eth wpf
WOMEN PROFESSORS FORUM

ETH zürich

Warum müssen sich Frauen in Führungspositionen vernetzen?

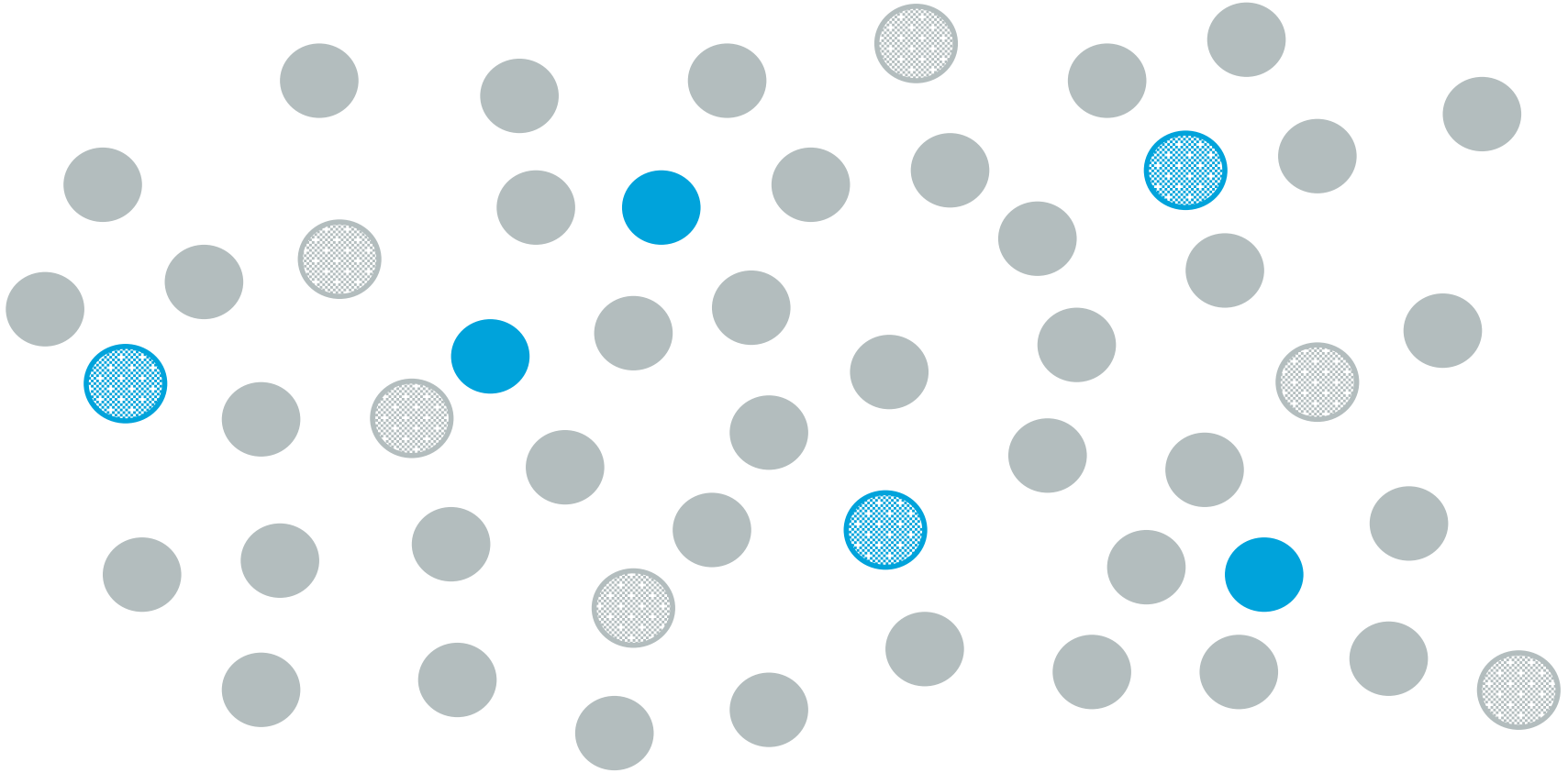
Prof. Dr. Ursula Keller
Physikdepartment, ETH Zürich
Präsidentin, ETH Women Professors Forum (ETH WPF)

