

# Gender Monitoring 2016/17

Bericht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Studium und Wissenschaft an der ETH Zürich

Prof. Dr. Renate Schubert  
Honorata Kaczykowski-Patermann

Science





# Kurz und knapp: Die wichtigsten Ergebnisse

Mit dem Gender Monitoring 2016/17 liegen aktualisierte Daten zur Situation von Frauen und Männern an der ETH Zürich insgesamt sowie in den verschiedenen Departementen vor. Im diesjährigen Fokus des Gender Monitoring Berichts steht die Sichtbarkeit von Forscherinnen im Wissenschaftsbetrieb.\*

## Umsetzung der Zielvereinbarung

Gemäss der Zielvereinbarung der ETH Zürich mit dem ETH-Rat für die Jahre 2013 bis 2016 sollten bis zum Jahr 2016 folgende Frauenanteile erreicht werden: Professorinnen 15%, Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau 30%, Doktorandinnen 35%, Studentinnen 35% sowie Frauen im technisch-administrativen Bereich mit Funktionsstufe grösser gleich 11 25%. Auf den Stufen der wissenschaftlichen Karriere konnten die Zielwerte bis 2016 nicht erreicht werden. Im technisch-administrativen Führungsbereich konnte das in den Vorjahren erreichte Ziel im Jahr 2016 nicht gehalten werden; der Frauenanteil lag hier bei 24.2%.

## Studierende und wissenschaftliche Mitarbeitende

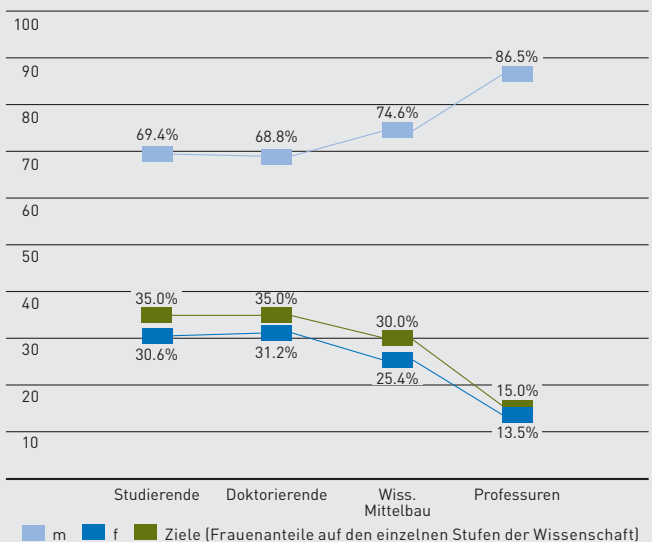
2016 verharrte der Frauenanteil unter den Studierenden das 14. Jahr in Folge bei rund 30%, auch wenn der Frauenanteil bei den neueingetretenen Studierenden auf 32.1% stieg. Der Doktorandinnen-Anteil stieg leicht um 0.5 Prozentpunkte auf 31.2%. Im wissenschaftlichen Mittelbau sank der Frauenanteil mit 0.2 Prozentpunkten leicht auf 25.4%. Der Frauenanteil unter den Postdoktorierenden veränderte sich im Vergleich zum Vorjahr kaum; er lag 2016 bei 28.5%. Auch der Frauenanteil unter den Senior Scientists hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert; dieser lag 2015 bei 15.0% und 2016 bei 14.9%.

## Professuren

Erstmals seit 2013 stieg der Assistenzprofessorinnen-Anteil wieder leicht um 0.7 Prozentpunkte an und erreichte 2016 23.0%.

Auf Stufe der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren ist seit 2006 ein kontinuierlicher leichter Anstieg des

Ziele 2016 gemäss Zielvereinbarung 2013-2016 zw. ETH Zürich und ETH-Rat, Befunde 2016 (Anteile)



2016 lag der Professorinnen-Anteil bei 13.5% und damit unter dem in der Zielvereinbarung<sup>1</sup> 2013-2016 zwischen dem ETH-Rat und der ETH Zürich vorgesehenen Anteil von 15%. Auf Ebene Studierende, Doktorierende und wissenschaftlicher Mittelbau änderten sich die Frauenanteile während der letzten Jahre kaum; sie lagen jeweils unter den Zielvorgaben für die Jahre 2013-2016.

<sup>1</sup> <https://rechtssammlung.sp.ethz.ch/Dokumente/116.pdf>, Seite 23

Frauenanteils zu verzeichnen. Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil unter den Vollprofessuren bei 11.4%.

Im Durchschnitt aller Professuren lag der Frauenanteil 2016 bei 13.5%. Dies ist eine leichte Steigerung von 0.2 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr.

Unter den Neuberufungen war der Frauenanteil 2016 bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren mit 11.1% (2 von 18 Professuren) niedriger

\* Für die Bereitstellung der Rohdaten und für die gute Zusammenarbeit danken wir der Abteilung Controlling, dem Stab Professuren, Stab Forschung, ETH Transfer und dem EU GrantsAccess Office der ETH Zürich.



als bei den Assistenzprofessuren mit 16.7% (4 von 24 Assistenzprofessuren).

## Internationalisierungsgrad

2016 stieg der Internationalisierungsgrad der ETH Zürich im Vergleich zu den früheren Jahren auf fast allen Ebenen der akademischen Karriere kaum weiter an, er lag aber nach wie vor auf einem sehr hohen Niveau. Die Stufen Postdoktorat und Assistenzprofessur verzeichneten 2016 mit 88.5% bzw. 78.0% die höchsten Anteile ausländischer Personen. Des Weiteren steigt der Internationalisierungsgrad nach wie vor über die verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere hin an. Während der Anteil von (Bildungs-)Ausländerinnen und Ausländern beim Studium 22.6% betrug, lag er auf Stufe Postdoktorat bei 88.5%. Der Anteil der bildungsinländischen Doktorierenden, vor allem der der männlichen Doktoranden, nimmt seit 2003 kontinuierlich ab (von 38.9% im Jahr 2003 auf 22.3% im Jahr 2016).

## Trends in den Departementen

Die für die ETH Zürich als Ganzes beobachtbaren Entwicklungen zeigen sich auch in vielen Departementen. Nach wie vor gibt es allerdings grosse Unterschiede zwischen den Departementen. Grob gesehen kann man die Departemente in zwei Gruppen unterteilen: solche mit einer ausgeprägten «Leaky Pipeline» (kontinuierlicher Rückgang des Frauenanteils über die verschiedenen Stufen der akademischen Karriere hin) und solche mit nahezu konstanten Frauenanteilen über die verschiedenen Etappen der wissenschaftlichen Karriere.

Zur ersten Gruppe gehören Departemente, die einen eher hohen Studentinnen-Anteil haben (wie etwa das D-ARCH, D-BIOL, D-CHAB, D-HEST, D-ERDW, D-USYS). Das «Leck» der Leaky Pipeline beginnt in diesen Departementen vor allem auf der Stufe Postdoktorat. Zur zweiten Gruppe zählen Departemente mit eher tiefen Studentinnen-Anteilen wie zum Beispiel das D-MAVT, D-INFK oder D-PHYS.

Ein Vergleich der Jahre 2012 und 2016 zeigt, dass vor allem unter den Doktorierenden die Frauenanteile in vielen Departementen angestiegen sind. Einen deutlichen Anstieg verzeichneten beispielsweise die Departemente D-ARCH (plus 4.4 Prozentpunkte), D-ITET (plus 2.3 Prozentpunkte), D-BSSE (plus 12.1 Prozentpunkte), D-PHYS (plus 7.0 Prozentpunkte), D-ERDW (plus 6.6 Prozentpunkte) und D-USYS (plus 4.1 Prozentpunkte). Hingegen wiesen die Departemente D-INFK, D-MATL, D-BIOL, D-HEST und D-GESS Rückgänge des Doktorandinnen-Anteils auf (D-INFK minus 2.0 Prozentpunkte, D-MATL minus 3.4 Prozentpunkte, D-BIOL minus 5.0 Prozentpunkte, D-HEST minus 3.0 Prozentpunkte, D-GESS minus 6.4 Prozentpunkte).

Den höchsten Doktorandinnen-Anteil wies 2016 das D-USYS mit 51.4% auf. Das D-MAVT hatte mit 13.7% unter den Doktorierenden und mit 10.2% unter den Studierenden

innerhalb der ETH Zürich die niedrigsten Frauenanteile. Das D-HEST hatte im Jahr 2016 mit 63.5% den höchsten Studentinnen-Anteil. Dieses Departement hatte ebenfalls den höchsten Frauenanteil auf Stufe Postdoktorat (52.0%). Seit 2015 ist in allen Departementen mindestens eine ordentliche oder ausserordentliche Professur durch eine Frau besetzt.

Mit 28.2% hatte das D-HEST im Jahr 2016, wie schon in den Vorjahren, den höchsten Professorinnen-Anteil (an allen Professuren, d.h. Assistenzprofessuren und Vollprofessuren) und lag damit deutlich über dem ETH-Durchschnitt von 13.5%. Unter diesem Durchschnitt lagen die Departemente D-ARCH, D-BAUG, D-CHAB, D-ITET, D-INFK, D-MAVT, D-MATH, D-PHYS; wobei das D-MATH mit 5.7% den niedrigsten Professorinnen-Anteil hatte.

## Technische und administrative Mitarbeitende sowie Führungskräfte

In der Gruppe der technischen und administrativen Mitarbeitenden sank der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr leicht und betrug 2016 43.0% (Departemente 47.2%; Schulleitung und Dienste 39.6%). Gegenüber 2006 ist ein Anstieg von 3.0 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Auf Führungspositionen im Bereich Schulleitung und Dienste (Lohnband grösser gleich Stufe 11) machten Frauen 2016 mit 27.0% über ein Viertel aus. In den Departementen waren in den administrativen Führungspositionen Frauen mit 5.5% vertreten. An der Spitze der 14 ETH-Abteilungen im administrativ-technischen Bereich standen im Juli 2017 zwei Frauen und 12 Männer. Für die ganze ETH Zürich ergab dies einen Frauenanteil bei den Führungspositionen im administrativ-technischen Bereich von 24.2%, wodurch das Ziel von 25% der Zielvereinbarung 2013-2016 mit dem ETH-Rat knapp nicht erreicht wurde.

2016/17 war die Position der Departementsvorstehenden in den ETH-Departementen fast ausschliesslich mit Männern besetzt: 2 der 16 ETH-Departemente wurden durch Professorinnen geleitet.

In der ETH-Schulleitung nimmt seit Januar 2015 Prof. Sarah Springman als Rektorin Einsitz. Damit liegt der Frauenanteil in der Schulleitung bei 20%.

## Anmerkungen

Im vorliegenden Bericht wird die Situation von Frauen und Männern für die ETH Zürich insgesamt dargestellt. Ergänzend stehen unter [www.gender-monitoring.ethz.ch](http://www.gender-monitoring.ethz.ch) → die Berichte zur Situation von Frauen und Männern in den einzelnen Departementen der ETH Zürich zur Verfügung.

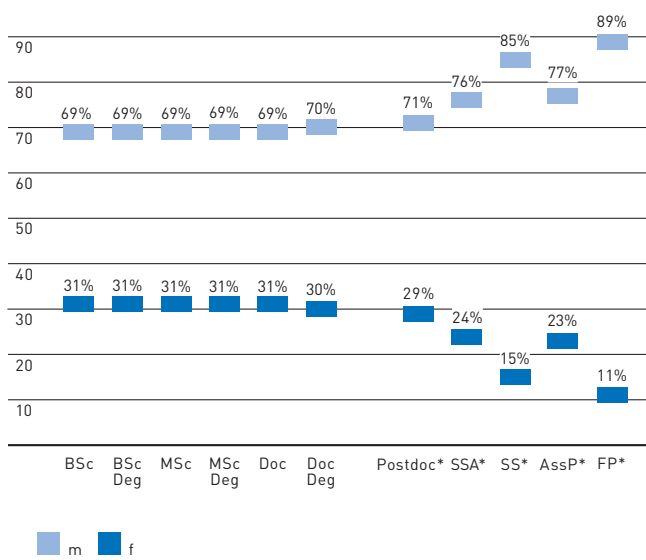
# **Die ETH Zürich**

## **unter der Lupe:**

### **Die Ergebnisse im Einzelnen**

# 1. Leaky Pipeline und Glass Ceiling Index

Leaky Pipeline der ETH Zürich 2016 (Anteile)



Diese Grafik stellt die Frauen- und Männeranteile auf den akademischen Karrierestufen der ETH Zürich für das Jahr 2016 dar. Auf allen Stufen waren Frauen unterrepräsentiert. So waren Frauen im Studium mit 30.6% vertreten; auf Ebene der Vollprofessuren erreichten sie einen Anteil von 11.4%.

