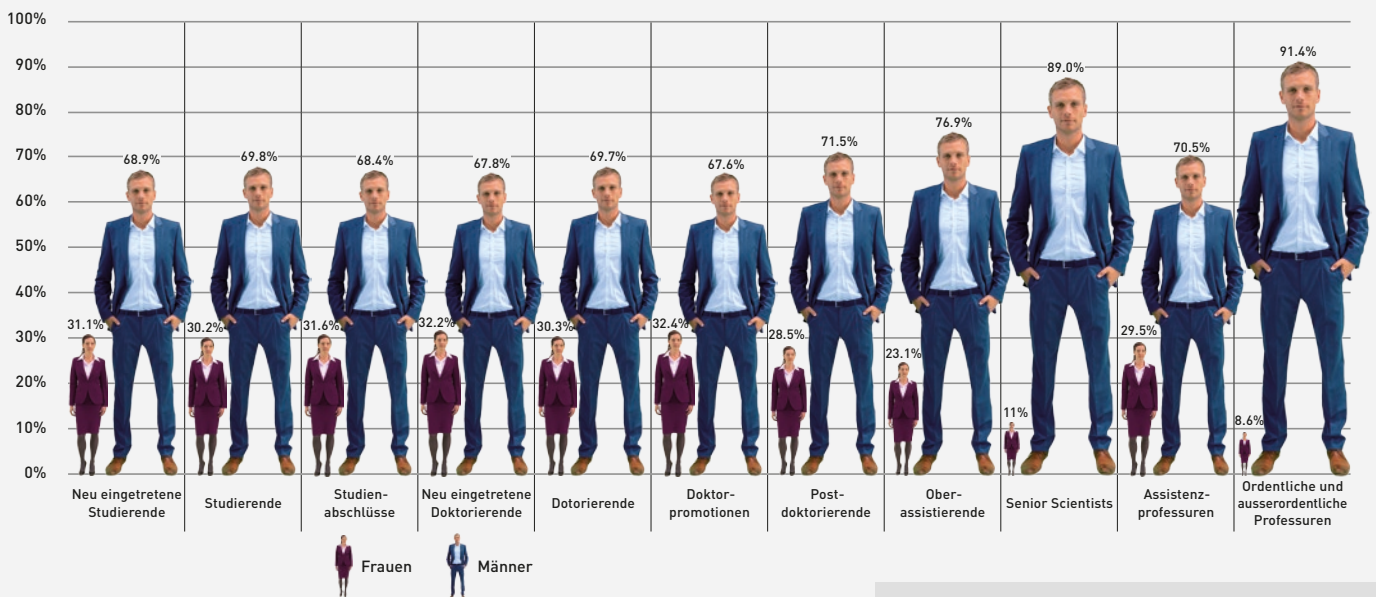


Frauen an der ETH Zürich

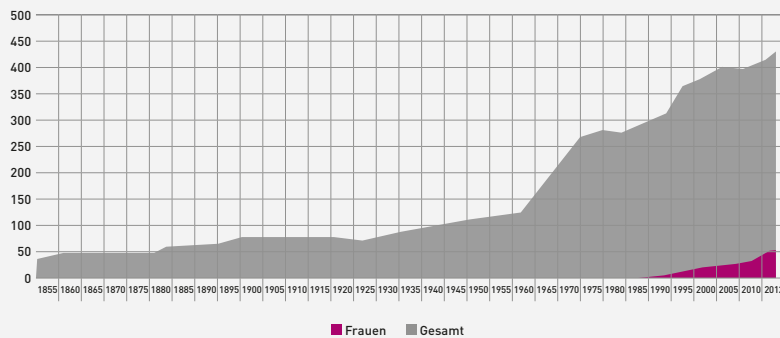
«Leaky Pipeline» An Hochschulen sind umso weniger Frauen zu finden, je weiter oben die entsprechende akademische Hierarchiestufe angesiedelt ist.

- ETH Zürich – Frauenanteil unter den Studierenden 30%
- Frauenanteil bei den fest angestellten Professuren 9%

Leaky Pipeline der ETH Zürich 2012



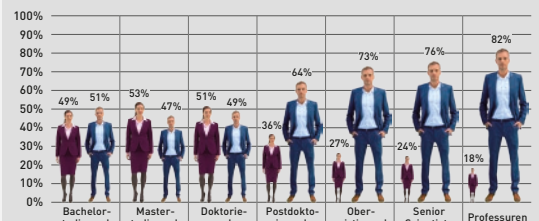
Professuren an der ETH Zürich (1855 - 2012)



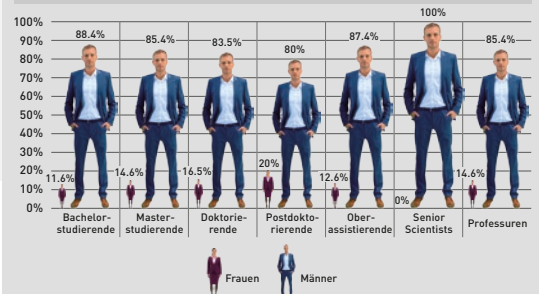
ETH Zürich, Gender-Monitoring 2012/13, www.equal.ethz.ch

Die Leaky Pipeline ist in Studiengängen besonders stark ausgeprägt, in denen relativ viele Studentinnen starten. In der Biologie (50% Anfängerinnen) etwa ist die Anzahl der ausserordentlichen und ordentlichen Professorinnen genauso niedrig wie in der Informatik (12% Anfängerinnen).