Inhalt

1. Zahlen + Fakten @ ETH Zürich
2. Warum so wenige?
   Belege der Forschung +
   Wie die Herausforderungen angehen
3. Wer wir sind
4. Was wir tun + unsere Empfehlungen

ethwpf
WOMEN PROFESSORS FORUM

ETH zürich

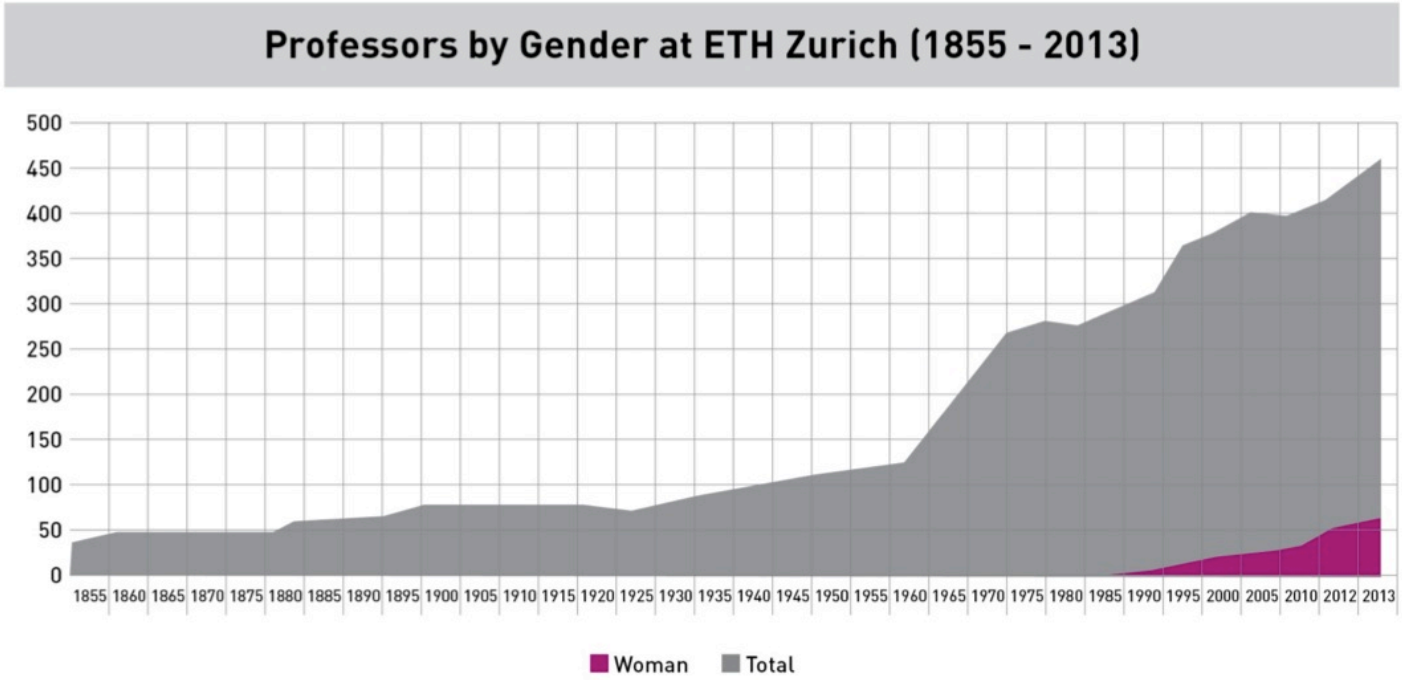


1. Fakten + Zahlen

ETH Zürich – Stelle für Chancengleichheit

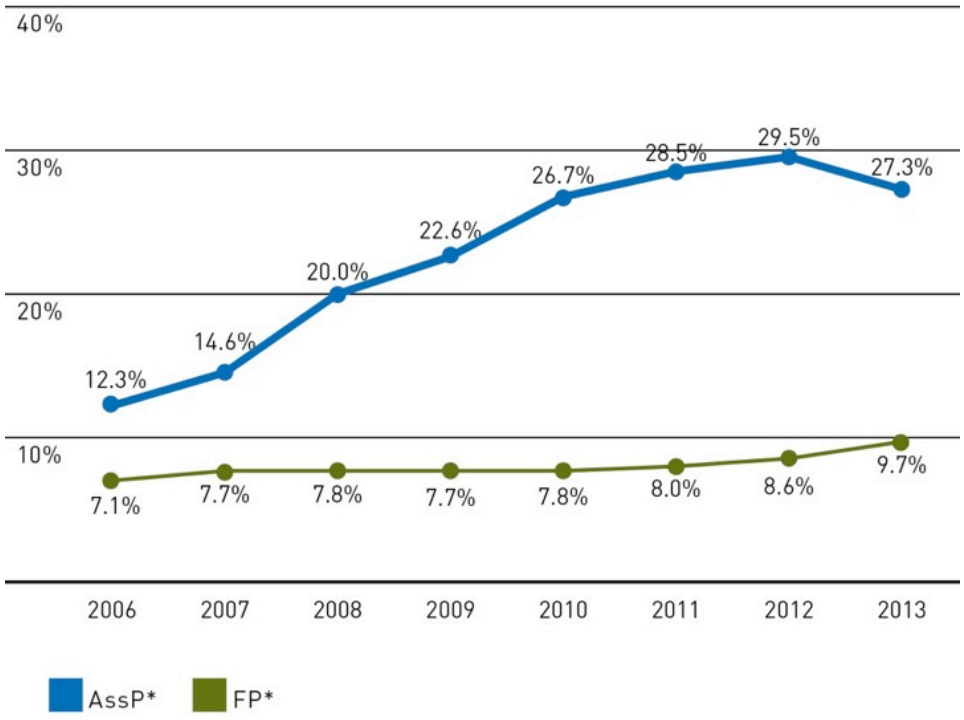
Species rara: Professorinnen