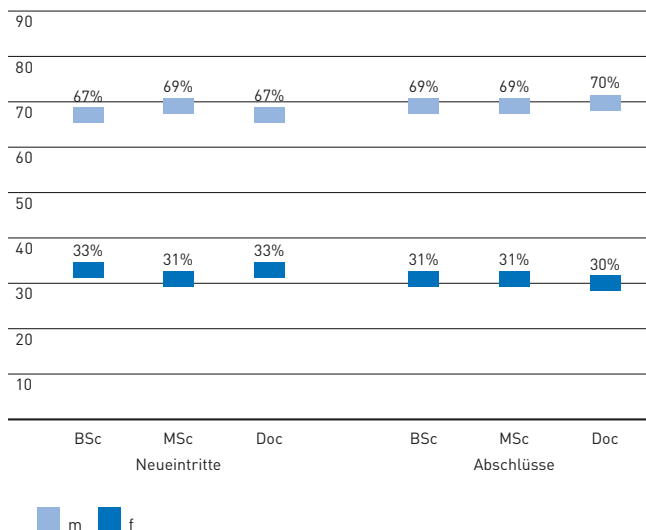
Insgesamt war auch 2016 eine «Leaky Pipeline» an der ETH Zürich beobachtbar: je höher die akademische Karrierestufe, desto geringer ist der Frauenanteil. Das Wegbrechen von Frauen aus der akademischen Karriere beginnt im Wesentlichen mit dem Postdoktorat und wird besonders deutlich beim Übergang zu den Stufen Oberassistentin und Senior Scientists.

Auf der Stufe Assistenzprofessur betrug 2016 der Frauenanteil 23.0%. 2012 betrug er noch 29.5%.

\*Ergänzung Funktionsstufen: Postdoc: Postdoktorierende und Wissenschaftliche Assistentin II; SSA: Oberassistentin und Wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientific Assistant, befristet); SS: Senior Scientists und Leitende Wissenschaftliche Mitarbeitende (unbefristet); AssP: Assistenzprofessur; FP: ordentliche und ausserordentliche Professuren (Full Professors)

Anmerkung: Die Mitte der Datenpunkte gibt den Wert grafisch an.

Anteile an Neueintreten vs. Anteile an Absolvierenden an der ETH Zürich 2016 (Anteile)

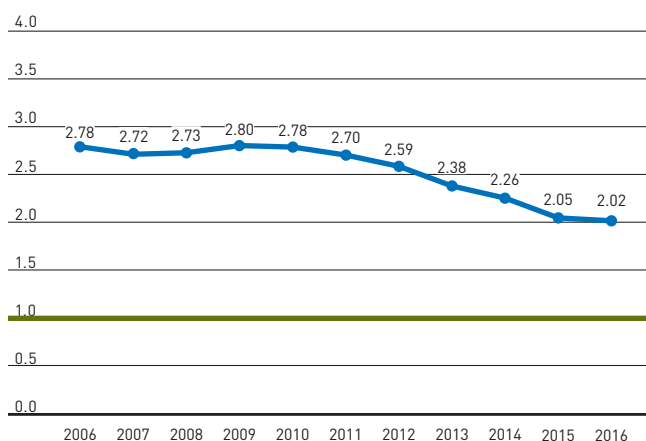


Diese Grafik stellt die Frauenanteile der Neueintritte den Frauenanteilen der Abschlüsse im Jahr 2016 gegenüber.

Auf der Stufe Bachelor ist der Studentinnen-Anteil unter den Neueintritten höher als unter den Abschlüssen. Auf Stufe Master ist der Studentinnen-Anteil unter den Neueintritten und den Abschlüssen gleich hoch. Auf der Stufe Doktorat sind mehr Studentinnen eingetreten als abgeschlossen haben.

Werden die Abschlüsse des Jahres 2016 den Neueintritten von 2013 gegenübergestellt, sodass von etwa gleichen Kohorten ausgegangen werden kann, zeigt sich folgendes Bild: Auf Stufe Bachelor und Master ist der Frauenanteil unter den Neueintritten und Abschlüssen in etwa gleich hoch (zwischen 30% und 31%). Auf Stufe Doktorat haben 2013 34.1% Doktorandinnen das Doktorat angetreten und 2016 29.8% das Doktorat abgeschlossen.

Glass Ceiling Index an der ETH Zürich 2006-2016



Der Glass Ceiling Index (GCI) vergleicht den Frauenanteil ab Stufe Postdoc bis Stufe Vollprofessur (ordentliche und ausserordentliche Professuren) mit dem Frauenanteil auf Stufe Vollprofessur. Ein Wert grösser 1 zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Vollprofessuren im Vergleich zum Wissenschaftsbereich ab Stufe Postdoc an. Je stärker der GCI-Wert über 1 liegt, desto «dicker» ist die «gläserne Decke». Die ETH Zürich wies für das Jahr 2016 einen GCI-Wert von 2.02 auf (minus 0.03 gegenüber 2015), was eine leicht gesunkene Unterrepräsentanz von Frauen auf Vollprofessuren zeigt. Seit 2009 geht der GCI-Wert der ETH Zürich kontinuierlich zurück. Dies bedeutet, dass sich der Frauenanteil auf Stufe Vollprofessur und der Frauenanteil der darunter liegenden Stufen (ab Stufe Postdoc) angleichen. Der GCI für alle Schweizer Universitäten lag im Jahr 2015 bei 1.77.\*

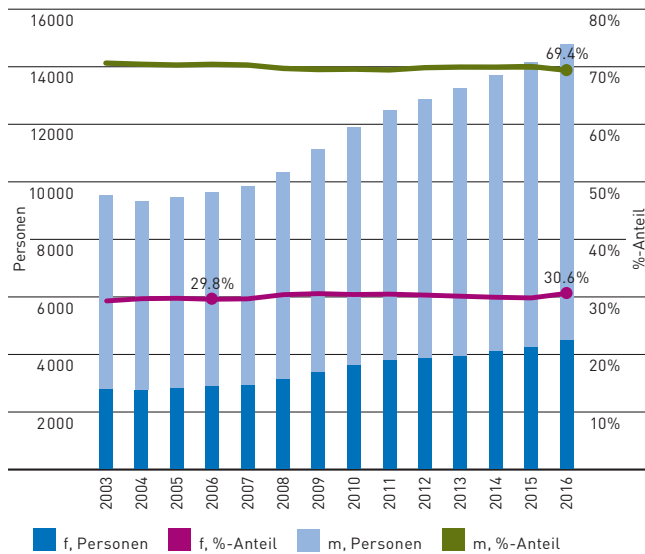
Anmerkung: Im Anhang befindet sich die Definition des GCI.

\*Berechnung nach den Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen/tertiaerstufo-hochschulen.assetdetail.482435.html> und deren Personalkategorien (siehe auch Anhang).

$$GCI = \frac{\text{Frauenanteil}_{\text{Postdoc bis FP}}}{\text{Frauenanteil}_{\text{FP}}}$$

## 2. Studierende

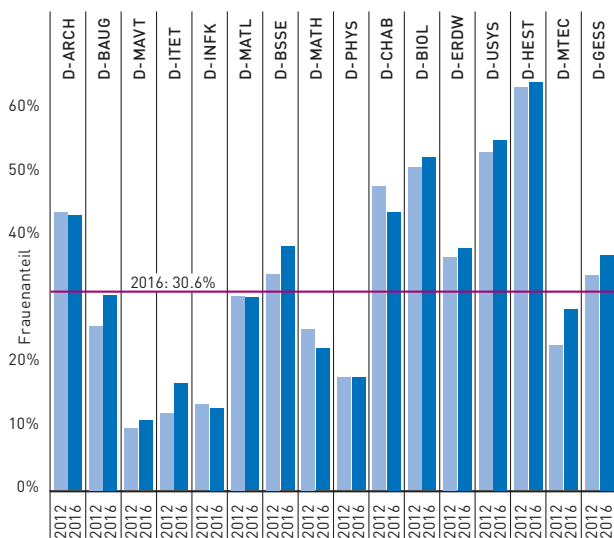
Studierende nach Geschlecht 2003-2016



Die Zahl der Studierenden (Studierende aller Bachelor-, Master- und bis 2011 aller Diplomstudiengänge) stieg, wie bereits in den Vorjahren, weiter an und erreichte 2016 14'770 (plus 619 gegenüber 2015).

Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Studentinnen-Anteil 2016 nur leicht um 0.6 Prozentpunkte auf 30.6%. Seit 2003 stagniert der Studentinnen-Anteil an der ETH Zürich damit faktisch bei rund 30%, bei stetig wachsender Zahl der Studierenden.

Studentinnen-Anteile in den Departementen 2012 vs. 2016

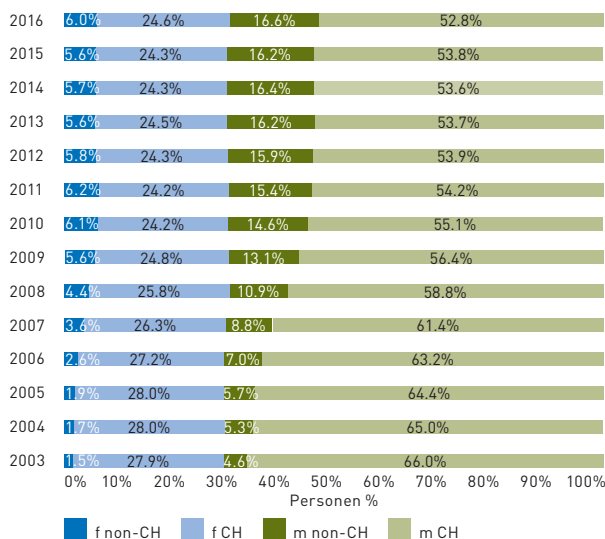


8 Departemente wiesen 2016 einen Studentinnen-Anteil auf, der unter dem Durchschnittswert der ETH Zürich von 30.6% lag (D-BAUG, D-MAVT, D-ITET, D-INFK, D-MATL, D-MATH, D-PHYS, D-MTEC). Wie schon in den letzten Jahren, wies das D-HEST den höchsten Studentinnen-Anteil (63.5%) auf, den niedrigsten verzeichnete das D-MAVT mit 10.2%.

Ein Vergleich der Jahre 2012 und 2016 zeigt folgendes Bild: Die Departemente D-MATH und D-CHAB verzeichneten Rückgänge des Studentinnen-Anteils (D-MATH minus 3.0 Prozentpunkte, D-CHAB minus 4.1 Prozentpunkte). Einen Anstieg verzeichneten die Departemente D-BAUG (plus 5.1 Prozentpunkte), D-ITET (plus 4.7 Prozentpunkte), D-BSSE (plus 4.4 Prozentpunkte), D-MTEC (plus 5.7 Prozentpunkte) und D-GESS (plus 3.2 Prozentpunkte).

Ein Vergleich der Jahre 2015 und 2016 zeigt die üblichen jährlichen Schwankungen von ca. einem Prozentpunkt. Einen Zuwachs im Studentinnen-Anteil wiesen das D-BSSE mit einem Plus von 7.2 Prozentpunkten und das D-ERDW mit einem Plus von 2.5 Prozentpunkten auf. Den grössten Rückgang wies das D-MATL mit 1.8 Prozentpunkten auf.

