhole, B. M & Dainty, A.R.J, (2006). The problem of women's assimilation into UK engineering cultures: can critical mass work? *Equal Opportunities International*, 25(8), pp.688-699.
- Rhoton, L.A., (2011). Distancing as a Gendered Barrier: Understanding Women Scientists' Gender Practices. *Gender & society*, 25(6), pp.696-716.
- Simpson, R., (2011). Men Discussing Women and Women Discussing Men: Reflexivity, Transformation and Gendered Practice in the Context of Nursing Care. *Gender, Work & Organization*, 18(4), pp.377-398.
- Torres-Guijarro, S. & Bengoechea, M. (2017). Gender differential in self-assessment: A fact neglected in higher education peer and self-assessment techniques. *Higher Education Research & Development*, 36, 5, 1072-1084.
- Wilson, F., (2005). Caught between difference and similarity: the case of women academics. *Women in Management Review*, 20(4), pp.234-248.
- Van den Besselaar, P., Sandström, U. (2017): Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Genderdifferences in scholarly productivity and impact, *PLoS One*, Vol. 12, Issue 8.
- Wetterer, A. (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz: UVK Verlag.