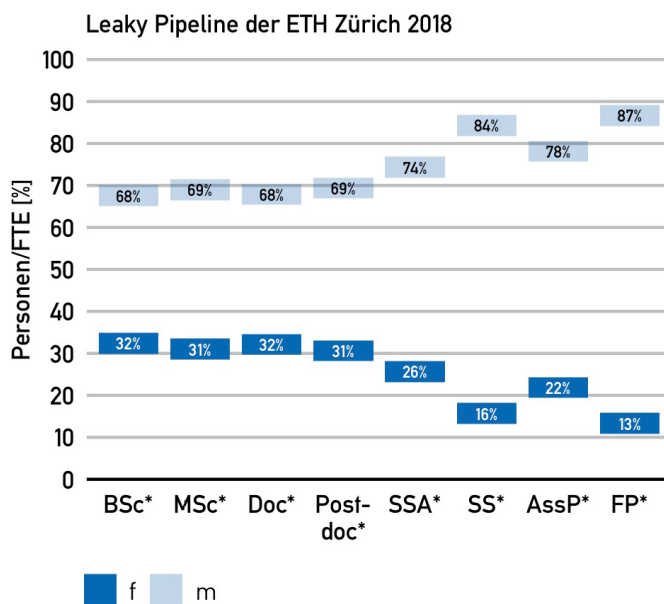


## Gender Monitoring an der ETH Zürich

An der Phimale Coffee Lecture Anfang November zeigte uns Prof. Teichmann Daten zu den Frauen-Anteilen in den Departementen Mathematik und Physik. Dabei kam die Frage auf: Woher stammen diese Zahlen? Wer erhebt sie? Und wie sehen diese Werte für unsere Departemente im Vergleich zur ganzen ETH Zürich und zu anderen Departementen aus?

Das Gender Monitoring der ETH Zürich wird jährlich im Herbst von der «Equal»-Stelle veröffentlicht. «Equal!» ist die Stelle für Chancengleichheit und Vielfalt. Sie engagiert sich unter anderem dafür, dass Frauen und Männer an der ETH gleichermassen gerne und erfolgreich studieren, forschen und arbeiten können. Der Gender Monitoring Bericht liefert aktuelle Daten zur Situation von Frauen und Männern an der ETH Zürich insgesamt sowie in den verschiedenen Departementen. Die Daten stammen ursprünglich von den verschiedenen (Studierenden-) Zulassungsstellen der ETH sowie aus der Personalabteilung und vom Stab Professuren und werden im Bereich des Controllings zusammengeführt. [1]

### Situation an der ETH insgesamt

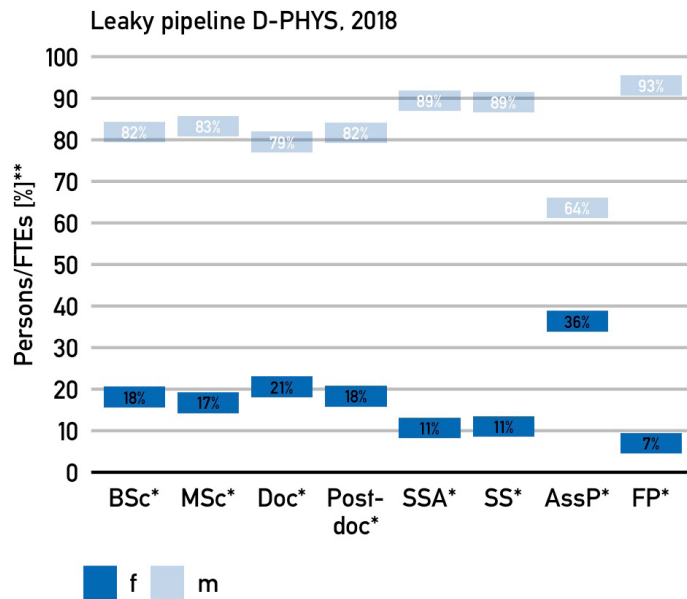


Figur 1: Leaky Pipeline – ETH Zürich

Note pertaining to functional levels: BSc: Bachelor's students; MSc: Master's students; Doc: doctoral students; Postdoc: postdoctoral students and research associates II; SSA: senior assistants and scientific assistants; SS: senior scientists and leading scientists (permanent contracts); Prof: assistant professors (AssP) and full professors (FP)