Studierende nach Geschlecht und Bildungsherkunft 2003-2016 (Anteile)



Der Internationalisierungsgrad\* unter den Studierenden an der ETH Zürich nahm von 2003 bis 2011 stetig zu. Seit 2012 ist der Internationalisierungsgrad nahezu konstant geblieben.

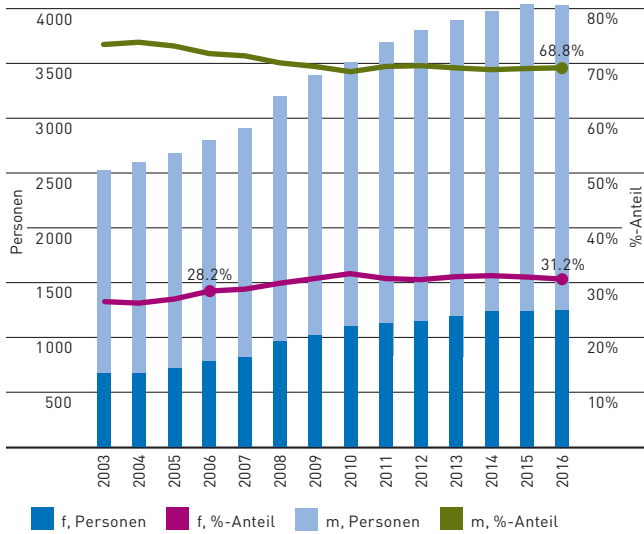
2016 lag der Anteil der Bildungsausländer/innen an den Studierenden bei 22.6% (Bachelorstudium 12.9%; Masterstudium 37.5%) und stieg damit um 0.8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Der Frauenanteil unter den bildungsinländischen Studierenden betrug 2016 31.8% (Bachelorstudium 31.7%; Masterstudium 32.0%), derjenige unter den bildungsausländischen Studierenden 26.4% (Bachelorstudium 23.3%; Masterstudium 28.1%).

\*Der Internationalisierungsgrad wird gemessen durch den Anteil bildungsausländischer Studierender an allen Studierenden.

# 3. Doktorierende

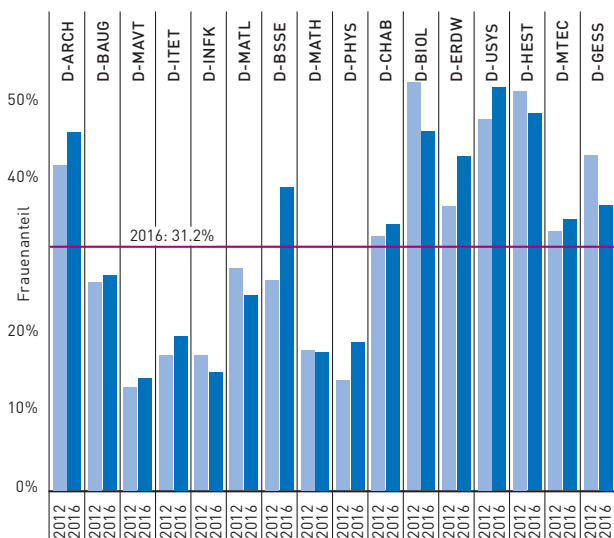
Doktorierende nach Geschlecht 2003-2016



2016 sank die Zahl der Doktorierenden das erste Mal seit 2003 leicht. Zum Herbstsemester 2016 waren 4'010 Doktorierende an der ETH Zürich (minus 16 Doktorierende gegenüber dem Vorjahr), davon 1'250 Frauen (plus 13 Doktorandinnen gegenüber dem Vorjahr). Der Doktorandinnen-Anteil stieg von 30.7% im Jahr 2015 auf 31.2% im Jahr 2016.

Der Doktorandinnen-Anteil verzeichnete über die Jahre 2003 bis 2016 tendenziell eine grössere Aufwärtsbewegung als der Studentinnen-Anteil, der im gleichen Zeitraum nahezu unverändert blieb. Mit 31.2% im Jahr 2016 war der Doktorandinnen-Anteil 0.6 Prozentpunkte höher als der Studentinnen-Anteil.

Doktorandinnen-Anteile in den Departementen 2012 vs. 2016

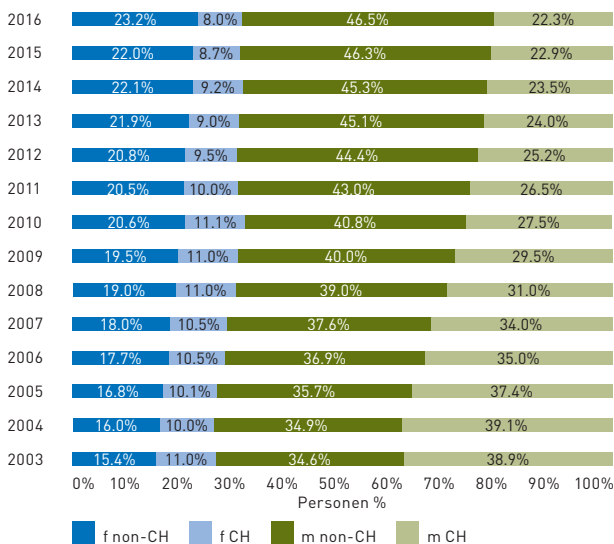


2016 wiesen 7 Departemente (D-BAUG, D-MAVT, D-ITET, D-INFK, D-MATL, D-MATH und D-PHYS) einen Doktorandinnen-Anteil unter dem durchschnittlichen Doktorandinnen-Anteil der ETH Zürich (31.2%) auf. Mit einem Anteil von 51.4% verzeichnete das D-USYS den höchsten Doktorandinnen-Anteil innerhalb der ETH Zürich. Den niedrigsten Doktorandinnen-Anteil verzeichnete das D-MAVT mit 13.7%.

Ein Vergleich der Jahre 2012 und 2016 zeigt folgendes Bild: Die Departemente D-INFK, D-MATL, D-BIOL, D-HEST und D-GESS verzeichneten Rückgänge des Doktorandinnen-Anteils (D-INFK minus 2.0 Prozentpunkte, D-MATL minus 3.4 Prozentpunkte, D-BIOL minus 5.0 Prozentpunkte, D-HEST minus 3.0 Prozentpunkte und D-GESS minus 6.4 Prozentpunkte). Einen Anstieg verzeichneten die Departemente D-ARCH (plus 4.4 Prozentpunkte), D-ITET (plus 2.3 Prozentpunkte), D-BSSE (plus 12.1 Prozentpunkte), D-PHYS (plus 7.0 Prozentpunkte), D-ERDW (plus 6.6 Prozentpunkte) und D-USYS (plus 4.1 Prozentpunkte).

Ein Vergleich der Jahre 2015 und 2016 zeigt die üblichen jährlichen Schwankungen von ca. einem Prozentpunkt. Das D-MATH wies mit 4.0 Prozentpunkten den grössten Rückgang und das D-ERDW mit 2.9 Prozentpunkten den grössten Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr auf.

Doktorierende nach Geschlecht und Bildungsherkunft 2003-2016 (Anteile)



Der Internationalisierungsgrad\* auf der Stufe des Doktorats ist höher als auf der Stufe des Studiums. 2016 hatten 69.7% der Doktorierenden einen bildungsausländischen Hintergrund. Gegenüber dem Vorjahr entsprach dies einem Anstieg von 1.4 Prozentpunkten. Gegenüber dem Jahr 2003 betrug die Zunahme 19.7 Prozentpunkte.

In der Gruppe der bildungsausländischen Doktorierenden stieg der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 1.1 Prozentpunkte auf 33.3%. In der Gruppe der Doktorierenden mit bildungsinländischem Hintergrund sank der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr um 1.1 Prozentpunkte auf 26.4%.

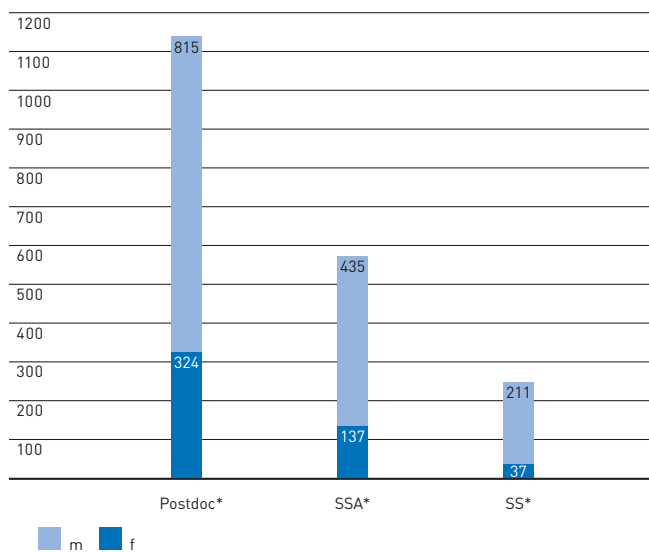
Der Anteil der bildungsinländischen Doktorierenden, vor allem der (männlichen) Doktoranden, ging im Vergleich zu 2003 deutlich zurück.

\*Der Internationalisierungsgrad wird gemessen durch den Anteil bildungsausländischer Doktorierender an allen Doktorierenden.



# 4. Wissenschaftlicher Mittelbau

Wissenschaftlicher Mittelbau nach Geschlecht 2016 (absolut)

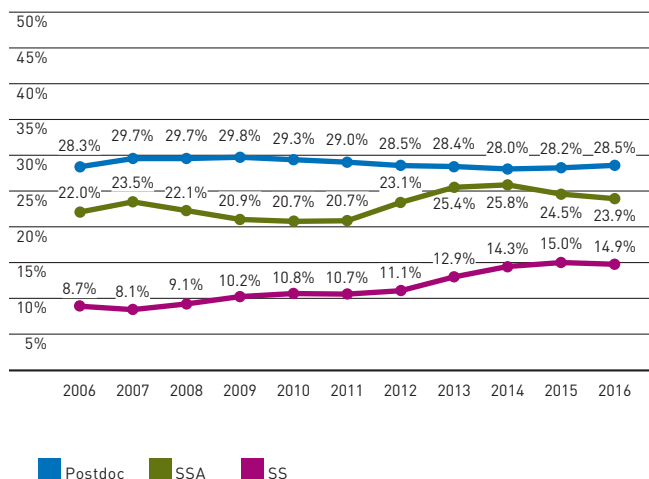


Im Durchschnitt des Jahres 2016 beschäftigte die ETH Zürich im wissenschaftlichen Mittelbau Mitarbeitende im Umfang von 1959.3 Vollzeitäquivalenten. 497.9 Vollzeitäquivalente entfielen auf Frauen. Der Frauenanteil betrug im Durchschnitt aller Funktionsstufen 25.4% und blieb damit gegenüber dem Vorjahr fast unverändert (minus 0.2 Prozentpunkte). Im Vergleich zum Jahr 2006 bedeutet der Wert einen Anstieg um 2.9 Prozentpunkte (2006: 22.5%).

Anmerkung: Doktorierende sind in den Zahlen des Mittelbaus nicht enthalten. Sie werden separat im vorherigen Kapitel ausgewiesen.

