



Wie unbewusste Vorurteile Karrieren von Frauen (und Männern) behindern

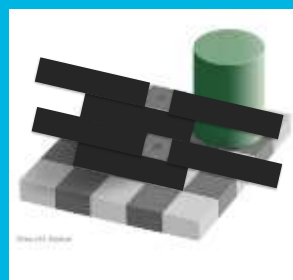
Manfred J. Wondrak, MBA
ÖGUT, 16. Nov 2017

Agenda für heute:

- 1 Denkprozesse und Unconscious Bias
- 2 Problemfelder & Ursachen
- 3 Lösungsstrategien

Mehmed	Josef	Alexander	John
mittelgroß	klein	groß	groß
1,79	1,75	1,85	1,83
gekraustes Haar ohne Bart	braunes Haar ohne Bart	dunkles Haar kein Bart	rothaarig Vollbart
sportlich	unsportlich	sportlich	modisch und sportlich

Visuelle Wahrnehmung



Google-Suche: Spielzeug





Barbie & Kitty
 pflegen und betreuen, sie sind liebevoll, einfühlsam, gefühlvoll, kontaktfreudig, begeisterungsfähig, sanft, unterwürfig und manchmal rebellisch. Und sie sind SCHÖN.



Cowboys & Darth Vader
 kämpfen und erobern, sie sind zielstrebig, kräftig, durchsetzungsstark, konsequent, dynamisch, unabhängig, unnachgiebig, risikobereit und mutig.

What makes a good leader?

Selbstbewusst
 Verantwortungsbereit
 Fleißig
 Durchsetzungsfähig
 Konsequenz
 Logisch
 Aggressiv
 Stabil
 Geschäftserfahren
 Energrisch
 Emotional stabil
 Analytisch
 Direkt
 Aufrichtig

71%

Ordnentlich
 Empathisch
 ...voll

ActionTIPP:
 Achten Sie auf die Ausgewogenheit von Kriterien für Anforderungsprofile und Beurteilungen!

Source: Unconscious Bias © Work / Google Ventures (2014)

Heidi Roizen

„Frauen können selten gewinnen: Wenn sie dem weiblichen Stereotyp entsprechen, werden sie geschätzt, aber nicht respektiert. Wenn sie Norm verletzen, werden sie als nicht sympathisch wahrgenommen.“ Iris Bohnet

Fallstudie von Kathleen L. McGinn und Nicole Tempest (2000), Harvard Business School

Studie: Fördergelder für Unternehmer_innen

Male average (100) entrepreneurs	Female average (100) entrepreneurs
• "Young and profitable"	• "Young, but unprofitable"
• "Organic, but very impressive competitor"	• "Lacks relevant contacts and a network of help to develop your business strategy"
• "Aggressive, but a really good entrepreneur"	• "Technically, not solid"
• "Entrepreneurial and knowledgeable"	• "Overconfident, but smart"
• "Very organized, focused and able to do many things well"	• "Small budget, no contacts with anyone"
• "Creative, flexible, well-networked"	• "Overconfident and doesn't do it"
• "Naturally works and very smart"	• "Lacks ability for convincing and growth"
• "Well-organized, organized, and capable of handling multiple tasks"	• "Overpriced, but with knowledge of the market"

Frauen bekamen 25% der geforderten Summe, Männer jedoch 52%

53% der Frauen bekamen kein Geld, Anteil der Männer nur 38%

Effekte des Gender-Bias

- Frauen finden **Stellenanzeigen** weniger attraktiv, wenn viele männlich-konnotierte Wörter darin vorkommen.
- **Männer lieben den Wettstreit**, Frauen schneiden bei kompetitiven Settings tendenziell schlechter ab.
- Frauen, die ihr Gehalt verhandeln, tendieren dazu **weniger Forderungen** zu stellen, als Männer (ausgenommen, wenn die Bandbreite klar definiert ist).
- Wenn Frauen **Werbung für sich selbst** machen oder mehr Gehalt fordern, werden sie sozial bestraft → Sympathie/Kompetenz-Abtausch

Source:
 • Gilbreath, Kelly, Kavan, Ruppel, Herman, Metcal (2016): Genderpolitische Eigenheiten und Stereotype in Stellenanzeigen.
 In: 10(2)Journal of Career Assessment.
 • Gilbreath, Kelly, Kavan, Ruppel, Herman, Metcal (2016): Gender and Negotiation. Journal of Personality and Social Psychology.
 • Gilbreath, Kelly, Kavan, Ruppel, Herman, Metcal (2016): Gender and Negotiation. Journal of Personality and Social Psychology.
 • Gilbreath, Kelly, Kavan, Ruppel, Herman, Metcal (2016): Gender and Negotiation. Journal of Personality and Social Psychology.

Good Practice: Orchester

24.11.2017

Anti-Bias Strategien

- Führen Sie **anonymisierte Verfahren** ein
- Bauen Sie **Reflexionsschleifen** in die
- Etablieren Sie ein **Speak-up**
- Wecken Sie Emotionen und leiten sie zum **Perspektivenwechsel** ein
- Setzen Sie **Impulse** mit Role Models, Sprüchen, Memes, Stories etc.

„Women can't break the ice on their own!“
Iris Bohnet, Harvard University

www.anti-bias.eu



Manfred J. Wondrak, MBA

factor-D Diversity Consulting GmbH
Diversity Management | Beratung | Training | Projekte
Ziegelofengasse 31, A-1050 Wien
Tel. +43 1 581 19 09
office@factor-D.at
factor-D.at, anti-bias.eu

24.11.2017