Betrachten wir die Situation an der ETH Zürich insgesamt (siehe Figur 1). Bei den Bachelor-Studierenden beobachten wir im Jahr 2018 ein Verhältnis von 32% Frauen zu 68% Männern. Im Masterstudium sehen die Werte ungefähr ähnlich aus. Je weiter fortgeschritten die akademische Karriere ist, desto geringer fällt der Frauenanteil aus. Diesen Effekt nennt man «Leaky Pipeline». Interessanterweise ist dieser Effekt in den verschiedenen Departementen der ETH Zürich sehr unterschiedlich und zum Teil fast gar nicht vorhanden. [2]

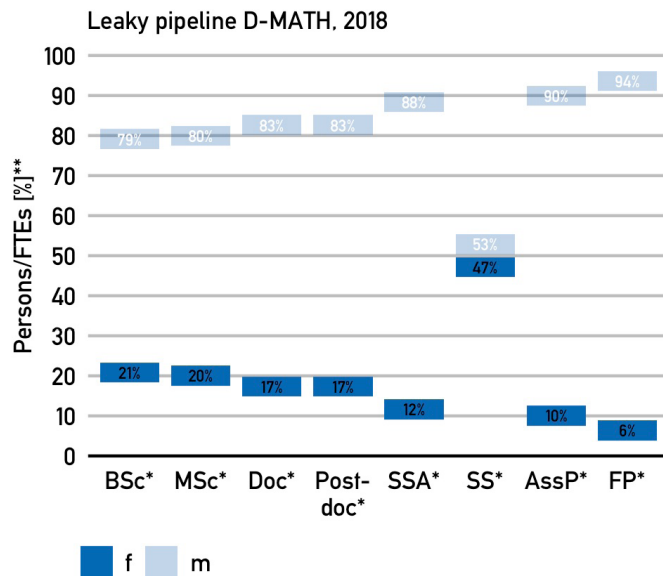
### Situation im Physik-Departement



Figur 2: Leaky Pipeline – D-PHYS

Wir sehen, dass der prozentuale Anteil von Frauen bei den Bachelor-Studierenden bei 18% liegt (siehe Figur 2). Dieser Prozentsatz bleibt mit 17% ähnlich für die Master-Studierenden. Auch danach bleiben die Werte ziemlich stabil zwischen 10% und 20%. Das bedeutet, dass der Effekt der «Leaky Pipeline» im Physik-Departement fast gar nicht beobachtbar ist. Vielmehr ist der Wert von Beginn an tief und er bleibt tief. Eine Ausnahme bildet der Anteil an Assistenzprofessorinnen. Dies hat vermutlich mit der verstärkten und expliziten Berufung von Frauen im Physik-Departement während des letzten Jahres zu tun. [3]

### Situation im Mathematik-Departement



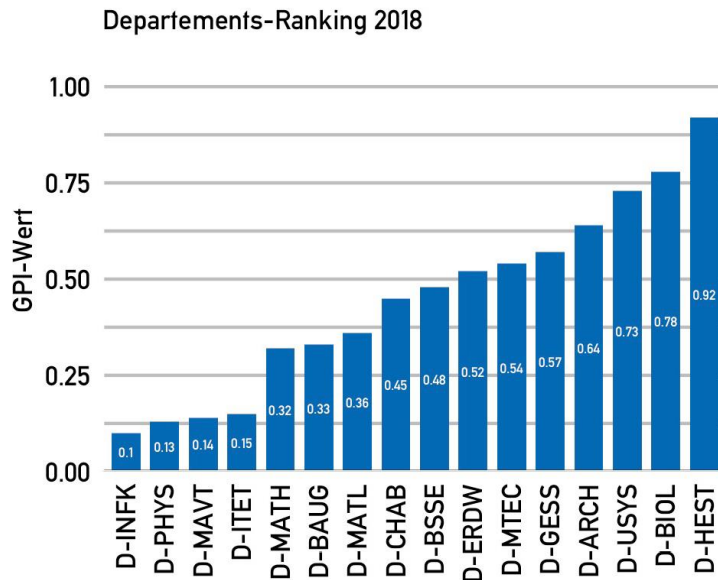
Figur 3: Leaky Pipeline – D-MATH

Für das Mathematik-Departement können wir den sogenannten «Leaky Pipeline» Effekt deutlich besser sehen (siehe Figur 3). Bei den Bachelor-Studierenden haben wir einen Frauen-Anteil von 21% . Im Master sind es noch 20%. Doch danach fällt der Frauen-Prozentsatz kontinuierlich ab, mit Ausnahme der Stufe der Senior Scientists. Der Prozentsatz ist dort besonders hoch, was vermutlich auf die relativ geringe Anzahl Personen in dieser Personalkategorie zurückzuführen ist. Und wir finden bei der Professorenschaft gerade mal noch einen Anteil von 6%. [4]