\*Ergänzung Funktionsstufen: Postdoc: Postdoktorierende und Wissenschaftliche Assistierende II; SSA: Oberassistenten und Wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientific Assistants, befristet); SS: Senior Scientists und Leitende Wissenschaftliche Mitarbeitende (unbefristet)

Frauenanteile im Wissenschaftlichen Mittelbau 2006-2016

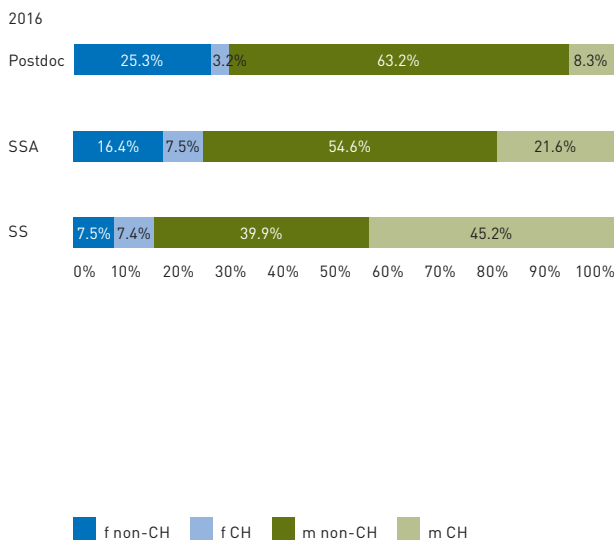


Auf den einzelnen Mittelbaustufen erreichten die Frauenanteile 2016 folgende Werte:

- Postdoc/Wissenschaftliche Assistenz II: 28.5% (plus 0.3 Prozentpunkte gegenüber 2015, plus 0.2 Prozentpunkte gegenüber 2006);
- Oberassistenten/Wissenschaftliche Mitarbeitende: 23.9% (minus 0.6 Prozentpunkte gegenüber 2015, plus 1.9 Prozentpunkte gegenüber 2006);
- Senior Scientists: 14.9% (minus 0.1 Prozentpunkte gegenüber 2015, plus 6.2 Prozentpunkte gegenüber 2006);

Der Frauenanteil der Postdoktorierenden ist seit 2009 leicht fallend, während der Frauenanteil unter den Senior Scientists tendenziell steigt.

Wissenschaftlicher Mittelbau nach Geschlecht und Nationalität 2016 (Anteile)



2016 kamen 72.5% der Mitarbeitenden des gesamten wissenschaftlichen Mittelbaus\* an der ETH Zürich aus dem Ausland. Gegenüber dem Vorjahr bedeutete dies einen Anstieg des Internationalisierungsgrads\*\* um 0.4 Prozentpunkte. Im Vergleich zum Jahr 2006 mit 58.2% betrug der Anstieg 14.3 Prozentpunkte.

2016 war der Internationalisierungsgrad im wissenschaftlichen Mittelbau auf der Stufe Postdoc mit 88.5% deutlich höher als auf Stufe Oberassistent (71.0%) und Senior Scientist (47.4%).

Auf jeder Stufe des wissenschaftlichen Mittelbaus entspricht das Verhältnis zwischen Männern und Frauen der inländischen Mitarbeitenden dem Geschlechterverhältnis der ausländischen Mitarbeitenden.

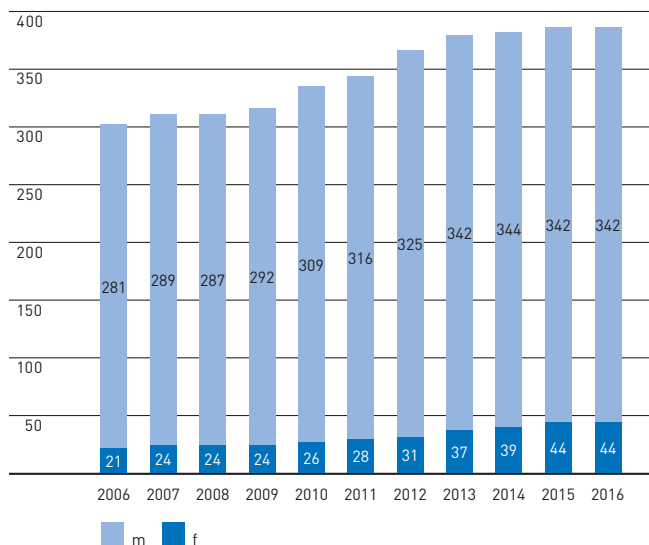
Auf Stufe Senior Scientist waren die Anteile der inländischen und ausländischen Mitarbeitenden sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern in etwa gleich gross.

\*inkl. Wissenschaftliche Assistierende I

\*\*Der Internationalisierungsgrad wird hier gemessen durch den Anteil ausländischer Nationalitäten an allen wissenschaftlichen Angestellten.

## 5. Professuren

Ordentliche und ausserordentliche Professuren 2006-2016 (absolut)

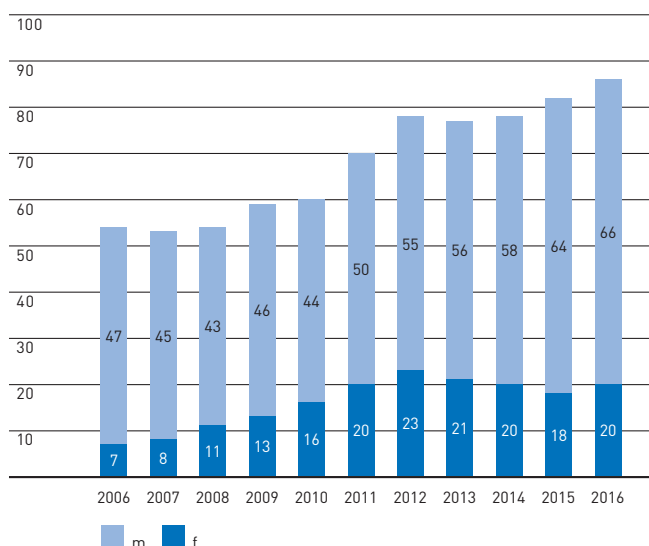


Die Zahl der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten sank 2016 auf 385.6 (minus 0.5 Vollzeitäquivalente gegenüber 2015). Davon entfielen 44.1 Vollzeitäquivalente auf Professorinnen (plus 0.3 Vollzeitäquivalente gegenüber 2015). Der Anteil der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen erreichte 2016 11.4%. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich der Frauenanteil leicht um 0.1 Prozentpunkte. Ordentliche und ausserordentliche Professorinnen sind jünger als ihre männlichen Kollegen. 2016 waren Professorinnen 47 und ihre männlichen Kollegen 51 Jahre\* alt. Seit 2015 ist in allen Departementen mindestens eine ordentliche oder ausserordentliche Professur von einer Frau besetzt. 2016 war die Anzahl der Professorinnen, gemessen in FTE, mit 5.0 FTE im D-USYS am höchsten und mit 1.0 FTE im D-MTEC am tiefsten.

\*Median-Wert

Anmerkung 1: Die Angaben der Personaldaten sind Durchschnittswerte eines Kalenderjahres und werden in Vollzeitäquivalenten (FTE) wiedergegeben. Die Angabe in FTE ermöglicht die Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigungen und Beschäftigungen, die kein vollständiges Kalenderjahr dauerten. Auch die Anstellungen von Professorinnen und Professoren sind in Vollzeitäquivalenten angegeben. In der Regel beträgt die Anstellung von Professor/innen 100% (=1 FTE). Austritte passieren innerhalb eines Kalenderjahres und es gibt und gab einzelne Teilzeitprofessuren. 2016 zählte die ETH Zürich, ausgedrückt in Headcounts mit Stichtag 31.12.2016, 487 Professuren, inklusive Assistenzprofessuren. Ausgedrückt in FTE betrug die Zahl 476.3. Die Angaben der Grafik beinhalten nicht die Schulleitung im Umfang von 4.0 FTE und extern angestellte Doppelprofessorinnen und -professoren.

Assistenzprofessuren 2006-2016 (absolut)



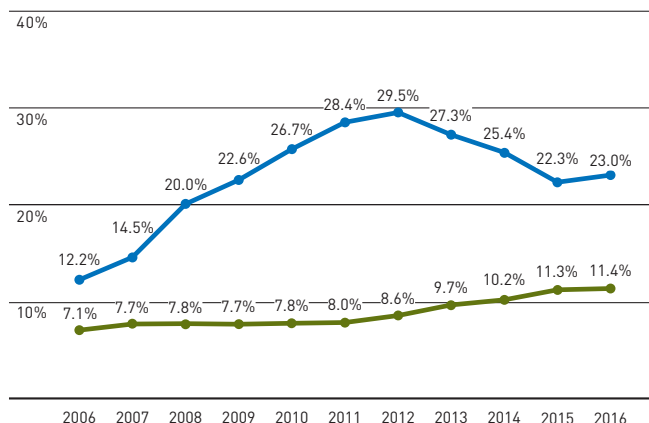
Von 2015 auf 2016 stieg die Zahl der Assistenzprofessorinnen und -professoren um 3.0 Vollzeitäquivalente auf 85.6 Vollzeitäquivalente. Davon entfielen 19.7 Vollzeitäquivalente auf Professorinnen (plus 1.3 Vollzeitäquivalente gegenüber 2015).

Der Anteil der Assistenzprofessorinnen stieg 2016 im Vergleich zum Vorjahr auf 23.0% (plus 0.7 Vollzeitäquivalente).

Im Durchschnitt des Jahres 2016 beschäftigte die ETH Zürich Assistenzprofessoren und -professorinnen mit Tenure Track im Umfang von 42.2 Vollzeitäquivalenten. 8.8 Vollzeitäquivalente davon entfielen auf Assistenzprofessorinnen (20.9%).

2016 hatte das D-BIOL mit 4.0 FTE die höchste Anzahl an Assistenzprofessorinnen, gemessen in Vollzeitäquivalenten, das D-GESS und das D-INFK hatten keine Assistenzprofessorinnen.

Professorinnen-Anteile 2006-2016



Der Professorinnen-Anteil an allen Professuren, d.h. Assistenzprofessuren und Vollprofessuren, stieg 2016 auf 13.5% (plus 0.2 Prozentpunkte). Gegenüber 2006 beträgt der Anstieg 5.6 Prozentpunkte.

Der Frauenanteil unter den Assistenzprofessuren hat seit 2012 erstmals wieder leicht zugenommen und erreichte 2016 einen Anteil von 23.0%. Der Frauenanteil unter den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren stieg ebenfalls leicht auf 11.4% (Zunahme von 0.1 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr).

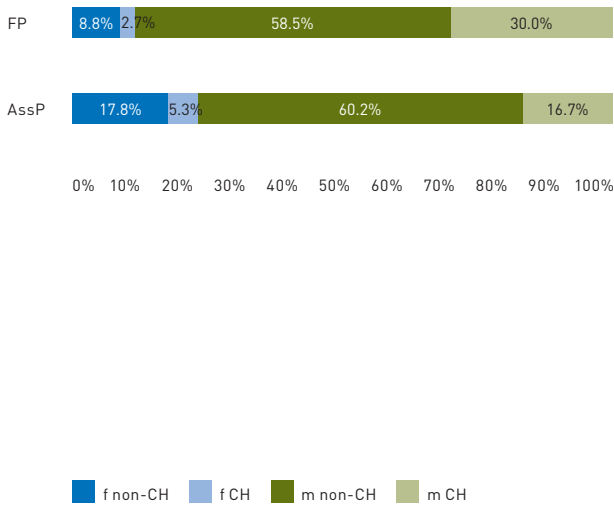
2016 hatte das D-HEST mit 28.2% den höchsten und das D-MATH mit 5.7% den tiefsten Professorinnen-Anteil\*\*.

\*Ergänzung: AssP: Assistenzprofessur; FP: ordentliche und ausserordentliche Professuren (Full Professors)

\*\*FP und AssP

■ AssP\* ■ FP\*

## Professuren nach Geschlecht und Nationalität 2016 (Anteile)



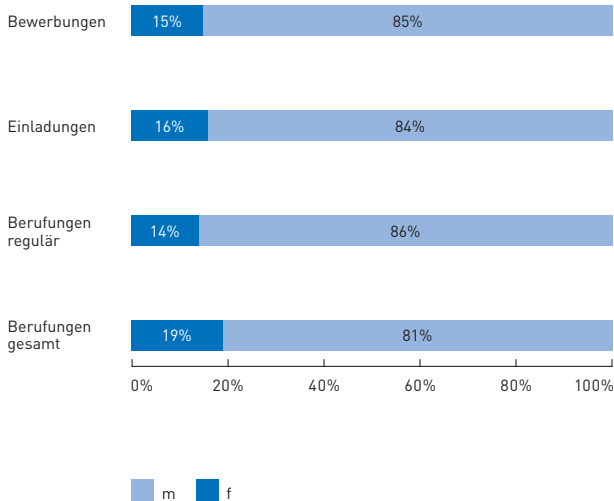
Der Internationalisierungsgrad\* auf Stufe Professur lag mit 69.2% unter dem auf Stufe wissenschaftlicher Mittelbau (72.5%).