- 1985 erstes Erscheinen an der ETH Zürich
- Frohe Botschaft: ihr Anteil nimmt stetig zu



Source: Equal! ETH Stelle für Chancengleichheit, 2014.

Weiblicher Nachwuchs für die Professur



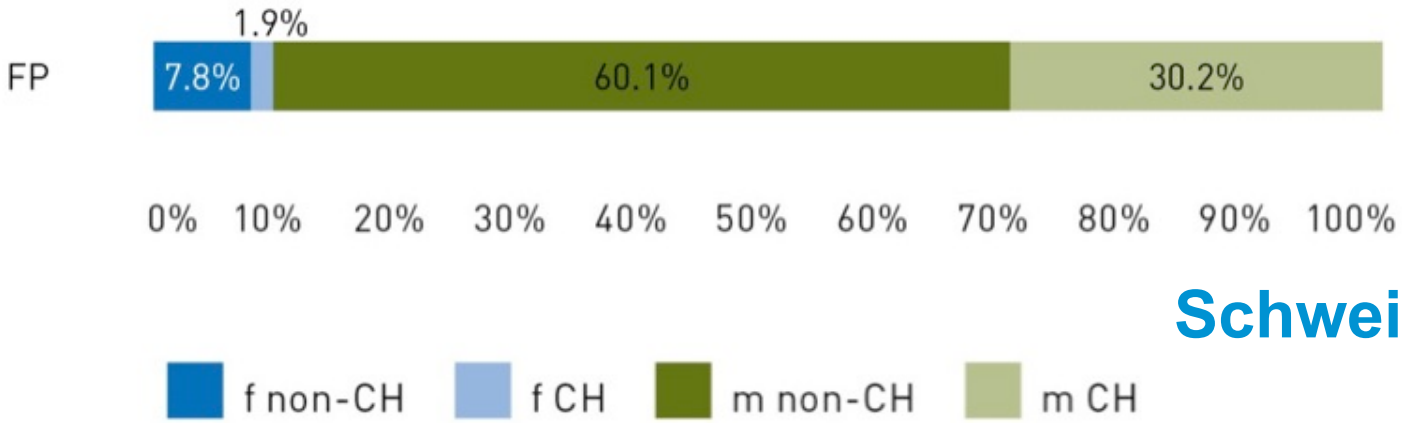
Assistenz-professorinnen < 30%

Ordentliche + ausserordentliche Professorinnen < 10%

Quelle: Gender Monitoring 2013/14, Zürich Okt. 2014
Zahlen basieren auf Full-Time Equivalent FTE