Leaky Pipeline D-BIOL 2012



Leaky Pipeline D-INFK 2012



«Frauen wollen keine Wissenschaftskarriere machen»...

Doch, Frauen wollen Wissenschaftskarriere machen. Die Fakten sagen aber:

Frauen

haben eine kleinere Chance Drittmittel einzuwerben^{1,2}

steht weniger Arbeitsplatz zur Verfügung³

werden seltener für Entscheidungsgremien und Preise nominiert³

erfahren eine geringere Unterstützung durch Vorgesetzte, vor allem wenn sie Kinder haben⁴

publizieren weniger als Männer, dafür ist aber ihr wissenschaftlicher Einfluss pro Publikation grösser⁵

arbeiten häufiger als Männer an interdisziplinären Themen, deren Ansehen eher tief ist⁶

«Our study strongly suggests that peer reviewers cannot judge scientific merit independent of gender.»

Wennerås, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(22), p.341.



Bewerbungsdossiers von Frauen werden sowohl von Frauen als auch von Männern schlechter beurteilt als Bewerbungsdossiers von wissenschaftlich gleich qualifizierten Männern.⁷

Empfehlungsschreiben für Frauen nehmen weniger Bezug auf karriererelevante Faktoren als diejenigen für Männer.⁸

In Berufungsverfahren werden geeignete Kandidatinnen nicht gesehen.^{9,10}

1 Bornmann, L., Mutz, R. & Daniel, H.P. (2007). Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics* – Accepted for Publication.

2 Wennerås, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387(22), 431-343.

3 Committee on Women faculty of the Massachusetts Institute of Technology (1999). A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT. <http://web.mit.edu/fnl/women/women.pdf>.

4 Ledin, A., Bornmann, L., Gannon, F. & Wallon, G. (2007). A persistent problem: traditional gender roles hold back female scientists. *European Molecular Biology Organization reports*, 8(11), 982-987.

5 Symonds, R.E., Gemmell, N.J., Braisher, T., Gorringer, K.L. & Elgar, M.A. (2004). Gender differences in publication output: Towards an unbiased metric of research performance. *Plos one*, 1, 1-5.

6 Rhoten, D. & Pfirman, S. (2007). Women in interdisciplinary science: Exploring preferences and consequences. *Research Policy* 36, 56-75.

7 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, 509-528.

8 Trix, F. & Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse and Society*, 14 (2), 191-220.

9 Färber, C. & Spangenberg, U. (2008). Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/Main: Campus-Verlag.

10 Hopkins, N. (2006). Diversification of a university faculty: Observations on hiring women faculty in the schools of science and engineering at MIT. *MIT Faculty Newsletter*, 18(4), 16-23.

«Frauen meiden Wettbewerb»...

...können aber motiviert werden

Frauenquoten erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau in einem Wettbewerb erfolgreich ist. Quoten sorgen dafür, dass Frauen selbstbewusster in den Wettbewerb einsteigen.^{1,2}

Im Wettbewerb setzten sich dabei besonders fähige Frauen durch.¹

Mit steigendem Frauenanteil in einer Gruppe verbessert sich die Gruppenleistung. Mehr Frauen in Wissenschaft, in Unternehmen und in politischen Gremien machen deren Entscheidungen intelligenter.³

Das Overconfidence-Phänomen

Männer neigen dazu ihre Fähigkeiten zu überschätzen.

Frauen unterschätzen ihre Fähigkeiten eher.¹



¹ Balafoutas, L. & Sutter, M. [2012]. Affirmative action policies promote women and do not harm efficiency in the laboratory. *Science* 335, 579-582.

² Niederle, M. & Vesterlund, L. [2010]. Explaining the gender gap in math test scores: The role of competition. *Journal of Economic Perspectives*, 24(2), 129-144.

³ Wolley, A.W., Chabris, C.F., Pentland, N.H. & Malone, T.W. [2010]. Evidence for a collective Intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330, 686-688.

¹ Barber, B.M. & Odean, T. [2001]. Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 261-292.

«Frauen führen nicht tough genug!»

... aber kommt es darauf an?

Durchsetzungsfähigkeit, Selbstmarketing, Selbstbewusstsein, Schnelligkeit und ein gutes Netzwerk – nach Ansicht von Führungskräften sind dies die entscheidenden Erfolgsfaktoren für gute Führung.



So sieht die ideale Führungsperson nach Ansicht von Führungskräften aus.



Tag-Cloud Erfolgsfaktoren von Führungspersonen, allgemein



Diese Führungskompetenzen werden Frauen zugeschrieben.



Tag-Cloud Stärken weiblicher Führungskräfte



Männern werden diese Führungskompetenzen zugeschrieben.



Tag-Cloud Stärken männlicher Führungskräfte

→ Welche Eigenschaften erwarten Sie von Vorgesetzten?

Kaiser, S., Hochfeld, K., Gertje, E. & Schraudner, M. [2012]. Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Frauenhofer Verlag.