2016 kamen 78.0% der Assistenzprofessor/innen und 67.3% der ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen der ETH Zürich aus dem Ausland. Der Inländerinnen-Anteil ist mit 2.7% auf Stufe Vollprofessur besonders niedrig.

\*Der Internationalisierungsgrad wird hier gemessen durch den Anteil ausländischer Nationalitäten bei den Professorinnen und Professoren.

## 6. Berufungsverfahren und Neuberufungen

### Geschlechterverhältnis auf den Stufen des Berufungsverfahrens im Durchschnitt der Jahre 2010-2016

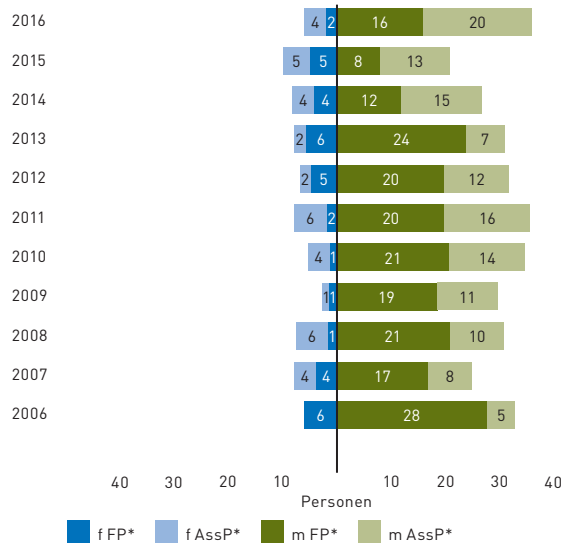


Im Durchschnitt der Jahre 2010-2016 waren die Chancen von Wissenschaftlerinnen, regulär auf eine Professur an die ETH Zürich berufen zu werden, leicht schlechter im Vergleich zu ihren Bewerbungen. In die Zählung der «Berufungen regulär» fliessen diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten ein, die durch das Standardverfahren der Departemente eine Professur erhalten haben. Werden die zusätzlichen Direktberufungen, also Berufungen, denen kein reguläres Berufungsverfahren vorausgegangen ist, berücksichtigt, sind die Chancen auf eine Professur für Wissenschaftlerinnen besser im Vergleich zu ihrem Anteil unter den Bewerbungen. «Berufungen insgesamt» inkludiert Tenure-Fälle, ERC-Berufungen, SNF-Berufungen (etc.) sowie «echte» Direktberufungen durch den Präsidenten, z.B. auf Antrag eines Departements. Insgesamt können somit pro Jahr mehr Professuren besetzt werden als regulär ausgeschrieben wurden.

2016 kamen 16.3% der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen (plus 1.0 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr). 20.4% der zum Vortrag eingeladenen Personen waren Wissenschaftlerinnen. Somit wurden prozentual mehr Frauen eingeladen, als sich beworben hatten. Auf der Stufe der regulären Berufungen betrug der Frauenanteil 7.1%. Der Frauenanteil unter allen Berufenen lag bei 14.3%.

2016 gab es 14 Berufungen, die nicht durch das reguläre Berufungsverfahren getätigt wurden. Durch das Tenure Verfahren bekamen eine Assistenzprofessorin und ein Assistenzprofessor eine Vollprofessur; 3 Wissenschaftlerinnen und 4 Wissenschaftler erhielten eine drittmittelfinanzierte Assistenzprofessur (SNF oder ERC Starting Grant); zusätzlich gab es 5 «echte» Direktberufungen.

Amtsantritte von ord. und ausserord. Professuren sowie Assistenzprofessuren (inkl. SNF/ERC/TT) 2006-2016 (absolut)



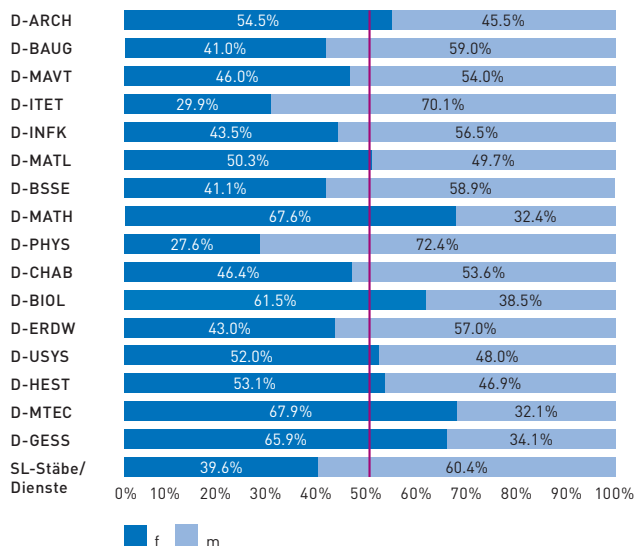
In den letzten 11 Jahren wurden jeweils deutlich weniger Professuren mit Wissenschaftlerinnen als mit Wissenschaftlern besetzt. Die Amtsantritte von Frauen auf einer Vollprofessur blieben meist unter 6 pro Jahr; die Amtsantritte von ordentlichen und ausserordentlichen Professoren lagen bei durchschnittlich 19 pro Jahr.

Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil bei den Neuantritten auf der Stufe ordentlicher und ausserordentlicher Professuren bei 11.1% (2 von 18 angetretenen Professuren) und war damit tiefer als derjenige auf der Stufe Assistenzprofessur (16.7%; 4 von 24 angetretenen Professuren).

\*Ergänzung: AssP: Assistenzprofessur; FP: ordentliche und ausserordentliche Professuren (Full Professors)

## 7. Technisch-administratives Personal und Lernende

Technisch-administratives Personal 2016 (Geschlechterverhältnis)

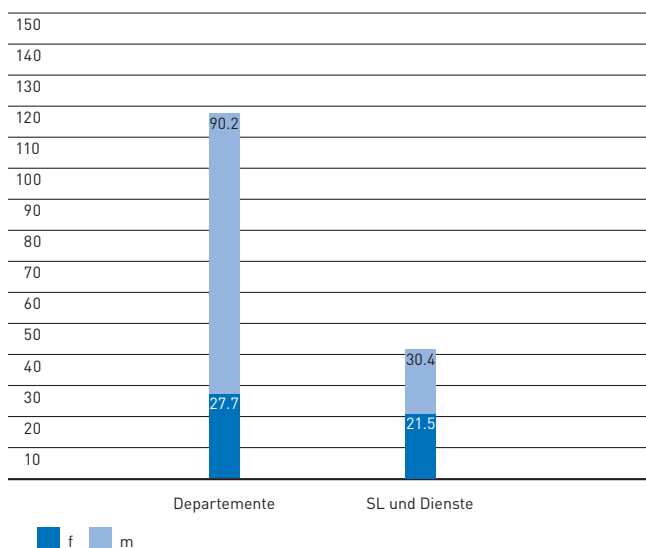


2016 beschäftigte die ETH Zürich technische und administrative Mitarbeitende im Umfang von 2571.8 Vollzeitäquivalenten. 1106.4 Vollzeitäquivalente entfielen auf Frauen. Der Frauenanteil betrug dementsprechend 43.0% und lag 0.6 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Gegenüber 2006 war dies ein Anstieg von 3.0 Prozentpunkten.

In den Departementen betrug der Frauenanteil 47.2%. In den Schulleitungsstäben und Abteilungen erreichte er 2016 39.6%.

In 8 von 16 Departementen lag der Frauenanteil im technisch-administrativen Bereich 2016 bei über 50% (D-ARCH, D-BIOL, D-GESS, D-HEST, D-MATH, D-MATL, D-MTEC, D-USYS).

Lernende nach Geschlecht 2016 (absolut)



Die ETH Zürich bildete 2016 in ihren Departementen sowie in den Schulleitungsstäben und Diensten Lernende in 14 vorwiegend technischen Berufsrichtungen aus. Insgesamt beschäftigte die ETH Zürich im Jahr 2016 Auszubildende im Umfang von 169.8 Vollzeitäquivalenten. Davon entfielen 49.2 Vollzeitäquivalente auf Frauen. Der Frauenanteil lag insgesamt bei 29.0% und damit 1.6 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert und 0.6 Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2006 (29.6%).

## 8. Führungspositionen

Als Führungskräfte im obersten Management werden die Mitglieder der Schulleitung, die Leiterinnen und Leiter der 14 ETH-Abteilungen sowie zusätzlich alle Personen im Lohnband grösser oder gleich Stufe 11 verstanden. Im akademischen Bereich zählen die Departementsvorstehenden und ihre Stellvertreter/innen zu den Führungskräften.

Im Juli 2017 zählte die ETH-Schulleitung 5 Mitglieder. Seit Januar 2015 ist mit Rektorin Sarah Springman eine Frau im obersten Gremium der ETH Zürich vertreten. An der Spitze der 14 ETH-Abteilungen (Akademische Dienste, Studentische Dienste, Lehrentwicklung und -technologie, Hochschulkommunikation, Finanzen, Controlling, Rechnungswesen, Personal, Immobilien, Betriebe, Informatikdienste, Services, ETH-Bibliothek, Sicherheit+Gesundheit+Umwelt) standen im August 2017 12 Männer und zwei Frauen.

In Führungspositionen im Bereich Schulleitung und Dienste (Lohnband grösser/gleich 11) machten Frauen 2016 mit 27.0% über ein Viertel aus (minus 2.1 Prozentpunkte gegenüber 2015). In den Departementen waren Frauen in administrativen Führungspositionen mit 5.5% (minus 4.5 Prozentpunkte gegenüber 2015) vertreten; sie besetzten 1.13 von insgesamt 20.52 Vollzeitäquivalenten. Für die ganze ETH Zürich ergibt dies einen Frauenanteil bei Führungspositionen im technisch-administrativen Bereich von 24.2%.

In den Jahren 2016/17 umfasste die ETH Zürich 16 Departemente. Das D-ARCH und das D-MTEC wurden bzw. werden von Professorinnen geleitet. Weiterhin hatten in zwei Departementen, nämlich im D-USYS und im D-HEST, Professorinnen die Position der stellvertretenden Departementsleitung inne.



# **Fokus 2016/17:** Die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen der ETH Zürich

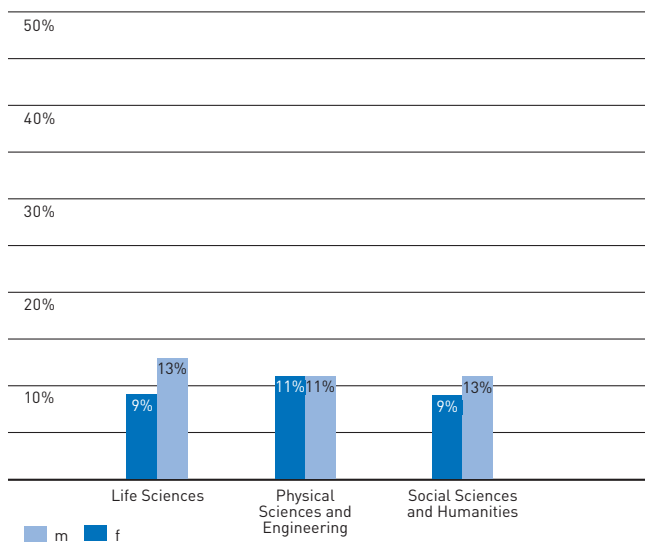
Der Frauenanteil auf den Stufen Postdoc, Senior Scientist oder Professur ist an der ETH Zürich nach wie vor klein. Auf der Stufe der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren beträgt der Frauenanteil auch 2016/17 nur wenig über 10%. Bedeutet dies folglich, dass Wissenschaftlerinnen der ETH Zürich quasi «unsichtbar» sind? Dieser Fokus zeigt, dass Frauen in manchen Bereichen sichtbarer sind, als es aufgrund der entsprechenden Anteile auf den höheren akademischen Stufen zu erwarten wäre, in anderen jedoch weniger sichtbar sind als ihre männlichen Kollegen. Dies bedeutet zweierlei: Einerseits, dass die Forscherinnen der ETH Zürich im Durchschnitt exzellent qualifiziert sind, und andererseits, dass die Institution gewinnen würde, wenn es gelänge, die nach wie vor vorhandenen geschlechterbezogenen Stereotype zurückzudrängen und die entsprechenden Frauenanteile zu erhöhen.

