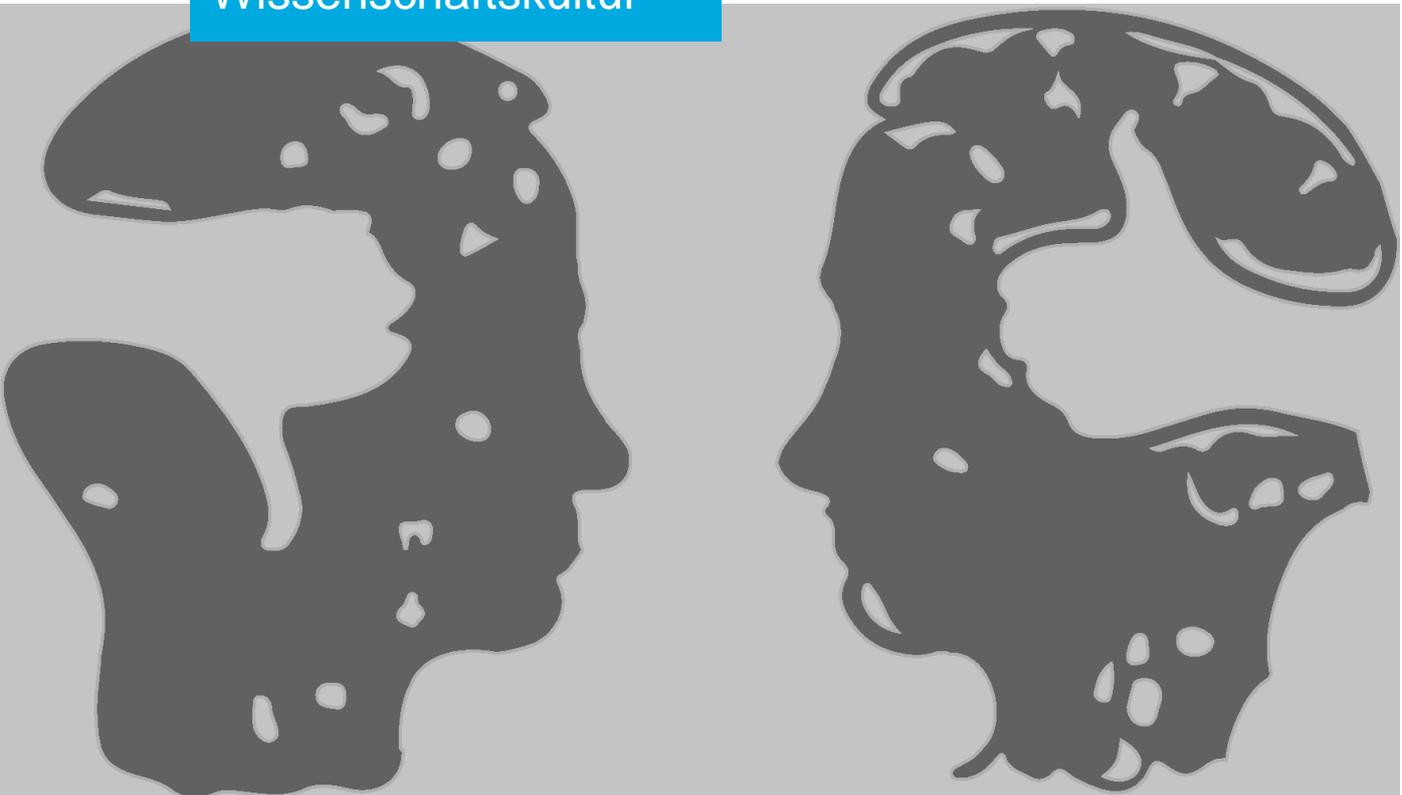


2022

Anti Bias für eine
inklusive und
geschlechtergerechte
Wissenschaftskultur



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	2
2. Einleitung	2
3. An welcher Stelle können welche Biases auftreten?	5
3.1. Generelle Biases in der Bewertung von Frauen und Männern	5
3.2. Biases in Auswahlprozessen (Berufungs-, Auswahl -, Stellenbesetzungsverfahren)	5
3.3. Biases bei der Bewertung von Wissenschaftler*innen und wissenschaftlicher Leistung	6
3.4. Biases bei Ressourcen, Jobsituation und Arbeitsverhältnis	7
3.5. Biases bei Teilhabe und Arbeitsklima	8
3.6. Biases im Verhalten und in der Selbstdarstellung	9
3.7. Intersektionalität	9
4. Vorteile von gleichberechtigter Teilhabe aller Wissenschaftler*innen	10
5. Handreichungen, Leitfäden und Anti-Bias Trainings Ressourcen	11
6. Literatur	12
7. Impressum/ Kontakt	19

1. Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Diese Broschüre richtet sich an verschiedene Zielgruppen innerhalb der Universität Konstanz. Insbesondere spricht sie Personen an, die in Berufung- und Stellenbesetzungskommissionen tätig sind, aber auch Lehrende, Betreuer*innen von Studierenden und Promovierenden und zudem alle Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen. Nicht zuletzt richten sich die Empfehlungen und Hinweise auch an die Zielgruppe der Betroffenen, nämlich an alle Wissenschaftler*innen, die das Gefühl haben, etwas sei nicht in Ordnung, aber die konkrete Problematik nicht genau benennen können. Diese Broschüre liefert Studienbefunde, die aufzeigen, welche Hürden und verzerrte Wahrnehmungen von Leistungen und Potentialen auf dem Weg zu einer inklusiven und geschlechtergerechten Wissenschaftskultur noch existieren und von denen Frauen, aber auch Personen anderer Diversitydimensionen, besonders betroffen sind.

Die Broschüre erfüllt damit den Zweck, ein Wissen zu generieren und ein Bewusstsein über diese Hürden innerhalb der Universität zu schaffen. Dies ist die Grundlage um gezielte Maßnahmen zur Förderung entsprechender Gruppen in allen Bereichen zu etablieren. Zusätzlich kann die vorliegende Broschüre auch als Informationsmaterial für Anti-Bias-Trainings und als Weiterbildung für Kommissionsmitglieder verwendet werden und zielt damit darauf ab, eine inklusive Kultur und ein positives Diversity-Klima zu erzeugen.

Prof. Dr. Julia Schüler

2. Einleitung

Die Universität Konstanz sieht sich in der gesellschaftspolitischen Verantwortung, die gleichberechtigte Teilhabe aller Personen unabhängig von ihrem Geschlecht zu ermöglichen. Außerdem bekennt sie sich zur Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und fördert eine diskriminierungsfreie Organisations- und Wissenschaftskultur, in der alle Mitglieder und Angehörigen ihre Ziele bestmöglich erreichen können. Dies bedeutet für sie auch, Chancengerechtigkeit beim Zugang zu allen Qualifikationsmöglichkeiten und -stufen, zu Stellen, Gremien und Netzwerken zu fördern. Bei der Gewinnung von Personal für alle Leistungsbereiche legt die Universität deshalb Wert auf transparente und faire Prozesse.