### Gender Parity Index

Im diesjährigen Gender Monitoring findet man zum ersten Mal den sogenannten «Gender Parity Index» (GPI). Er mittelt die relativen Frauenanteile der verschiedenen Departemente in den Bereichen Studierende, Doktorierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professuren und technisch-administratives Personal. Ein GPI Wert von 1 bedeutet, dass das jeweilige Departement in den fünf Bereiche einen relativ hohen Frauenanteil hat. Ein Wert von 0 im GPI bedeutet, dass das Departement im Vergleich zu den anderen Departementen einen tiefen Frauenanteil hat.

Wir können in der Graphik (siehe Figur 4) sehen, dass die Departemente D-HEST, D-BIOL und D-USYS durch hohe Frauenanteile gekennzeichnet sind. Wir sehen, dass das D-MATH auf Platz 12 (von 16 Departementen) liegt. Das D-PHYS hingegen gehört leider zu den Schlusslichtern in dieser Graphik - gemeinsam mit den Departementen D-INFK, D-MAVT und D-ITET. All diese Departemente haben eine stark unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen auf allen Stufen, verglichen mit den anderen Departementen. Der relativ hohe Anteil an weiblichem administrativem Personal scheint den GPI des Mathematik-Departements zu «retten», und lässt das D-MATH etwas besser abschneiden als das D-PHYS. [2]



Figur 4: Gender Parity Index – ETH Zürich

### Was können wir tun?

Phimale hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, alle interessierten Mitglieder des VMP zum Thema «Chancengleichheit der Geschlechter» zu vernetzen. Unsere Philosophie ist es, dass durch den Austausch zwischen den Studierenden Vorurteile, Missverständnisse und Ängste abgebaut werden. Wir Studierende spielen hier eine wichtige Rolle. Sich Stereotypen zu widersetzen braucht Zeit und Aufmerksamkeit. Wir müssen durch den Austausch untereinander und miteinander lernen, uns von den schnell gefassten Vorurteilen zu verabschieden und uns auf unser Gegenüber möglichst vorurteilsfrei einzulassen. Nur so können wir dafür sorgen, dass sich Frauen und Männer in unseren Departementen gut aufgehoben fühlen. Ausserdem können wir damit künftigen Studentinnen unserer Fächer ein positives Bild des Studiums an unserer Hochschule vermitteln.

Phimale organisiert auch im nächsten Semester wieder verschiedene Events wie Coffee Lectures, Ausflüge und Stammtische. Das Programm wird auf unserer Homepage: <http://phimale.ethz.ch/> publiziert. Wir freuen uns, dich und deinen Freundeskreis an den nächsten Phimale-Veranstaltungen begrüßen zu dürfen!

Wir haben dein Interesse geweckt? Hast du Anregungen oder Wünsche? Schreib uns an [phimale-intern@vmp.ethz.ch](mailto:phimale-intern@vmp.ethz.ch).

P.S. Das ausführliche Gender Monitoring findet ihr unter: <https://ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-monitoring.html>

### Quellen:

[1] "EQUAL!" – Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, <https://ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit.html>, letzter Zugriff: 14.11.2019

[2] Gender Monitoring der Equal-Stelle, [https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie\\_und\\_Zahlen/monitoring-und-studien/1819/PUB\\_191015\\_Gender\\_Monitoring\\_2018Druck.pdf](https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/monitoring-und-studien/1819/PUB_191015_Gender_Monitoring_2018Druck.pdf), letzter Zugriff: 13.11.2019

[3] Gender Monitoring der Equal-Stelle, D-PHYS , [https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie\\_und\\_Zahlen/monitoring-und-studien/1819/Departementalreport/PUB\\_190915\\_PHYS\\_Departementsbericht.pdf](https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/monitoring-und-studien/1819/Departementalreport/PUB_190915_PHYS_Departementsbericht.pdf), letzter Zugriff: 14.11.2019

[4] Gender Monitoring der Equal-Stelle, D-MATH , [https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie\\_und\\_Zahlen/monitoring-und-studien/1819/Departementalreport/PUB\\_190915\\_MATH\\_Departementsbericht.pdf](https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/monitoring-und-studien/1819/Departementalreport/PUB_190915_MATH_Departementsbericht.pdf), letzter Zugriff: 14.11.2019