## Forschungsprojekte/Grants

Ein allgemein akzeptiertes Kriterium für die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln. In Europa wird insbesondere die Einwerbung eines ERC-Grants als Gütesiegel angesehen und Forscherinnen und Forscher, die solche Grants erhalten, bekommen typischerweise viel Publizität durch ihre Hochschulen sowie durch die Medien. Die ERC-Statistiken zeigen, dass Forscherinnen je nach Fachgebiet gleich erfolgreich oder weniger erfolgreich sind als ihre männlichen Kollegen (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: ERC-Erfolgsraten in den Fachgebieten

### ERC-Erfolgsraten in den Fachgebieten, 2007-2016



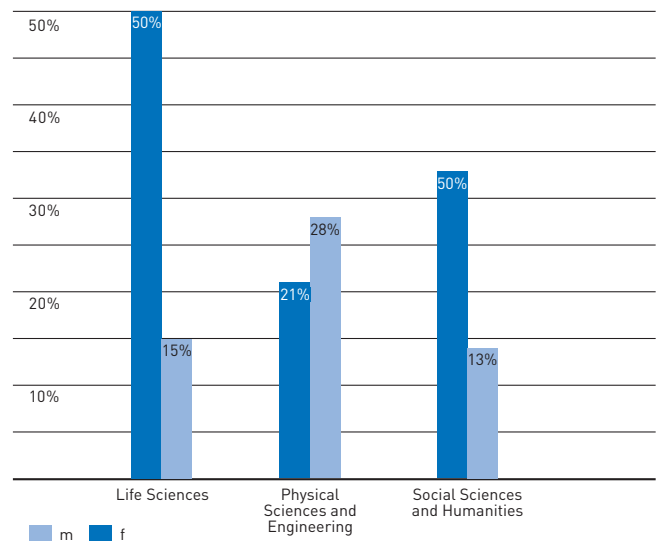
Quelle: ERC (2016): Statistics.

Frauen, die im Bereich Physical Science und Engineering einen ERC-Grant beantragten, waren zwischen 2007 und 2016 insgesamt gleich erfolgreich wie Männer (ERC Statistics 2016). Im Bereich Life Sciences waren ihre Bewerbungen deutlich weniger erfolgreich, und auch im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften war die Erfolgsquote der Männer grösser als die der Frauen.

ETH Forscherinnen sind aktiv und überaus erfolgreich bei der Einwerbung der prestigereichen und «sichtbaren» ERC-Grants. Ihre Erfolgsraten liegen deutlich über denen der allgemeinen ERC-Erfolgsraten und in zwei der drei Gebiete sind die Erfolgsraten der Frauen deutlich höher als die der Männer (vgl. Grafik 1 und 2).

Grafik 2: ERC-Erfolgsraten von ETH Forschenden in den Fachgebieten

### ERC-Erfolgsraten von ETH Forschenden in den Fachgebieten, 2014-2017

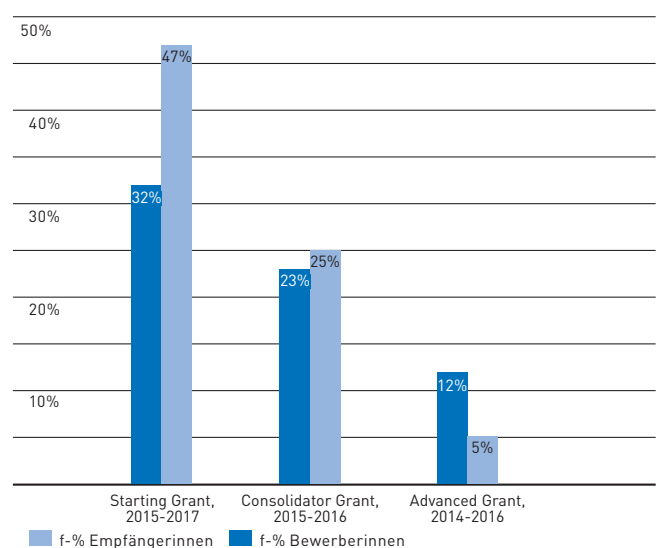


Quelle: eigene Darstellung. Daten EU GrantsAccess Office.

Der Anteil von ETH Forscherinnen an allen ETH-Bewerbungen ist bei den ERC Starting und Consolidator Grants höher als es dem Professorinnenanteil an der ETH Zürich entspricht und sie sind bei der Einwerbung dieser ERC-Grants besonders erfolgreich, denn der Anteil der ETH Forscherinnen an den Bewilligungen ist grösser als ihr Anteil bei den Bewerbungen.

Grafik 3: EU Förderung und Bewerbungen von ETH Forscherinnen

### ERC-Grants ETH Bewerberinnen vs. Empfängerinnen

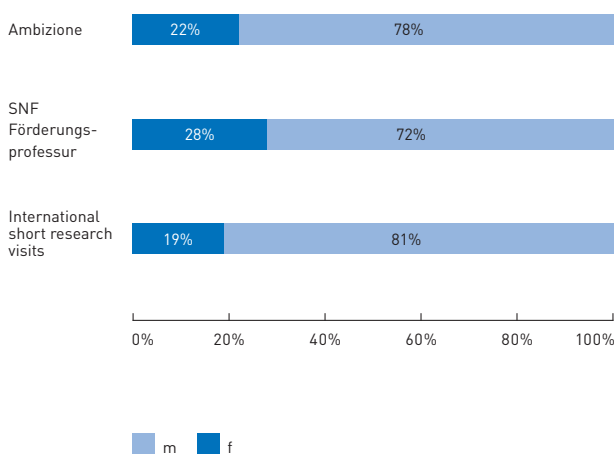


Quelle: eigene Darstellung. Daten EU GrantsAccess Office.

Neben den ERC-Grants sorgt auch die Förderung durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) für die Sichtbarkeit von Forscherinnen und Forschern. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2012-2016 (Startdatum der Förderung) 176 Forschende der ETH Zürich im Rahmen der Personenförderung durch den SNF gefördert. 21.6%<sup>1</sup> der Geförderten waren Frauen. Grafik 4 zeigt die Frauenanteile bei den wichtigsten Förderinstrumenten des SNF ab Stufe Postdoktorat.

Grafik 4: SNF Personenförderung an der ETH Zürich

**SNF Personenförderung ETH Forschende, 2012-2016**



Quelle: eigene Darstellung. Darstellung. Daten der SNF P3 Datenbank.

Bei den durch den SNF geförderten Assistenzprofessuren lag der Frauenanteil in den Jahren von 2012-2016 bei 28.2%. Der Frauenanteil unter den durch das Ambizione-Programm Geförderten betrug 21.6%. 19.3% der geförderten kürzeren Forschungsaufenthalte im Ausland wurden von Forscherinnen in Anspruch genommen.

Im Zeitraum von 2012 bis 2016<sup>2</sup> wurden an der ETH Zürich 963 freie Projekte und programmgebundene Projekte durch den SNF finanziert. Bei 13.0% der geförderten Projekte waren Frauen die Haupt-Antragstellerinnen (responsible applicant<sup>3</sup>).

## Erfindungen/Patente

Neben Forschungsprojekten vermitteln auch Patente eine hohe Sichtbarkeit von Forscherinnen und Forschern. Patente sind dabei insbesondere für eine technische Hochschule wie die ETH Zürich relevant. Ganz generell scheint der akademische Bereich für Frauen besonders förderlich im

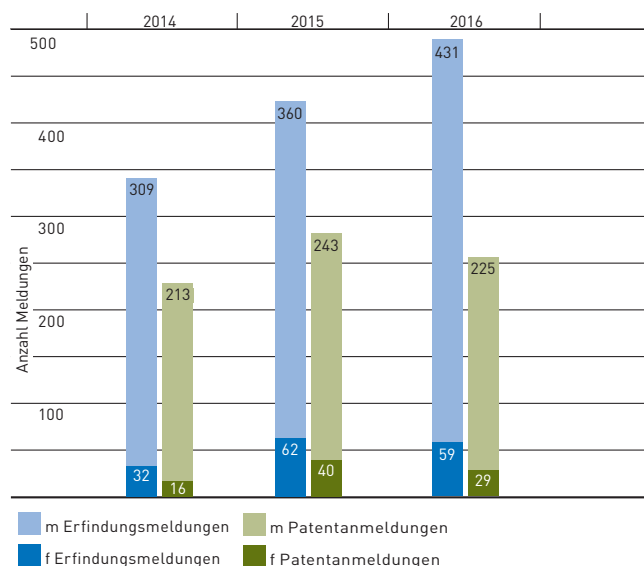
1 Exklusive Marie-Heim-Vögtlin-Förderung, die nur für Frauen vorgesehen war. Inklusive MHV-Förderung ergibt sich ein Anteil von 31.0% bei 200 geförderten Personen.  
 2 Startdatum der Finanzierung  
 3 Bewerbungen um Projekt- und Programmförderungen beinhalten mehrere Bewerberinnen und Bewerber, wobei eine Person die Hauptantragsstellende ist.

Hinblick auf die Erlangung von Patenten zu sein (Sugimoto 2015). Gemäss der World Intellectual Property Organisation (WIPO 2016)<sup>4</sup> waren im Jahr 2015 Wissenschaftlerinnen an 48% der PCT Patentanmeldungen<sup>5</sup> von akademischen Institutionen als Erfinderinnen beteiligt. Allerdings machten im selben Jahr Frauen nur einen Anteil von etwa 15%<sup>6</sup> an der absoluten Zahl der Erfinderinnen und Erfinder innerhalb der PCT Patentanmeldungen aus (ebd.). Patente werden in der Regel von Arbeitsgruppen angemeldet. Alle Gruppenmitglieder gelten dabei als zu gleichen Teilen an der Erfindung beteiligt.

An der ETH Zürich<sup>7</sup> waren im Jahr 2014 10.4% aller Personen, die an Erfindungsmeldungen beteiligt waren, Frauen. Im Jahr 2015 waren es 17.2% und im Jahr 2016 13.7% (vgl. Grafik 5).

Grafik 5: Anträge zur Patentanmeldungen ETH Transfer

**ETH Erfindungsmeldungen und Patentanmeldungen**



Quelle: eigene Darstellung. Daten von ETH Transfer.

Erfolgreiche Prüfungen der Erfindungsmeldungen münden in Patentanmeldungen. Auf der Stufe der Patentanmeldungen konnten die Frauenanteile der Erfindungsmeldungen von 2014 bis 2016 nicht mehr gehalten werden. Im Jahr 2014 waren 7.0%, im Jahr 2015 14.1% und 2016 11.4% aller Personen, die an Patentanmeldungen beteiligt waren, Frauen.