Allerdings können sich bei der Bewertung von Personen und bei der wissenschaftlichen Stellenbesetzung unbewusste Biases einschleichen. Biases sind Verzerrungen der Informationsverarbeitung im menschlichen Gehirn (siehe Tabelle), die zusammen mit Voreinstellungen (Stereotypen, Vorurteilen, Erfahrungen) zu geschlechter- und diversitybezogenen Haltungen, Einstellungen und Wahrnehmungen führen können, die unbewusst und automatisch ablaufen. Diese Biases können zur Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter Personen und Gruppen durch Außenstehende führen, aber auch der Grund für Selbstselektion sein. In der Regel kann man nicht vorhersagen, welche Gruppe durch Biases benachteiligt werden. Biases können Männer betreffen, oft aber sind es Frauen oder Minderheiten.

Überblick ausgewählter Biases

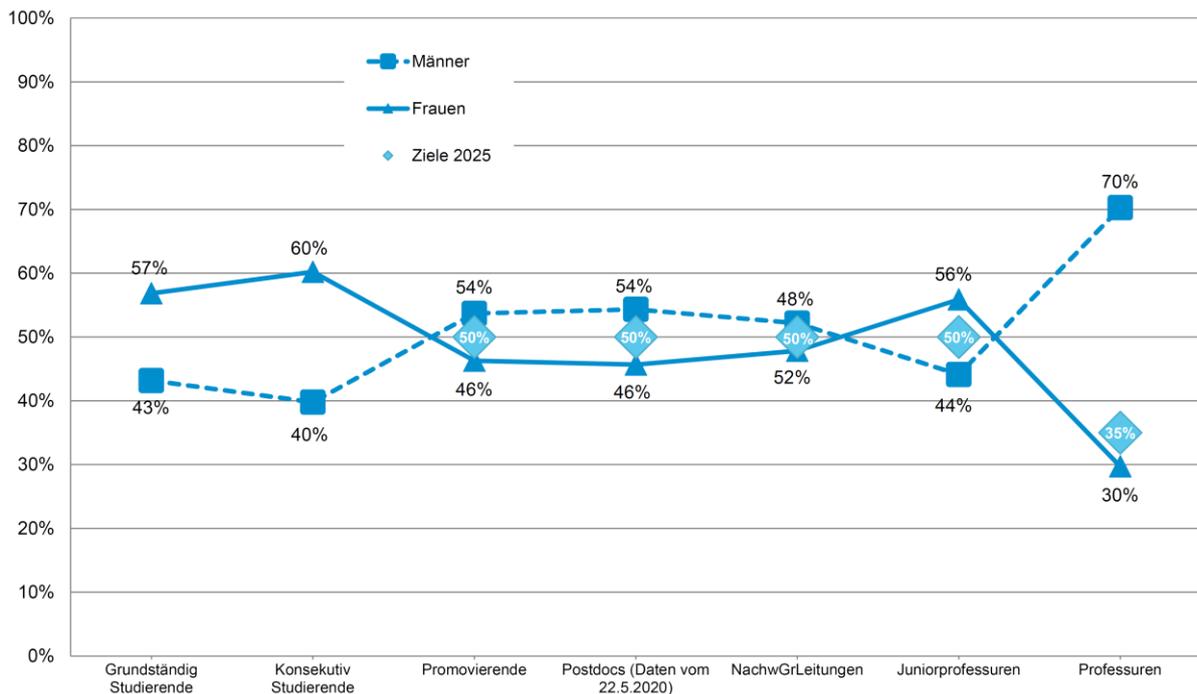
Typ	Beschreibung
Confirmation Bias Nickerson 1998 Hart et al. 2009	Die Tendenz, aktiv nach Informationen zu suchen, die bereits vorhandene Überzeugungen bestätigen, während man gleichzeitig kritischer gegenüber Informationen ist, die frühere Überzeugungen nicht bestätigen. Dies kann z. B. bei der Nominierung oder Auswahl von Kandidaten zu unangemessenen Beurteilungsprozessen führen, da Personen eher nach Informationen suchen, die ihren ursprünglichen Standpunkt bestätigen, und Informationen ablehnen, die diesen Standpunkt nicht bestätigen.
Availability Heuristic Tversky & Kahneman 1973 Betsch & Pohl 2002	Erinnerungen, die leichter zugänglich sind, - z. B. Ereignisse, die sich vor kurzem ereignet haben, häufig vorkommen oder emotional auffällig sind - sind leichter zugänglich als andere Erinnerungen. Auf der Suche nach Personen könnte es daher dazu kommen, dass Kandidat*innen, die im Gedächtnis präsenter sind, eher nominiert werden als solche, mit denen man weniger Kontakt hat, auch wenn andere Kandidat*innen vielleicht besser qualifiziert sind.
Halo/Horn-Effect Nisbett & Wilson 1977 Gräf & Unkelbach 2018	Bekannte Attribute werden verwendet, um auf unbekannte Attribute einer bestimmten Person zu schließen, auch wenn beide Attribute nichts miteinander zu tun haben. Wenn z. B. aus der verbalen Gewandtheit auf die Qualität der Forschung geschlossen wird, weil eine Person in Ersterem Begabung zeigt, könnte diese Schlussfolgerung sogar falsch sein. Ein weiteres Beispiel ist, wenn ein Diplom einer angesehenen Einrichtung die tatsächlichen Leistungen überschattet, also eine Person mit mittelmäßiger Leistung aber einer renommierten Alma Mater gegenüber einer exzellenten Person mit nicht beeindruckendem Hintergrund bevorzugt wird.
In-Group Bias Taylor & Doria 1981 Efferson et al 2008	Wir haben eine allgemeine Vorliebe für Mitglieder unserer eigenen (In-)Gruppe im Vergleich zu Mitgliedern anderer (Out-)Gruppen. Außerdem können Gruppenzugehörigkeit und -identität spontan entstehen und sogar durch kleine Ähnlichkeiten oder Unterscheide hervorgerufen werden. Wir könnten daher ungerechtfertigt Menschen bevorzugen, die die gleiche Universität besucht haben, aus der gleichen Gegend kommen, ähnliche Aktivitäten mögen oder uns in Bezug auf Nationalität oder Hautfarbe ähnlich sind.
Mere-Exposure Effect Serenko & Bontis 2011	Der wiederholte Kontakt mit einer Person oder einem Objekt führt zu einer höheren Wertschätzung, d. h. wir neigen dazu, Dinge, mit denen wir vertraut sind, mehr zu mögen als Dinge, die neu für uns sind. Dies kann dazu führen, dass wir unabhängig von anderen Faktoren Personen, mit denen wir häufig zu tun hatten, mehr bevorzugen als Personen, die uns neu sind.