Doppelte Minderheit: Schweizerinnen als gewählte Professorinnen 2013

Anteil ordentl. + ausserordentl.		CH : nicht-CH
Professoren	341.9 FTE	1/3 : 2/3
Professorinnen	**36.7 FTE**	**1/5 : 4/5**



Schweizerinnen: 1.9%
7.2 FTE
von Total 378.6 FTE

Quelle: Gender Monitoring 2013/14, Zürich Okt. 2014
Zahlen basieren auf Full-Time Equivalent FTE

2. Warum so wenige?

Belege der Forschung – Auswahl anerkannter Studien

Tagesanzeiger, Freitag 6. März 2015

„Im Grunde fühlen sich Männer in einer Männerrunde am wohlsten“

Beatrice Tschanz

Journalistin, Unternehmenskommunikation für Rinigier AG, Jelmoli AG, Swissair (Flugzeugabsturtz von Halifax), heute Verwaltungsrätin in mehreren Firmen

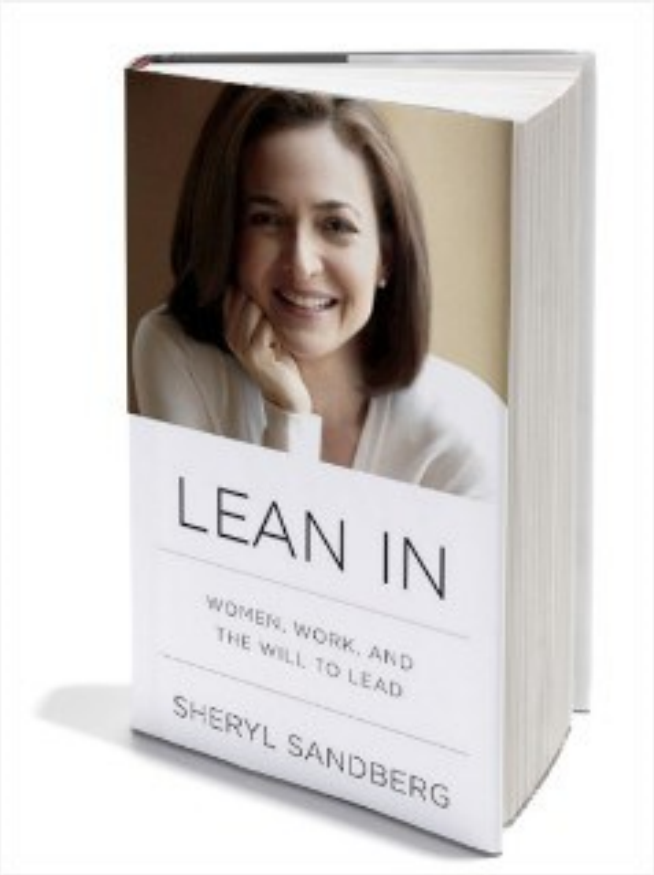
Bias: die unsichtbare Strömung

- Doppelmoral in der Evaluation der wissenschaftlichen Qualifikation von Männern + Frauen
- Minime stereotype Tendenzen akkumu-lieren sich mit der Zeit: die Karriere wird entsprechend getrieben
- Unbeliebt: Frauen in Top-Positionen

Amy Bug, „Swimming against the Unseen Tide“, in: Physics World, Aug. 2010.

Heilman et al., “Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks”, 2014.