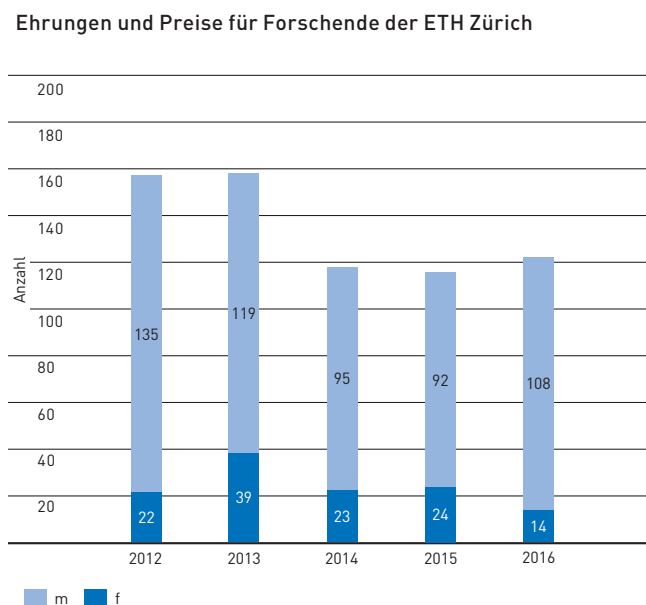
4 Allerdings variiert der Frauenanteil stark in Abhängigkeit vom Herkunftsland, Technologiefeld sowie Branche.  
 5 Internationales Patentsystem (Patent Cooperation Treaty)  
 6 Der Frauenanteil variiert nach Herkunftsland, Sektor und Fachbereich. Im Hinblick auf EU-Patentanmeldungen waren im Zeitraum von 2010 bis 2013 durchschnittlich 9% Frauen unter den ErfinderInnen (She Figures 2016).  
 7 Der mehrstufige Prozess bis zum erfolgreichen Patent dauert mehrere Jahre und startet mit der Erfindungsmeldung beim ETH Transfer. Eine Auswertung bezüglich des Geschlechteranteils auf Stufe der erfolgreichen Patente ist aufgrund der internen Datenstruktur und des sehr komplexen Prozesses in diesem Rahmen nicht möglich.

## Ehrungen, Preise und Auszeichnungen

Durch Ehrungen und Preise wird die Arbeit von Forschenden in besonderer Weise anerkannt und in der Öffentlichkeit sichtbar. Trotz des generell wachsenden Anteils von Wissenschaftlerinnen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich bleibt der Frauenanteil vor allem unter den Vergaben besonders prestigeträchtiger Preise gering (Lincoln et al. 2012). Für Männer wurde eine acht Mal höhere Wahrscheinlichkeit berechnet, einen Scholarly Award in den Bereichen Mathematik, Life Science oder Physik zu gewinnen, als für Frauen (ebd.). Auch unter den Nobelpreis-Laureaten hat es nur wenige Frauen. Insgesamt gingen im Zeitraum von 1901-2016 Nobelpreise an 911 Personen; 49 davon an Frauen (5.4%). Nobelpreise für Physik gingen an 204 Laureaten, davon zwei an Frauen (0.98%); Nobelpreise für Chemie wurden an 175 Laureaten vergeben, davon an vier Frauen (2.28%); und Nobelpreise für Physiologie und Medizin wurden an 211 Laureaten verliehen, davon waren 12 Frauen (5.69%).<sup>8</sup>

Gemäss der ETH Geschäftsberichte der Jahre 2012-2016 wurde Forschenden der ETH Zürich – insbesondere Professorinnen und Professoren – in diesem Zeitraum gesamthaft 671 Auszeichnungen<sup>9</sup> zuteil. 122 Ehrungen und Preise gingen an Forscherinnen, was einen durchschnittlichen Anteil von 18.2% über den gesamten Zeitraum hin ausmacht (vgl. Grafik 6).

Grafik 6: Ehrungen und Preise für Forschende der ETH Zürich



Quelle: eigene Darstellung. ETH Jahresberichte 2012-2016. Alle genannten Ehrungen und Preise der Jahresberichte.

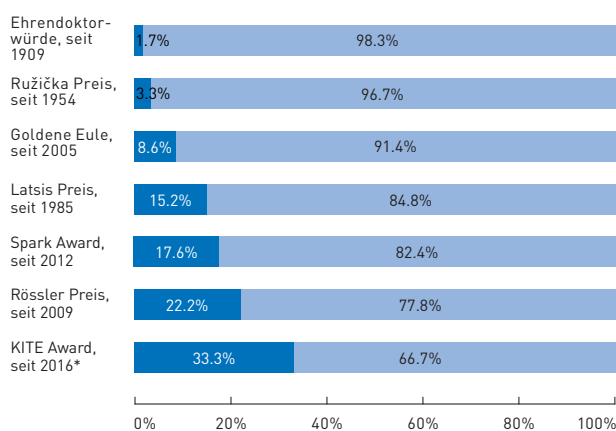
<sup>8</sup> Nobel Preise [https://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/facts/](https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/facts/)

<sup>9</sup> Im Bericht wird nicht nach Art des Preises bzw. der Auszeichnung unterschieden. Die Preise und Auszeichnungen werden namentlich genannt. <https://www.ethz.ch/de/die-eth-zuerich/portraet/auszeichnungen.html>

Die von der ETH Zürich vergebenen Preise wurden vergleichsweise selten an Forscherinnen verliehen. Dies gilt insbesondere für die Verleihung der ETH Ehrendoktorwürde, die bereits seit der Einführung des Promotionsrechts im Jahr 1909 vergeben wird (vgl. Grafik 7). Im Falle des Credit Suisse Award for Best Teaching wurde noch nie eine Frau für die Lehre ausgezeichnet. Insgesamt wurden die in Grafik 7 aufgelisteten Preise seit ihrer Einführung an 728 Personen<sup>10</sup> verliehen; 36 davon waren Frauen (4.9%).

Grafik 7: Ehrungen und Preise der ETH Zürich

### ETH Zürich Preise und Ehrungen (Anteile)



\*Erstvergabe. Im Gewinnerteam waren eine Frau und zwei Männer

Quelle: eigene Darstellung. Daten von ETH Stab Forschung, ETH Transfer, ETH LET, VSETH

## Konferenzbeiträge

Zumindest in der wissenschaftlichen Community entsteht ein hohes Mass an Sichtbarkeit durch Vorträge auf Konferenzen. Statistiken, die Konferenzbeiträge von Männern und Frauen auflisten und somit Vergleiche ermöglichen, fehlen weitgehend. Es ist bekannt, dass Frauen seltener als Männer Keynote-Vorträge auf Konferenzen halten (Klein et al. 2017). Weiter weiss man, dass die Wahrscheinlichkeit für weibliche Keynote Speaker an einer Konferenz steigt, wenn eine grössere Anzahl von Frauen in den Organisationskomitees mitwirken (Sardelis et al. 2016).

Auch für die Forscherinnen und Forscher der ETH Zürich fehlen verlässliche Angaben zu ihren Konferenzbeiträgen. Auswertbar sind allerdings die jedes Jahr an der ETH Zürich veranstalteten Latsis-Symposien. Im Zeitraum von 2002 bis

<sup>10</sup> Ehrendoktorat, Ruzicka Preis, Goldene Eule Latsis Preis, Spark Award, Rössler Preis und KITE Award.

2017 wurden insgesamt 346 Referierende<sup>11</sup> zu diesen Symposien eingeladen, davon waren 36 Frauen. Ihr Anteil betrug somit 10.4%. Es wurden auch Latsis-Symposien ohne eine Keynote Speakerin durchgeführt. Dabei ist zu beachten, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis die Themenvielfalt und fachliche Diskussion im Forschungsumfeld fördert. Aus diesem Grund hat Equal! eine Konferenz-Checkliste für Organisatorinnen und Organisatoren erstellt.<sup>12</sup>

## Publikationen

Eine Analyse der Publikationstätigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern würde den Rahmen dieses Fokusteils sprengen. Daten aus Publikationsdatenbanken enthalten in der Regel keine Angabe zum Geschlecht der Verfasserinnen und Verfasser. Problematisch ist weiterhin, dass die Rangfolge der Autorenschaft einer Publikation je nach Fachgebiet eine unterschiedliche Aussage über die Relevanz der Inputs der Autorinnen und Autoren macht.

Generell weiss man allerdings, dass Frauen im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen publizieren und dass die Wahrscheinlichkeit für sie, in Journals mit hohem Impact-Faktor zu publizieren, geringer ist als für Männer (Pierson 2014, Lerback 2017, Elsevier Report 2017, Lerchenmueller et al. 2017). Frauen sind eher Erstautorinnen und seltener letztgenannte Autorinnen, was in einigen Forschungsgebieten die Seniorposition bezeichnet (Pierson 2014, Lerchenmueller et al. 2017).<sup>13</sup> Dennoch haben Artikel von Wissenschaftlerinnen einen hohen Wirkungsgrad, denn sie werden genauso häufig zitiert oder heruntergeladen wie die Artikel von Männern (Elsevier Report 2017, She Figures 2015). Artikel von gender-heterogenen Autor/innen-Gruppen werden häufiger zitiert im Vergleich zu gender-homogenen Autor/innen-Gruppen (Campbell 2013).

Eine Auswertung von Thomas Reuters «Highly Cited Researchers»<sup>14</sup> der Jahre 2014, 2015 und 2016 zeigt im Übrigen, dass 2016 drei ETH-Wissenschaftlerinnen und acht ETH-Wissenschaftler, 2015 eine ETH-Wissenschaftlerin und ein ETH-Wissenschaftler und 2014 drei ETH-Wissenschaftlerinnen und zwölf ETH-Wissenschaftler als «viel zitiert» ausgezeichnet wurden. Damit zählen sie zu den rund 3000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weltweit, die zu den Top 1% auf ihrem Gebiet gerechnet werden.

<sup>11</sup> Plus 3 Speaker, die nicht zugeordnet werden konnten.

<sup>12</sup> Equal! Konferenz-Checkliste [www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch)

<sup>13</sup> Eine Begründung von Pierson ist, dass Frauen ihre Namen auf Artikel setzen, die sie auch tatsächlich geschrieben haben. Daher sind sie häufiger Erstautorinnen, aber publizieren in der Summe weniger. Ausserdem kann die ErstautorInnenposition mit einer akademischen Juniorposition einhergehen. Auf dieser Ebene ist der Frauenanteil vergleichsweise hoch.

<sup>14</sup> Thomas Reuters «Highly Cited Researchers» 2014, 2015, 2016. <http://hcr.stateofinnovation.com/>

## Medienpräsenz

Frauen treten seltener als Männer in öffentlichen Medien in einer Expertenrolle auf, so dass sie damit für eine breite Öffentlichkeit wenig sichtbar sind (Peters et al. 2008, Peters 2013, Hetsroni 2016, Niemi 2017). Zudem haben Forscherinnen in den social media, wie etwa Twitter, weniger «followers» als ihre männlichen Kollegen (You 2014).

An der ETH Zürich wurden zwischen August 2016 und August 2017 201 Forschende, vermittelt durch die Abteilung Hochschulkommunikation, für insgesamt 464 Experteninterviews angefragt.<sup>15</sup> 24 Forscherinnen (11.9%) traten in diesem Zeitraum 53 mal als Expertinnen in den öffentlichen Medien auf. Die angefragten Forscherinnen traten damit im Durchschnitt 2.2 mal in der Öffentlichkeit auf, ihre männlichen Kollegen im Durchschnitt 2.3 mal.

## Fazit

Es wird deutlich, dass sich Frauen in Bereichen, wo es im Wesentlichen um Leistungen in einem «objektiven Sinn» geht, wie etwa im Zusammenhang mit den ERC-Grants, gut behaupten und ihre Exzellenz damit unter Beweis stellen. Überall dort, wo Gremien stärker über Personen in einem «subjektiven Sinn» entscheiden, scheinen geschlechterbezogene Stereotype stärker zu wirken und Forscherinnen scheinen öfter den Kürzeren zu ziehen (vgl. Bagues et al. 2017, Helmer et al. 2017, Mutz et al. 2012, Sheltzer et al. 2014). Es bleibt zu hoffen, dass es künftig stärker als bisher gelingen wird, die entsprechenden Stereotype zurückzudrängen. Die im Herbst 2017 neu lancierte Respekt-Kampagne der ETH Zürich soll hier einen Beitrag leisten und die Exzellenz der Wissenschaftlerinnen der ETH Zürich dürfte eine zentrale Rolle beim Überwinden der Stereotype spielen.