Dies gilt auch für das universitäre Umfeld, was dazu führen kann, dass weniger Frauen eingestellt oder auf Professuren berufen werden als Männer. Weniger als ein Viertel der Entscheidungs- und Führungspositionen sind von Frauen besetzt (She Figures 2021) und gerade in den MINT¹-Fächern sind Frauen stark unterrepräsentiert. Es zeigt sich zwar, dass es kontinuierliche Fortschritte gibt, es regt sich aber teilweise auch weiterhin persönlicher und

¹ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

institutioneller Widerstand gegen das Gender Mainstreaming² an Universitäten (Verge et al. 2018). Ein ausgeglichenes Verhältnis des Frauen- und Männeranteils wird erst in einigen Jahrzehnten erwartet, falls nicht systematische Maßnahmen ergriffen werden und Aufklärung über unbewusste Biases betrieben wird (Holman et al. 2018).

Die folgende Literatursammlung zeigt typische Biases auf, die bei der Bewertung von Wissenschaftler*innen eine Rolle spielen können. Abschließend beschreibt die Broschüre, welche Vorteile sich für die einzelnen Personen, aber auch die gesamte Wissenschaftskultur der Universität ergeben können, wenn man sich Biases bewusstmacht und diese gezielt vermeidet.



Stand 1.12.2021 (bis auf Postdocs)

² Gender-Mainstreaming ist eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Dieses bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen aller Geschlechter bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung durchzusetzen.

3. An welcher Stelle können welche Biases auftreten?

3.1. Generelle Biases in der Bewertung von Frauen und Männern

- Männer werden eher als exzellent, Frauen eher als gut bewertet (Ledin et al. 2007; Leslie et al. 2015); Frauen werden generell eher unterschätzt (Valian 1998).
- Gute Leistungen werden eher Männern als Frauen zugeschrieben (Matilda-Effekt; Rossiter 1993; Stamhuis 1995).
- Bei der richtigen Beantwortung von Fragen wird Frauen eher Glück unterstellt, bei Männern wird davon ausgegangen, dass sie das entsprechende Wissen besitzen (Disher et al. 2021).

3.2. Biases in Auswahlprozessen (Berufungs-, Auswahl -, Stellenbesetzungsverfahren)

- Wissenschaftliche Komitees fördern weniger Frauen, wenn sie glauben, dass keine geschlechtsspezifischen Vorurteile bestehen (Régner et al. 2019)
- Bewerbern wird ein höheres Anfangsgehalt und häufiger Karriereförderung/-mentoring angeboten als Bewerberinnen (Moss-Racusin et al. 2012).
- Männer wurden mit der doppelten Wahrscheinlichkeit für einen Job ausgewählt, in dem mathematische Fähigkeiten verlangt waren, solange nicht bekannt war, dass die vorgegebene Aufgabe von beiden Geschlechtern gleich gelöst wurde. War dies bekannt, wurde deutlich ausgewogener rekrutiert (Reuben et al. 2014).
- In einer früheren Untersuchung zu Stellenbesetzungen wurde bei fiktiven Kandidat*innen, die sich nur im männlichen oder weiblichen Vornamen unterschieden, eher Männer für einen wissenschaftlichen Job ausgewählt. Dies scheint in der Physik immer noch gültig zu sein (Eaton et al. 2019); in dieser Studie wurden in Bezug auf Einstellbarkeit und Kompetenz Männer besser bewertet als Frauen. Inzwischen hat sich dieses Phänomen aber in einigen Fachbereichen umgedreht; dort werden bevorzugt eher Frauen als gleich qualifizierte Männer berücksichtigt (Breda & Hillion 2016; Williams & Ceci 2015), wobei in der Ökonomie und in der Biologie keine geschlechterbezogenen Bewertungsunterschiede identifiziert wurden (Williams & Ceci 2015; Eaton et al. 2019). Allerdings scheint die Bevorzugung von Männern oder Frauen auch mit der Geschlechterzusammensetzung der Auswahlkommission zusammen zu hängen. Kandidatinnen werden mit geringerer Wahrscheinlichkeit berücksichtigt, wenn die Stellenbesetzungskommission ausschließlich aus Männern besteht, während der **Geschlechterunterschied verschwindet**, wenn die Kandidat*innen von einer **gemischtgeschlechtlichen Kommission bewertet** werden (De Paola & Scoppa 2015).
- Selbst in Ländern, die zu den geschlechtergerechtesten Europas gehören wie z.B. Schweden, findet man weniger Frauen als Männer auf professoraler Ebene. Es zeigte sich, dass es bei der Stellenbesetzung von Junior- und Seniorstellen an einer schwedischen Universität Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Vergleich der objektiv quantifizierten Produktivität und der Bewertungen externer Gutachter gab. Dabei erhielten Frauen im Durchschnitt niedrigere Werte für gleiche Leistungen (Andersson et al. 2021).

- Wenn Berufungs- und Stellungsbesetzungskommissionen zuvor an spezifischen **Trainings zu Anti-Bias, Inklusion und/ oder Diversity** teilnahmen, wurden später **mehr Frauen rekrutiert** (Stewart et al. 2004; Stewart et al. 2007; Bilimoria & Buch 2010; Sheridan et al. 2010; Carnes et al. 2015; Stewart & Valian 2018; Sekaquaptewa et al 2019)