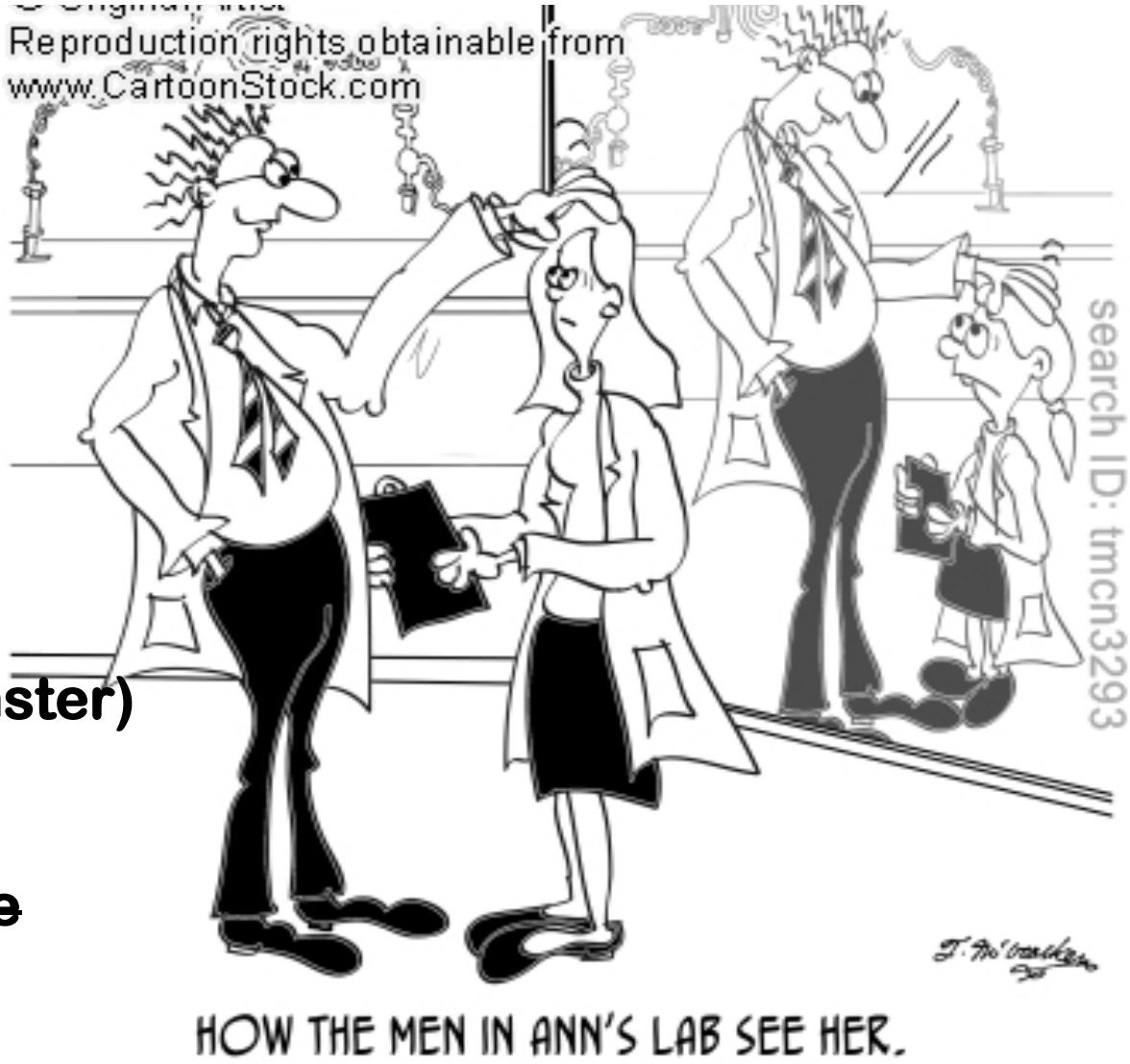
Frauen und Führungspositionen



"When a woman excels at her job, both male and female co-workers will remark that she may be accomplishing a lot but is 'not as well-liked by her peers' . She is probably also 'too aggressive', 'not a team player', 'a bit political', 'can't be trusted' or 'difficult'."

Warum so wenige Frauen in Führungspositionen an den Unis?

- **Mother**
- **Mate**
- **Daughter**
- **(Intellectual Spinster)**
- ~~**Female colleague**~~



Belege der Forschung im MINT-Bereich

Institutionelle Mechanismen hindern Chancengleichheit:

1. Strukturen
2. Voreingenommen-Sein (Bias)
3. Haltung

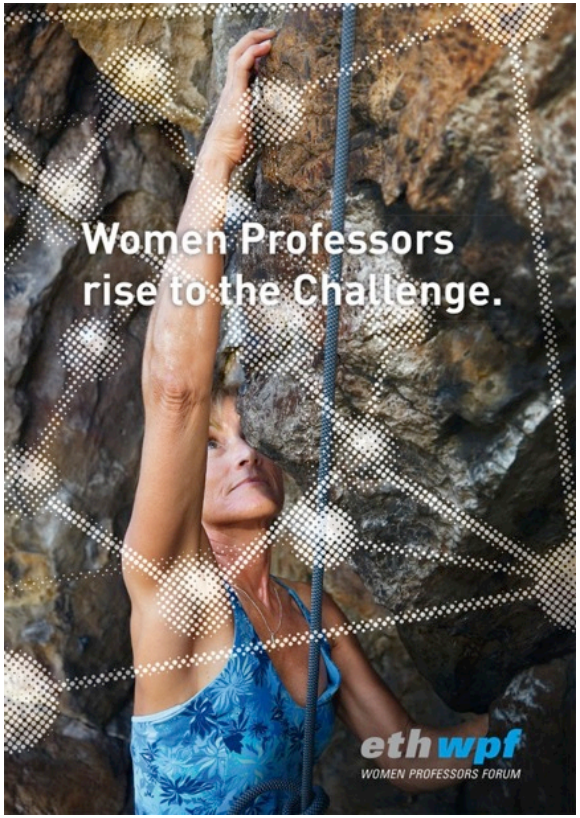
➤ **Sie reduzieren systematisch die Zahl + den Einfluss von Frauen**

3. Wer wir sind

Das ETH Professorinnen Forum (ETH WPF)

ETH Professorinnen Forum

- unabhängiger **Verein** unter dem Dach der ETH Zürich (wie der VSETH)
- vereinigt **Professorinnen der ETH** Zürich umfasst ca. 80%
- ein "**Sounding Board**" für Entscheidungsträger der ETH Zürich
- kreiert eine **Plattform zum Austausch** mit regelmässigen wissenschaftlichen Treffs
- **begeistert junge** Frauen für die Karriere als Wissenschaftlerin oder Ingenieurin
- **vernetzt sich** mit Organisationen mit ähnlichen Zielen in der Schweiz



4. Was wir tun

Ziele – Aktivitäten

Unsere Empfehlung im Umgang mit Biases

- Anerkenne Stereotypen über Frauen / Männer
  - Bewusstes Anpassen der **Denkweise**
- Öffne bestehende Netzwerke von Männern
  - **Rotation von Professoren** in Entscheidungsgremien und an leitenden Stellen
  - **Transparenz** für Information, Finanzen etc.
- Subtiles Herabsetzen von Frauen im Alltag
  - **Setzen von hohen Standards** für den respektvollen Umgang mit allen

Unser Empfehlung für einen Wandel von der höchsten Ebene aus

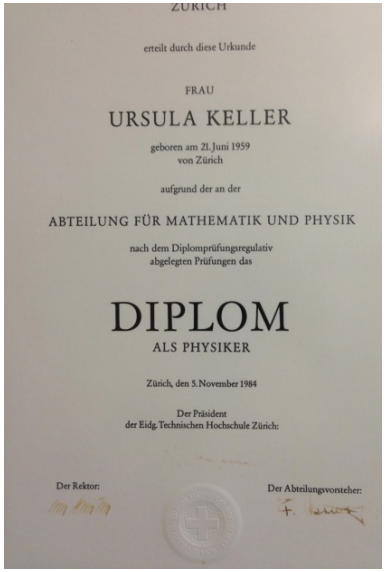
- Anstellen einer **“kritischen Masse”** von Frauen zur Veränderung des Arbeitsklimas
- Besetzen von **Schlüsselgremien + leitenden Positionen** mit Professorinnen
- Erleichtern der **Integration** von Professorinnen
- Begrüssen von **Rückmeldung** über die Zufriedenheit

„corporate culture“ Wer ist verantwortlich?

- Einstellung + Erfahrung der **Führungspersonen** spielen eine wichtige Rolle:
  ihre Signale haben eine starke Wirkung
- Führungspersonen:
  erkennen Diskriminierung (an) *und* wollen
  etwas dagegen zu tun

McClelland / Holland, „You, Me, or Her: Leaders' Perceptions of Responsibility for Increasing Gender Diversity in STEM Departments“, 2014.