3.3. Biases bei der Bewertung von Wissenschaftler*innen und wissenschaftlicher Leistung

- Carli et al. (2016) zeigten, dass das Stereotyp des Wissenschaftlers männlich konnotiert ist (besonders in Fächern, die klassischerweise Männern zugeschrieben werden). Sowohl Männer, als auch das Stereotyp des Wissenschaftlers wurden als hochgradig handlungsorientiert eingeschätzt, Frauen eher als sozial. Jedoch sind soziale Charaktereigenschaften negativ mit Einstellungsentscheidungen in der akademischen Welt korreliert (Madera et al. 2009).
- Studierende beurteilen Frauen und Lehrpersonen anderer marginalisierter Gruppen deutlich härter als männliche Dozenten (McNeill et al. 2014; Boring et al. 2016); deshalb sollten **studentische Lehrevaluationen nicht als alleiniges Tool und nur reflektiert in Bezug auf Biases zur Evaluation der Lehre herangezogen werden** (Hornstein 2017; Kreitzer & Sweet-Cushman 2021).
- Studierenden, denen die Lebensläufe von Professor*innen vorgelegt wurden, bewerteten schwarze Professor*innen als weniger kompetent und seriös als weiße oder asiatische Professor*innen. Im Gegensatz zu weißen Professor*innen wurde allen anderen Personengruppen weniger soziale Kompetenz unterstellt (Bavishi et al. 2010).
- Frauen erhalten weniger Auszeichnungen für Forschung, dafür werden sie eher für Lehr- und Serviceleistungen ausgezeichnet als Männer (AWIS 2015).
- Wissenschaftler*innen können durch das Heranziehen von Metriken als Bewertungskriterien (z. B. Impact Factor, h-Index, Altmetrics) diskriminiert werden, da diesen oft Biases innewohnen (Leiden Manifesto, Hicks et al. 2015; San Francisco Declaration of Research Assessment DoRA). Die Metriken sind häufig feldspezifisch und manipulierbar, oder davon abhängig, wie aktiv Wissenschaftler*innen in den social media sind. Außerdem ist ihre Berechnungsgrundlage intransparent und nicht öffentlich.
- In einigen Fächern dominieren Männer die prestigeträchtige Position als Erst- oder Letztautor, obwohl sich die Anzahl der Publikationen von Männern und Frauen häufig nicht unterscheidet. Darüber hinaus stammen nur 26% der Veröffentlichungen mit nur einer Autorenschaft innerhalb von 30 Jahren von Frauen (West et al. 2013).
- Publikationen von Frauen werden als weniger gut bewertet (Lerchenmueller & Sorenson 2018) und zitiert (Teich et al., 2022), ausserdem werden Veröffentlichungen von reinen Frauentteams werden oft weniger häufig zitiert als die von Männern (Maliniak et al. 2013; Dworkin et al. 2020); in den Sozialwissenschaften ist dies allerdings nicht der Fall (Lynn et al. 2019).
- Wissenschaftlerinnen werden seltener von führenden Wissenschaftsjournalen aufgefordert Invited Articles einzureichen (Conley & Stadmark 2012).
- In einer Studie zu wissenschaftlichen Doktorarbeiten aller Disziplinen zeigten unterrepräsentierte Gruppen über einen Verlauf von 30 Jahre eine höhere Rate an wissenschaftlicher Innovation. Ihre Beiträge wurden jedoch weniger anerkannt: Beispielsweise wurden innovative Beiträge von Frauen und ethnischen Minderheiten von anderen Wissenschaftler*innen zu geringeren Raten aufgegriffen als Beiträge von Männern und ethnischen

Mehrheiten. Dies führte seltener zu erfolgreichen wissenschaftlichen Karrieren (Hofstra et al. 2020).

3.4. Biases bei Ressourcen, Jobsituation und Arbeitsverhältnis

- Frauen erhalten weniger Fördermittel. Auf europäischer Ebene war die Fördererfolgsquote zuletzt bei Männern um 3,9 pro Person höher als bei Frauen (European Commission She Figures 2021).
- Frauen erhalten deutlich weniger finanzielle Mittel bei bereits bewilligten Projekten (Pohlhaus et al. 2011; Head et al. 2013). Dadurch haben Frauen häufig schlechtere Rahmenbedingungen, wie z.B. kleinere Labore, und weniger Ressourcen (Ceci & Williams 2010).
- Frauen sind signifikant häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer. Prekäre Jobverhältnisse finden sich sowohl bei Männern als auch Frauen, die der ersten Karrierestufe angehören. Allerdings ist der Anteil an Beschäftigten in prekären Jobsituationen bei Frauen in einer Paarbeziehung mit Kindern höher als bei Männern (European Commission She Figures 2021).
- Wissenschaftlerinnen verdienen deutlich weniger als Wissenschaftler (Shen 2013). Außerdem zeigten Studien aus Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, dass Professoren im Schnitt höhere Leistungsbezüge als Professorinnen erhalten; dies liegt unter anderem daran, weil Frauen in niedrigere W- oder C-Besoldungsstufen eingruppiert sind (Burkhardt et al. 2019; Kortendiek et al. 2019).
- In der Promotion unterscheidet sich die Mobilität von Männern und Frauen nicht, allerdings sind auf europäischer Ebene männliche Wissenschaftler in höheren Karrierestufen mobiler als Wissenschaftlerinnen (European Commission She Figures 2021). Eine Studie im Auftrag der Alexander von Humboldt Stiftung (Löther et al. 2022) zeigte, dass ausländische Wissenschaftlerinnen auf Grund von Familienaufgaben eher auf Mobilität verzichten und dadurch seltener für internationale Forschungsaufenthalte in Deutschland in Betracht gezogen werden. Außerdem haben Frauen durch prekärere Arbeitsverhältnisse eine fragilere Vernetzung, was dazu führen kann, dass eine temporäre Abwesenheit von der Heimatinstitution die Karriere gefährden könnte. Die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Mobilität werden zusätzlich durch weitere Faktoren wie die soziale oder ethnische Herkunft verstärkt.
- Frauen in der IT-Branche haben häufiger und länger Juniorpositionen inne als Männer (HackerRank 2018).
- Es gibt generell mehr Frauen als Männer auf Juniorpositionen (W1, W2 auf Zeit, Assistenzstellen, usw.) und mehr Männer als Frauen auf Seniorpositionen (She Figures 2021). Außerdem besetzten im Schnitt im Jahr 2018 in Deutschland mehr Männer als Frauen eine W1 Professur. Darüber hinaus ist der Männeranteil bei tenure-track Professuren noch einmal höher (62%) als bei Juniorprofessuren ohne tenure-track (53%; Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

3.5. Biases bei Teilhabe und Arbeitsklima

- Frauen erhalten weniger Anleitung, Unterstützung und Möglichkeit der Kooperation als Männer, die generell stärker unterstützt werden (Ledin et al. 2007).
- Männliche Tagungsorganisatoren und Session Chairs lassen Frauen seltener als Sprecherinnen zu, bzw. laden sie weniger häufig ein als entsprechend ihres Anteils als Autorinnen von Tagungsabstracts (Ford et al. 2018); in der Informatik ist dies allerdings nicht der Fall. In diesem Fach werden Konferenzbeiträge mit Autorinnen genauso wahrscheinlich angenommen, wenn die Namen der Autor*innen (und damit möglicherweise ihr Geschlecht) bekannt sind, als wenn diese Informationen nicht vorliegt (Tomkins et al. 2017).
- Konferenzabstracts von Frauen werden als qualitativ schlechter eingeschätzt als die von Männern, und Frauen wird eine niedrigere Attraktivität als potentielle Kooperationspartnerinnen zugeschrieben (Knobloch-Westerwick et al. 2013).
- In sogenannten elitären, von Männern geleiteten Laboren werden 10 bis 40% weniger Frauen ausgebildet als in sogenannten nicht elitären Gruppen oder als in elitären Laboren, die von Frauen geleitet werden (Sheltzer & Smith 2014).
- Insbesondere der erste Lockdown während der Covid-19 Pandemie führte dazu, dass Frauen (vor allem Mütter) weniger wissenschaftlich produktiv waren und weniger Manuskripte einreichten (Squazzoni et al. 2020). Auch empfanden Mütter es als sehr schwer, Familienaufgaben, Arbeit und Erwartungen von Seiten ihrer Institute unter einen Hut zu bekommen (Kasymova et al. 2021). Seitdem zeigt sich, dass die Unterschiede im Publikationsoutput zwischen Männern und Frauen wieder rückläufig sind (Lerchenmueller et al. 2021). Trotzdem werden diese Publikationslücken insbesondere bei Müttern bestehen bleiben und könnten langfristige Auswirkungen auf ihre Karriereentwicklung haben.
- LGBTIQ³ Fakultätsmitglieder der Naturwissenschaften erfahren in ihrer Umgebung häufig Unsichtbarkeit, Ablehnung, Druck und Isolation (Bilimoria & Stewart 2009). Dieses Arbeitsklima könnte der Grund dafür sein, dass sich 40% aller LGBTIQ in Naturwissenschaften nicht outen. Allerdings ist die Outingrate abhängig vom Fachbereich. Niedrigere Outingraten gegenüber Kolleg*innen gibt es in klassischen Männerdomänen wie Mathematik, Geowissenschaften und Ingenieurwissenschaften, aber auch in der Psychologie, wohingegen die Outingrate in naturwissenschaftlichen Fächern mit einem höheren Frauenanteil ebenfalls höher ist (Yoder & Mattheis 2016). 69% der LGBTIQ Wissenschaftler*innen im MINT-Bereich, die sich geoutet haben, fühlen sich unwohl in ihrem Fachbereich (Patridge et al. 2014).
- LGBTIQ Studierende, die sich geoutet haben, haben die Wahrnehmung, auf dem Campus weniger Resonanz und Ressourcen zu erhalten (Garvey & Rankin 2015).
- LGBTIQ Fachleute in den MINT-Fächern erleben mit größerer Wahrscheinlichkeit Karriereeinschränkungen, Belästigung und berufliche Abwertung als ihre Nicht-LGBTIQ-Kolleg*innen. Sie berichteten auch häufiger über gesundheitliche Probleme (z.B. Schlaflosigkeit und Depression) und beabsichtigten eher, MINT zu verlassen (Cech & Waidzunas 2021).
- Sexuelle Minderheiten schließen seltener ihr Studium im MINT-Bereich mit einem Master ab als heterosexuelle Studierende. Es gibt deutliche Hinweise, dass die Karriereschere bei sexuellen Minderheiten im MINT-Bereich sogar weiter auseinanderklafft als bei Frauen (Hughes 2018).

³ Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual, Queer

- Erste empirische Hinweise deuten darauf hin, dass Wissenschaftler*innen, die ihre LGBTIQ-Identität im beruflichen Umfeld nicht preisgaben, weniger Publikationen verfassten (Nelson et al. 2022).

3.6. Biases im Verhalten und in der Selbstdarstellung

- Trotz ihres objektiven Erfolgs fühlen sich Wissenschaftlerinnen häufiger weniger kompetent und zugehörig und zweifeln eher an ihren Fähigkeiten als Wissenschaftler. Außerdem führen sie ihren Erfolg eher auf Glück als auf ihre eigenen Fähigkeiten zurück (Howe-Walsh & Turnbull 2014; Vaughn et al. 2019).
- Frauen zitieren sich seltener selbst als Männer (Maliniak et al. 2013); dies kann dazu führen, dass ihr h-Index dementsprechend niedriger ausfällt.
- Insbesondere high impact Journals präsentieren Artikel mit einem männlichen Erst- oder Letztautor Forschungsergebnisse eher mit positiven Begriffen wie „novel“ oder „excellent“ als Artikel, in denen sowohl der Erst- als auch Letztautorin Frauen waren. Eine solche positive Präsentation von Forschungsergebnissen war gleichzeitig mit einer höheren Zitationsrate verbunden (Lerchenmueller et al. 2019).
- In der Tierpsychologie und der sozialen Kognition teilen männliche Wissenschaftler ihre Daten und Forschungsergebnisse eher mit anderen Männern als mit Frauen (Massen et al. 2017)
- Bei einem fiktiven Vorstellungsgespräch für einen mathematischen Job, machten Männer mehr Eigenwerbung als Frauen, die sich eher bescheidener gaben (Reuben et al. 2014).

3.7. Intersektionalität⁴

- Frauen und BIPoCs⁵ haben weniger Zeit für Forschung als (weiße) Männer, da sie mehr Lehrverpflichtungen, Gremienarbeit und Mentoringaufgaben übernehmen; dies ist insbesondere der Fall für weibliche BIPoCs (Carrigan et al. 2011; Guarino & Borden 2017; Misra et al. 2011; Nair 2014; Wood et al. 2015)
- LGBTIQ Studierende der Computerwissenschaften denken stärker darüber nach, ihre Disziplin zu verlassen, da sie sich weniger zugehörig fühlen als andere Studierende. Darüber hinaus ist das Risiko bei Frauen dieser Gruppe am höchsten, ihr Studium abzubrechen, vermutlich, weil sie zu zwei Randgruppen (Frauen und LGBTIQ) dieses Fachbereichs zählen (Stout & Wright 2016).
- In der Physik schätzten Mitglieder mehrerer Fakultäten in den USA Männer als kompetenter und einstellbarer ein als Frauen. Außerdem wurden insbesondere schwarze Frauen als am wenigsten kompetent bewertet (Eaton et al. 2020).
- Auch in den USA gibt es in MINT-Fächern generell weniger Professorinnen als Professoren an Hochschulen; außerdem gibt es mehr weiße Professor*innen als BIPoCs. Im Vergleich zu ihren männlichen weißen Kollegen besetzen ungefähr halb so viele weiße Frauen eine Professur. Dieses Geschlechterverhältnis ist bei schwarzen Personen etwas

⁴ Intersektionalität beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person (z.B. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der Hautfarbe)

⁵ Black, Indigenous and People of Color

besser (1,8), bzw. etwas schlechter bei hispanischen Personen (2,28). Auffallend ist allerdings, dass mehr als dreimal so viele asiatische Männer eine Professur besetzen als ihre asiatischen Kolleginnen (Wu & Jing 2011).