1984: Ich wollte einfach Teil des Clubs sein...



ZÜRICH

erteilt durch diese Urkunde

FRAU

URSULA KELLER

geboren am 21. Juni 1959
von Zürich

aufgrund der an der

ABTEILUNG FÜR MATHEMATIK UND PHYSIK

nach dem Diplomprüfungsregulativ
abgelegten Prüfungen das

DIPLOM

ALS PHYSIKER

Zürich, den 5. November 1984

Der Präsident
der Eidg. Technischen Hochschule Zürich:

Der Rektor:

Der Abteilungsvorsteher:

Wahl “Frau”
Wahl “Physiker”
“Ich glaube an gleiche Rechte und Chancen…
…was zählt, ist meine Leistung.”

“Frauen brauchen keine zusätzliche Hilfe; so etwas brauchen sie nicht!”

“Ich habe meine Meinung geändert: Der Wettbewerb ist nicht fair!

Wir brauchen die politische Unterstützung für den Wandel. ”

Tagesanzeiger, Freitag 6. März 2015

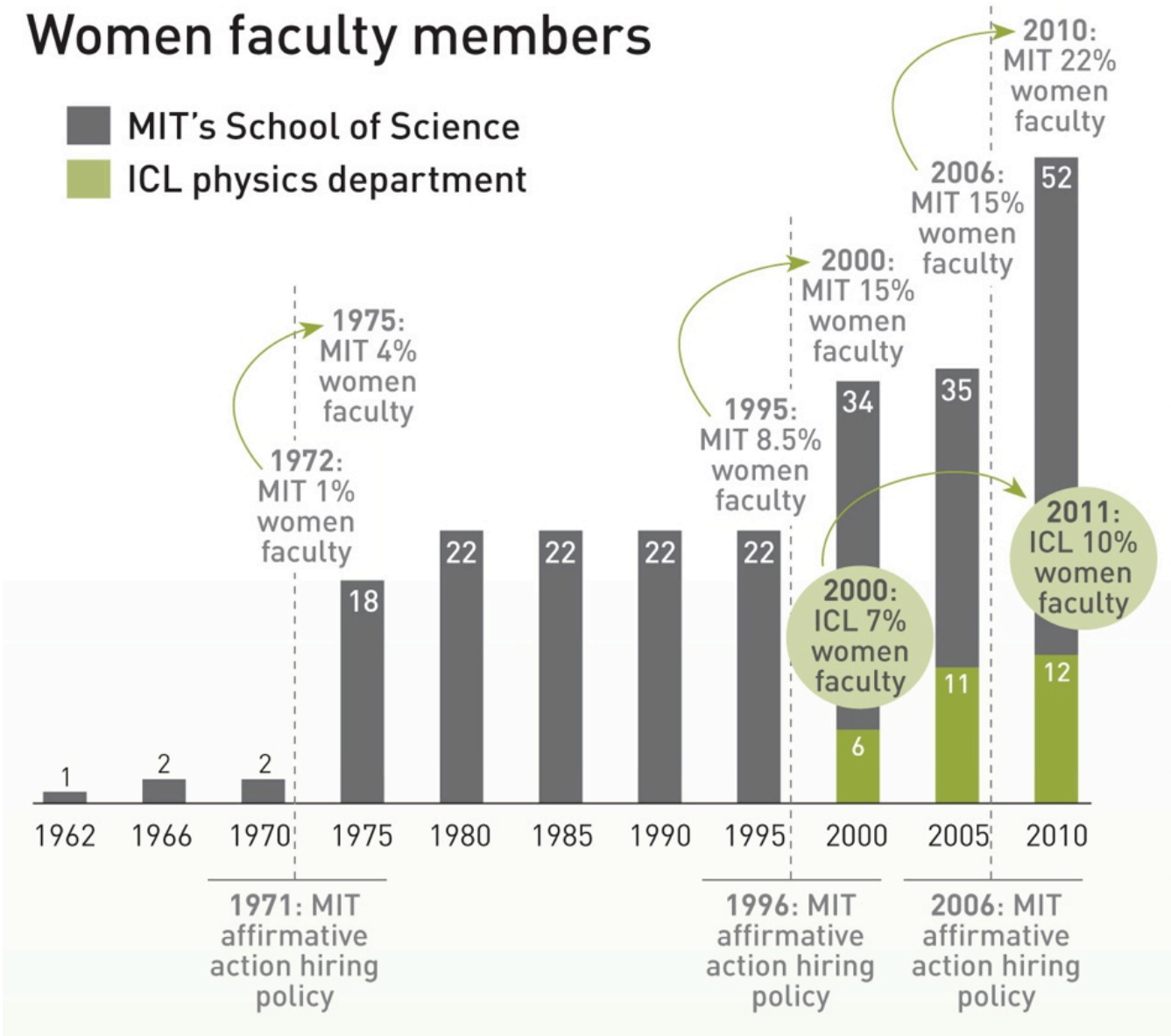
“Ich hätte mich bedankt, wäre ich eine Quotenfrau gewesen. Dessen ungeachtet, komme ich langsam zur Überzeugung, dass es einen Anschub braucht, um die Frauen vermehrt in Führungspositionen zu bringen”