4. Vorteile von gleichberechtigter Teilhabe aller Wissenschaftler*innen

- **Gemischtgeschlechtliche Autorentams** erhielten 34% **mehr Zitationsverweise** als Publikationen von reinen Männerteams (Campbell et al. 2013).
- Publikationen von gemischtgeschlechtlichen Forschungsgruppen werden **qualitativ höher bewertet** als die von reinen Männerteams (Campbell et al. 2013)
- Publikationen von gemischtgeschlechtlichen Teams erhalten **mehr Zitationsverweise** als solche von homogeneren Teams und sind zudem **innovativer** (Yang et al., 2022).
- Eine Meta-Analyse fand einen **positiven Zusammenhang zwischen Teamleistung und sogenannten „deep level“ Diversity-Dimensionen** (Schneid & Isidor 2014).
- Unterschiedliche Blickwinkel bei der Auswertung von Daten durch diversere Teams können zu **neuen Aspekten** bei der Diskussion von Ergebnissen führen und sogar **neue Forschungsperspektiven / neue Forschungsthemenfelder** eröffnen (z.B. Haines et al. 2020; Ejsmond 2021; Snow 2003)
- Gemischte Teams treffen **ausgewogenere Entscheidungen**, z.B. in Bezug auf Risiken (Lima de Miranda et al. 2019).
- Gemischtgeschlechtliche Teams sind nicht automatisch besser in ihrer Leistung; allerdings verbessert sich durch die Teilnahme von Frauen auf jeden Fall der Gruppenprozess (Bear & Woolley 2011): Die Erhöhung des Frauenanteils einer Gruppe führt zu **verbesselter Zusammenarbeit**, einer **verbesserten Gesprächskultur**, was es den Gruppenmitgliedern weiter ermöglicht, aufeinander einzugehen und das Wissen und die Fähigkeiten der Mitglieder optimal zu nutzen (Woolley et al. 2010).
- Teams, die über ein ausgeprägtes und **positives Diversity-Klima** verfügen und damit die Vielfalt aller Teammitglieder wertschätzen und fördern, zeigen zudem **mehr Jobzufriedenheit, Commitment, Engagement, Leistung und weniger Kündigungen** auf, als Teams mit geringerem Diversity-Klima (Holmes et al 2020).
- LGBTIQ, die ihre Arbeitsumgebung als angenehm empfinden, geben mit größerer Wahrscheinlichkeit ihre Identität preis (Yoder & Mattheis 2016). Erste empirische Hinweise deuten darauf hin, dass **Wissenschaftler*innen, die ihre sexuelle Orientierung offenlegen, mehr publizieren** als Wissenschaftler*innen, die dies nicht tun (Nelson et al. 2022).

5. Handreichungen, Leitfäden und Anti-Bias Trainings Ressourcen

Anbei finden Sie eine Reihe von weiterführenden Ressourcen zum Thema.

- Gender- und Diversitykodex
- Leitfaden „Chancengleichheit bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen“
- Diversity in der Lehre
 - zu finden auf uni-konstanz.de.

6. Literatur

Abrams, D., Marques, J. M., Bown, N., & Henson, M. (2000). Pro-norm and anti-norm deviance within and between groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 906–912.

Andersson, E. R., Hagberg, C. E., & Hägg, S. (2021). Gender bias impacts top-merited candidates. *Frontiers in research metrics and analytics*, 6, 15.

AWIS, factsheet (2015) Retrieved from http://awis.site-ym.com/page/Awards_Recognition/AWARDS--Recognition.htm

Bavishi, A., Madera, J. M., & Hebl, M. R. (2010). The effect of professor ethnicity and gender on student evaluations: Judged before met. *Journal of Diversity in Higher Education*, 3(4), 245.

Bear, J. B., & Woolley, A. W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary science reviews*, 36(2), 146-153.

Betsch, T. & Pohl, D. (2002). Tversky and Kahneman's availability approach to frequency judgement: a critical analysis. In P. Sedlmeier & T. Betsch (Eds.), *Etc. frequency processing and cognition* (S. 109–120). Oxford: Oxford Univ. Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198508632.003.0007>

Bilimoria, D., & Buch, K. K. (2010). The search is on: Engendering faculty diversity through more effective search and recruitment. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 42(4), 27-32.

Bilimoria, D., & Stewart, A. J. (2009). "Don't ask, don't tell": The academic climate for lesbian, gay, bisexual, and transgender faculty in science and engineering. *NWSA Journal*, 85-103.

Boring, A., & Ottoboni, K. (2016). Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness. *ScienceOpen Research*.

Breda, T. & Hillion, M. (2016) Teaching accreditation exams reveal grading biases favor women in male-dominated disciplines in France. *Science*, 353(6298):474-478.

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/71763/ssoar-2021-Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2021_Statistische.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2021-Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2021_Statistische.pdf

Burkhardt, A., Harrlandt, F., Schäfer, J.-H. unter Mitarbeit von Anacker, J., Philipp, A., Preußner, S., Rediger, P. (2019). „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg, https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf

- Campbell, L. G., Mehtani, S., Dozier, M. E., & Rinehart, J. (2013) Gender-heterogeneous working groups produce higher quality science. *PLoS one*, 8(10), e79147.
- Carli, L.L., Alawa, L., Lee, Y.A., Zhao, B., Kim, E. (2016) Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly* 40(2):244-260
- Carnes, M., P. G. Devine, L. Baier Manwell, A. Byars-Winston, E. Fine, C. E. Ford, P. Forscher, C. Isaac, A. Kaatz, W. Magua, M. Palta, and J. Sheridan. 2015. The effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges* 90(2):221-230.
- Cech, E. A., & Waidzunas, T. J. (2021). Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM. *Science advances*, 7(3), eabe0933.
- Ceci SJ, Williams WM (2011) Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proc Natl Acad Sci USA* 108:3157–3162
- Ceci, S.J. & Williams, W.M. (2015) Women have substantial advantage in STEM faculty hiring, except when competing against more-accomplished men. *Frontiers in Psychology*, 6, 1532
- Conley, D., & Stadmark, J. (2012). Gender matters: A call to commission more women writers. *Nature*, 488(7413), 590.
- Declaration on Research Assessment (DORA) <https://sfedora.org/>
- Del Triana, M. C., Kim, K., Byun, S.-Y., Delgado, D. M., & Arthur, W. (2021). The relationship between team deep-level diversity and team performance: A meta-analysis of the main effect, moderators, and mediating mechanisms. *Journal of Management Studies*. Advance online publication.
- De Paola, M., & Scoppa, V. (2015). Gender discrimination and evaluators' gender: evidence from Italian academia. *Economica*, 82(325), 162-188.
- Disher, N. G., Guerra, A. L., & Haefel, G. J. (2021). Men have ability, women are lucky: A pre-registered experiment examining gender bias in knowledge attribution. *British Journal of Social Psychology*, 60(3), 808-825.
- Dworkin, J. D., Linn, K. A., Teich, E. G., Zurn, P., Shinohara, R. T., & Bassett, D. S. (2020). The extent and drivers of gender imbalance in neuroscience reference lists. *Nature Neuroscience*, 23, 918–926. <https://doi.org/10.1038/s41593-020-0658-y>
- Eaton, A.A., Saunders, J.F., Jacobson, R.K. et al. (2020) How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates. *Sex Roles* 82, 127–141. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01052-w>
- Efferson, C., Lalive, R. & Fehr, E. (2008). The coevolution of cultural groups and ingroup favoritism. *Science (New York, N.Y.)*, 321(5897), 1844–1849. <https://doi.org/10.1126/science.1155805>

Ejsmond, W., Ożarek-Szilke, M., Jaworski, M., Szilke, S. (2021): A pregnant ancient egyptian mummy from the 1st century BC. *Journal of Archaeological Science*, 132, 105371

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She Figures 2021: the path towards gender equality in research and innovation (R&I)*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/759686>

Ford, H. L., Brick, C., Blaufuss, K., & Dekens, P. S. (2018). Gender inequity in speaking opportunities at the American Geophysical Union Fall Meeting. *Nature communications*, 9(1).

Garvey, J. C., & Rankin, S. R. (2015). The influence of campus experiences on the level of outness among trans-spectrum and queer-spectrum students. *Journal of homosexuality*, 62(3), 374-393.

Gräf, M. & Unkelbach, C. (2018). Halo effects from agency behaviors and communion behaviors depend on social context: Why technicians benefit more from showing tidiness than nurses do. *European Journal of Social Psychology*, 48(5), 701–717. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2353>

Guarino, C.M., Borden, V.M.H. Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Res High Educ* 58, 672–694 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>

HackerRank (2018) Women in Tech Report. Retrieved from <https://research.hackerrank.com/women-in-tech/2018/>

Haines, C. D., Rose, E. M., Odom, K. J., Omland, K. E. (2020): The role of diversity in science: A case study of women advancing female birdsong research. *Animal behaviour*, 168, 19-24.

Hart, W., Albarracín, D., Eagly, A. H., Brechan, I., Lindberg, M. J. & Merrill, L. (2009). Feeling validated versus being correct: a meta-analysis of selective exposure to information. *Psychological Bulletin*, 135(4), 555–588. <https://doi.org/10.1037/a0015701>

Head, M. G., Fitchett, J. R., Cooke, M. K., Wurie, F. B., & Atun, R. (2013). Differences in research funding for women scientists: a systematic comparison of UK investments in global infectious disease research during 1997–2010. *BMJ open*, 3(12), e003362.

Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L. et al. Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature* 520, 429–431 (2015). <https://doi.org/10.1038/520429a>

Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Galvez, S. M. N., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. A. (2020). The diversity–innovation paradox in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(17), 9284-9291.

Holman, L, Stuart-Fox, D. & Hauser, C.E. (2018) The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biol* 16(4), e2004956.

Hornstein, H. A. (2017). Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance. *Cogent Education*, 4(1), 1304016.

Howe-Walsh, L., & Turnbull, S. (2016). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education*, 41(3), 415-428.

Hughes, B. E. (2018). Coming out in STEM: Factors affecting retention of sexual minority STEM students. *Science advances*, 4(3), eaao6373.

Kasymova, S., Place, J. M. S., Billings, D. L., & Aldape, J. D. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on the productivity of academics who mother. *Gender, Work & Organization*, 28, 419-433.

Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huges, M. (2013) The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35(5), 603-625.

Kortendiek, B., Mense, L., Beaufajys, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., Niegel, J. (2019). Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen.

Kreitzer, R. J., & Sweet-Cushman, J. (2021). Evaluating student evaluations of teaching: a review of measurement and equity bias in SETs and recommendations for ethical reform. *Journal of Academic Ethics*, 1-12.

Ledin, A., Bornmann, L., Gannon, F., & Wallon, G. (2007) A persistent problem: Traditional gender roles hold back female scientists. *EMBO Reports*, 8(11), 982–987.

Lerchenmueller, M. J., & Sorenson, O. (2018). The gender gap in early career transitions in the life sciences. *Research Policy*.

Lerchenmueller, M. J., Sorenson, O., & Jena, A. B. (2019). Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study. *bmj*, 367.

Lerchenmüller, C., Schmallenbach, L., Jena, A. B., & Lerchenmueller, M. J. (2021). Longitudinal analyses of gender differences in first authorship publications related to COVID-19. *BMJ open*, 11(4), e045176.

Leslie, S.J., A. Cimpian, M. Meyer and E. Freeland (2015) Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines”, *Science* 347, 262-26.

Lima de Miranda, K., Detlefsen, L., & Schmidt, U. (2019). Can gender quotas prevent risky choice shifts? The effect of gender composition on group decisions under risk (No. 2135). Kiel Working Paper.

Lindsey, A.E., Zakahi, W.R. Women who tell and men who ask: Perceptions of men and women departing from gender stereotypes during initial interaction. *Sex Roles* 34, 767–786 (1996). <https://doi.org/10.1007/BF01544315>

Lynn, F. B., Noonan, M. C., Sauder, M., & Andersson, M. A. (2019). A rare case of gender parity in academia. *Social Forces*, 98(2), 518-547.