Beatrice Tschanz

Journalistin, Unternehmenskommunikation für Rinigier AG, Jelmoli AG, Swissair (Flugzeugabsturtz von Halifax),
heute Verwaltungsrätin in mehreren Firmen

ethwpf
WOMEN PROFESSORS FORUM
ETH zürich

MIT USA ("ETH das MIT von Europa")



MIT applied affirmative action hiring policies: 1971, 1996, 2006

1994: establishing a committee on women faculty in the school of science
16 out of 17 tenured women Professors

"the feeling of an injustice, the anger that accumulates from this recognition, and the strong desire for change for themselves and future generations"

Source: OSA, OPN, April 2015

ethwpf
WOMEN PROFESSORS FORUM
ETH zürich

The MIT Faculty Newsletter

Vol. XI No. 4 **March 1999**

Special Edition

A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT:

How a Committee on Women Faculty came to be established by the Dean of the School of Science, what the Committee and the Dean learned and accomplished, and recommendations for the future

One senior woman faculty described the outcome of this collaboration as *"more progress for women faculty at MIT in one year than was accomplished in the previous decade."*

Another woman, describing the change in her professional life, noted, *"I was unhappy at MIT for more than a decade. I thought it was the price you paid if you wanted to be a scientist at an elite academic institution. After the Committee formed and the Dean responded, my life began to change. My research blossomed, my funding tripled. Now I love every aspect of my job. It is hard to understand how I survived those years - or why."*

ethwpf ETH zürich
WOMEN PROFESSORS FORUM

Reservefolien

Anhang

Bibliography

- Bug Amy, “Swimming against the unseen tide“, in: Physics World, August 2010, p. 16 – 17.
- EDGE gender equality assessment at Yale University Jan. – Dec. 2012, presented by Priya Natarajan, Physics-Professor at Yale University, at SNSF Annual Meeting, October 2014.
- Heilman M. E., Wallen A. S., Fuchs D., Tamkins M. M., “Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks”, in: Journal of Applied Psychology, 89/2014, 416-427.
- Garforth Lisa, Kerr Anne, “Women and Science: What’s the Problem?“, Oxford University Press 2009.
- Kitching Ruby, “Why aren‘t we all feminists?”, in: New Civil Engineer International, 09.2014, p. 8 – 9.
- Massachusetts Institute of Technology, A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT, Boston 1999.
- McClelland Sara I. / Holland Kathryn J., “You, Me, or Her: Leaders' Perceptions of Responsibility for Increasing Gender Diversity in STEM Departments“, in: Psychology of Women Quarterly, published online 5 June 2014.
- Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Brescoll V. L., Graham M., & Handelsman J., “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”, in: Proceedings of the National Academy of Sciences, 109/2012, 16474-16479.
- Schubert Renate, Kaczykowski-Patermann Honorata, “Gender Monitoring 2013/14. Bericht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der ETH Zürich“, Zürich Oktober 2014.
- Schubert Renate, Hoffmann Kristin, “Gender-Monitoring 2009. Bericht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft“, Zürich November 2010.
- Spencer S.J., Steele C.M., Quinn D.M., “Stereotype threat and women's math performance”, in: Journal of Experimental Social Psychology, 35 (1999), pp. 4–28.