- Madera, J.M., Hebl, M.R. & Marn, R.C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agents and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591-1599.
- Maliniak, D., Powers, R. & Walter, B.F. (2013). The gender citation gap in international relations. *International Organisation*, 67(4), 889-922
- Massen, J. J. M., Bauer, L., Spurny, B., Bugnyar, T., & Kret, M. E. (2017). Sharing of science is most likely among male scientists. *Scientific Reports*, 7, 12927. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-13491-0>
- McNeill, L., Driscoll, A. & Hunt, A.N. (2014). What's in a Name: Exposing Gender Bias in Students' Ratings of Teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291-303.
- Misra, Joya, Lundquist, Jennifer Hickey, Holmes, Elissa, Agiomavritis, Stephanie. 2011. The ivory ceiling of service work. *Academe* 97 (1): 22–26.
- Moss-Racusin, C., Dovidio JF., Brescoll, VL., Graham, MJ., Handelsman J. (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109 (41), 16474-16479.
- Nair, S. (2014). Women of color faculty and the “burden” of diversity. *International Feminist Journal of Politics*, 16(3), 497–500. doi:10.1080/14616742.2014.929357
- Nelson, J., Mattheis, A., & Yoder, J. B. (2022). Nondisclosure of queer identities is associated with reduced scholarly publication rates. *PloS one*, 17(3), e0263728.
- Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias. A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology*, 2(2), 175–220. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.2.175>
- Nisbett, R. E. & Wilson, T. D. (1977). The halo effect: Evidence for unconscious alteration of judgments. *Journal of personality and social psychology*, 35(4), 250–256. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.4.250>
- Patridge, E. V., Barthelemy, R. S., & Rankin, S. R. (2014). Factors impacting the academic climate for LGBQ STEM faculty. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(1).
- Pohlhaus, J. R., Jiang, H., Wagner, R. M., Schaffer, W. T., Pinn, V. W. (2011). Sex differences in application, success, and funding rates for NIH extramural programs. *Academic Medicine*, 86, 759–767.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014) How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403-4408.
- Rossiter, M.W. (1993) The Matilda Effect in science. *Social Studies of Science*, 23, 325–41.
- Schneid, M., & Isidor, R. (2014). Der Einfluß der Teamdiversität auf die Teamleistung: Eine Metaanalyse. *Die Betriebswirtschaft*, 74(3).
- Sekaquaptewa, D., K. Takahashi, J. Malley, K. Herzog, and S. Bliss. 2019. An evidence-based faculty recruitment workshop influences departmental hiring practice perceptions

among university faculty. *Equality Diversity and Inclusion An International Journal* 38(2):188-210.

Selent, P., Schürmann, R., Metz-Göckel, S. (2011) Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In: Klammer U., Motz M. (eds) *Neue Wege – Gleiche Chancen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Serenko, A. & Bontis, N. (2011). What's familiar is excellent: The impact of exposure effect on perceived journal quality. *Journal of Informetrics*, 5(1), 219–223.
<https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.07.005>

Sheltzer, J. M., & Smith, J. C. (2014) Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(28), 10107-10112.

Shen, H. (2013) Mind the Gender Gap. *Nature* 495, 22-24

Sheridan, J. T., Fine, E., Pribbenow, C. M., Handelsman, J., & Carnes, M. (2010). Searching for excellence & diversity: Increasing the hiring of women faculty at one academic medical center. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 85(6), 999.

Snow, D. R. (2006): Sexual dimorphism in Upper Palaeolithic hand stencils. *antiquity*, 80(308), 390-404.

Squazzoni, F., Bravo, G., Grimaldo, F., Garcia-Costa, D., Farjam, M., & Mehmani, B. (2020). Only second-class tickets for women in the COVID-19 race. A study on manuscript submissions and reviews in 2329 Elsevier journals. *A study on manuscript submissions and reviews in*, 2329.

Stamhuis, I.H. (1995) A female contribution to early genetics: Tine Tammes and Mendel's laws for continuous characters. *Journal of the History of Biology*, 28, 3, 495–531.

Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex roles*, 41(7), 509-528.

Stewart, A. J., La Vaque-Manty, D., & Malley, J. E. (2004). Recruiting female faculty members in science and engineering: Preliminary evaluation of one intervention model. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 10(4).

Stewart, A. J., Malley, J. E., & LaVaque-Manty, D. (2007). *Transforming science and engineering: Advancing academic women*. University of Michigan Press.

Stewart, A. J., and V. Valian. 2018. *An inclusive academy*. Cambridge, MA: MIT Press.

Stout, J. G., & Wright, H. M. (2016). Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Students' Sense of Belonging in Computing: An Intersectional Approach. *Computing in Science & Engineering*, 18(3), 24-30.

- Taylor, D. M. & Doria, J. R. (1981). Self-serving and group-serving bias in attribution. *The Journal of Social Psychology*, 113(2), 201–211. <https://doi.org/10.1080/00224545.1981.9924371>
- Teich, E. G., Kim, J. Z., Lynn, C. W., Simon, S. C., Klishin, A. A., Szymula, K. P., Srivastava, P., Bassett, L. C., Zurn, P., Dworkin, J. D., & Bassett, D. S. (2022). Citation inequity and gendered citation practices in contemporary physics. *Nature Physics*, 18(10), 1161–1170. <https://doi.org/10.1038/s41567-022-01770-1>
- Tomkins, A., Zhang, M., & Heavlin, W. D. (2017). Reviewer bias in single- versus double-blind peer review. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114, 12708–12713. <https://doi.org/10.1073/pnas.1707323114>
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(2), 207–232. [https://doi.org/10.1016/0010-0285\(73\)90033-9](https://doi.org/10.1016/0010-0285(73)90033-9)
- Valian, V. (1998) *Why So Slow? The Advancement of Women*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Vaughn, A. R., Taasobshirazi, G., & Johnson, M. L. (2020). Impostor phenomenon and motivation: Women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(4), 780-795.
- Verge, T., Ferrer-Fons, M., & González, M. J. (2018). Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum. *European Journal of Women's Studies*, 25(1), 86-101.
- West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J., & Bergstrom, C. T. (2013) The role of gender in scholarly authorship. *PloS one*, 8(7), e66212.
- Wood, J. L., Hilton, A. A., & Nevarez, C. (2015). Faculty of color and white faculty: An analysis of service in colleges of education in the Arizona public university system. *Journal of the Professoriate*, 8(1), 85–109
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *science*, 330(6004), 686-688.
- Wu, L., & Jing, W. (2011). Asian women in STEM careers: An invisible minority in a double bind. *Issues in Science and Technology*, 28(1), 82.
- Yang, Y., Tian, T. Y., Woodruff, T. K., Jones, B. F., & Uzzi, B. (2022). Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(36), e2200841119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2200841119>
- Yoder, J. B., & Mattheis, A. (2016). Queer in STEM: Workplace experiences reported in a national survey of LGBTQA individuals in science, technology, engineering, and mathematics careers. *Journal of Homosexuality*, 63(1), 1-27.

7. Impressum/ Kontakt

Universität Konstanz

Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity

Fach 59

78464 Konstanz

– uni.kn/rgfd

Leitung:

Marion Woelki

Tel. +49 (0) 7531 88-2032

marion.woelki@uni-konstanz.de

Referent für Diversity in der Wissenschaftskultur:

Dr. Sebastian Tillmann

Tel. +49 (0) 7531 88-4685

Sebastian.tillmann@uni-konstanz.de

Stand: November 2022