<sup>15</sup> Für die Erfassung der Medienpräsenz von ETH Forschenden wurde der Medienspiegel bzw. die Sektion «Expertenmeinungen» der Abteilung Hochschulkommunikation für den Zeitraum August 2016 bis August 2017 ausgewertet. Der Newsletter erscheint ETH intern einmal wöchentlich und gibt die bedeutendsten Medienauftritte in Zusammenarbeit mit der Hochschulkommunikation wider. Bei Anfragen von öffentlichen Medien wird zuerst nach einer Expertin innerhalb der ETH Zürich gesucht, die für ein Experteninterview vorgeschlagen werden kann.



## Literaturverzeichnis

- Bagues, M. et al. (2017): Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter? *American Economic Review*. 107(4). 1207-1238.
- Campbell, L. (2013): Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science. *PLoS ONE* 8(10): e79147. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0079147> →
- Elsevier Report (2017): Gender in the Global Research Landscape. Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. <https://www.elsevier.com/research-intelligence/campaigns/gender-17> →
- ERC (2016): Statistics [https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender\\_statistics\\_Dec\\_2016.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender_statistics_Dec_2016.pdf) →
- Helmer, M. et al. (2017): Gender bias in scholarly peer review. *eLife* 2017;6:e21718. doi: 10.7554/eLife.21718
- Hetsroni, A. et al. (2016): Is She an Expert or Just a Woman? Gender Differences in the Presentation of Experts in TV Talk Shows. *Sex Roles*. 70. 376–386.
- Klein et al. (2017): Speaking out about gender imbalance in invited speakers improves diversity. *Nature Immunology*. 18. 475–478, doi:10.1038/ni.3707. <http://www.nature.com/ni/journal/v18/n5/full/ni.3707.html> →
- Lerchenmueller, M. et al. (2017): Research: Junior female scientists aren't getting the credit they deserve. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2017/03/research-junior-female-scientists-arent-getting-the-credit-they-deserve> →
- Mutz, R. et al. (2012): Does Gender Matter in Grant Peer Review? An Empirical Investigation Using the Example of the Austrian Science Fund. *Zeitschrift für Psychologie*. 220(2). 121–129.
- Niemi, M. (2017): Gendered use of experts in the media: Analysis of the gender gap in Finnish news journalism. *Public Understanding of Science*. 2017, Vol. 26(3) 355–368.
- Nobel Prizes [https://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/facts/](https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/facts/) →
- Peters, H. et al. (2008): Interactions with the Mass Media. *Science*. 321(5886). 204-205.
- Peters, H (2013): Gap between science and media revisited: Scientists as public communicators. *PNAS*. 110. Supplement 3. 14102-14109.
- Pierson, E. (2014): In science, it matters that women come last. *FiveThirtyEight*. <https://fivethirtyeight.com/features/in-science-it-matters-that-women-come-last/> →
- Sardelis, S. et al. (2016): Not «pulling up the ladder»: Women who organize conference symposia provide greater opportunities for women to speak at conservation conferences. *PLoS ONE*. 11(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160015> →
- Schweizerischer Nationalfonds SNF. P3 Datenbank. <http://p3.snf.ch/> →
- Sheltzer, J. et al. (2014): Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. *PNAS*. 111(28). 10107-10112.
- Sugimoto, C et al. (2015): The academic advantage: Gender Disparities in Patenting. *PLoS ONE*. 10(5): e0128000. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0128000> →
- Thomas Reuters «Highly Cited Researchers» 2014, 2015, 2016. <http://hcr.stateofinnovation.com/> →
- World Intellectual Property Organization (2016): Identifying the gender of PCT inventors. *Economic Research Working Paper No. 33*. <http://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4125&plang=EN> →
- You, L. (2014): The top 50 science stars of Twitter. *Science*. <http://www.sciencemag.org/news/2014/09/top-50-science-stars-twitter> →

# Anhang

## Methodische und technische Hinweise im Gender Monitoring

### Herkunft der Daten und Datenauswertung

Die Studierenden- und Personaldaten wurden von der Abteilung Finanzen und Controlling der ETH Zürich zur Verfügung gestellt. Die Daten zu den Neuberufungen und zum Thema Tenure Track stellte der Stab Professuren zur Verfügung.

Die Datenauswertung- bzw. Darstellung erfolgt seit der Ausgabe des Gender Monitorings 2013/14 mit Hilfe der Software «Tableau». Aufgrund der Umstellung kann es zu kleineren Abweichungen im Vergleich zu den Angaben in früheren Monitoring-Berichten kommen.

### Studierenden- und Doktorierenden-Daten

2003 wurde an der ETH Zürich das Bachelor-Master-System eingeführt. Das alte Diplom-System ist ausgelaufen. Die Umsetzung der Bachelor- und Master-Studiengänge erfolgte in den einzelnen Departementen zu unterschiedlichen Zeitpunkten: So wurden die Bachelor-Studiengänge zwischen dem Wintersemester 2003/04 und dem Wintersemester 2005/06 eröffnet. Die Einführung der Master-Studiengänge erfolgte zwischen dem Wintersemester 2005/06 und dem Herbstsemester 2007. Übertritte von Diplom-Studierenden in die neuen Studienstufen wurden von den einzelnen Departementen unterschiedlich gehandhabt. Aus diesem Grund und aufgrund der kurzen Zeitreihen im Hinblick auf die Studierenden im Bachelor-Master-System wurden die Studierenden aller Studienstufen (Diplom, Bachelor, Master) bei der grafischen Darstellung in diesem Bericht teilweise noch zusammengefasst. Zu beachten ist, dass interne Übertritte vom Bachelor- ins Master-Studium seit 2005 als neu eingetretene Master-Studierende gezählt werden. Doppelseinschreibungen in einen Bachelor- und einen Master-Studiengang werden ab 2006 berücksichtigt. Sind Studierende in mehreren Studiengängen eingeschrieben, so werden alle gezählt und nicht lediglich der prioritäre Studiengang. Gaststudierende werden bis 1999 als Diplom-Studierende ausgewiesen (inkl. dem Didaktischen Ausweis nach dem Diplom). Den Studierenden- und Doktorierenden-Statistiken liegen Stichtagdaten zugrunde: Der Bestand der Studierenden und Doktorierenden entspricht dem im Herbstsemester (resp. im Wintersemester bis 2006). Bei den Neueintritten sind alle Neueintritte zum Frühjahrs- und Herbstsemester des Kalenderjahres erfasst. In der Kategorie Abschlüsse werden alle verfügbaren Abschlüsse eines Kalenderjahres zusammengefasst.

### Personaldaten

Aufgrund der Umstellung der Personalklassifikation an der ETH Zürich sind Daten bezüglich des Wissenschaftlichen Mittelbaus erst ab Januar 2006 verfügbar. Diese Personaldaten sind Durchschnittswerte eines Kalenderjahres und werden in Vollzeitäquivalenten (FTE) angegeben. Die Angabe in FTE ermöglicht die Berücksichtigung von

Teilzeitbeschäftigungen und Beschäftigungen, die kein vollständiges Kalenderjahr dauerten. Auch die Anstellungen von Professorinnen und Professoren sind in Vollzeitäquivalenten angegeben.

Durch Rundung der Ergebnisse auf die erste Nachkommastelle können Rundungsdifferenzen entstehen.

### Glass Ceiling Index (GCI)

Der Glass Ceiling Index (GCI) vergleicht (dividiert) den Frauenanteil ab Stufe Postdoc bis Stufe Vollprofessur (ordentliche und ausserordentliche Professuren) mit dem Frauenanteil auf Stufe Vollprofessur. Ein Wert grösser 1 zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Vollprofessuren im Vergleich zum Wissenschaftsbereich ab Stufe Postdoc an. Je stärker der GCI-Wert über 1 liegt, desto «dicker» ist die «gläserne Decke». Die gläserne Decke deutet dabei auf strukturelle Barrieren hin, die für eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Vollprofessuren, d.h. auf der obersten Stufen der akademischen Karriere sorgen.<sup>1</sup>

$$\text{GCI} = \frac{\text{Frauenanteil}_{\text{Postdoc bis FP}}}{\text{Frauenanteil}_{\text{FP}}}$$

### Leaky Pipeline

Darstellungen zur Leaky Pipeline stellen jeweils eine Zeitpunkt Betrachtung dar, d.h. es werden die Geschlechteranteile unterschiedlicher Jahrgänge auf den jeweiligen Qualifikations- und Karrierestufen abgebildet. Hierdurch ergeben sich Verzerrungen: Beispielsweise ist der Frauenanteil bei den Doktorierenden in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Diese Zunahme würde sich bei gleichen Karrierechancen der Geschlechter im Mittelbau oder auf Ebene Professur erst zu einem späteren Zeitpunkt auswirken. Die Leaky Pipeline in der gewählten Form der graphischen Darstellung sieht dann extremer aus als sie in Wahrheit ist.

## Definitionen<sup>2</sup>

### Funktionsstufen

#### Doktorierende und Wissenschaftliche Assistenz I

**Doktorierende** sind Wissenschaftler/innen, die ein Doktorat anstreben. Nicht alle an der ETH Zürich eingeschriebenen Doktorierenden, sind auch an der Hochschule angestellt. Im Bericht werden Daten der an der ETH Zürich immatrikulierten Doktorierenden ausgewertet. Die Personalkategorie «Doktorierende» wurde mittlerweile gestrichen, um Verwechslungen und Missverständnisse zu vermeiden.

<sup>1</sup> Quelle: European Commission, She Figures 2015. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators; [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)

<sup>2</sup> Definitionen gemäss ETH Zürich (2009): Übersicht der Funktionen und Entwicklungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Personals an der ETH Zürich, <https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/Funktionen.pdf>.

Angestellte Doktorierende werden seither in der Personal-kategorie Wissenschaftliche Assistenz I geführt.

**Wissenschaftliche Assistenz I:** Auf dieser Stufe wurden ursprünglich Wissenschaftler/innen, die kein Doktorat anstrebten, erfasst. Heute fallen in diese Kategorie auch alle Doktorierenden mit einer Anstellung an der ETH Zürich.

#### **Post-Doktorierende und Wissenschaftliche Assistenz II**

**Post-Doktorierende** sind befristet angestellte Wissenschaftler/innen nach Abschluss der Dissertation. Die Position ist für einen Zeitraum von etwa 2 bis 3 Jahren vorgesehen.

**Wissenschaftliche Assistenz II:** Auf dieser Stufe sind befristet angestellte Wissenschaftler/innen tätig, die entweder eine abgeschlossene Dissertation oder adäquate Berufserfahrung vorweisen. Diese Funktionsgruppe entspricht derjenigen der Postdoktorierenden.

#### **Oberassistentierende und Wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientific Assistants)**

**Oberassistentierende:** Diese Gruppe an Mitarbeitenden umfasst die Oberassistentierenden I und II. Auf Stufe Oberassistentenz I sind Wissenschaftler/innen mit Doktorat tätig, die leitende Aufgaben im Verantwortungsbereich des/der Vorgesetzten/der vorgesetzten Stelle übernehmen. Auf Stufe Oberassistentenz II sind Wissenschaftler/innen mit mindestens drei Erfahrungsjahren tätig, die leitende Aufgaben im Verantwortungsbereich des/der Vorgesetzten/der vorgesetzten Stelle übernehmen.

**Wissenschaftliche Mitarbeitende:** Diese Gruppe an Mitarbeitenden umfasst die Wissenschaftliche Mitarbeitende I und II. Wissenschaftliche Mitarbeitende I sind befristet angestellte Wissenschaftler/innen, die entweder eine abgeschlossene Dissertation oder adäquate Berufserfahrung vorweisen. Ihr Aufgabenbereich geht über den auf Stufe Wissenschaftliche Assistenz II hinaus. Wissenschaftliche Mitarbeitende II sind befristet angestellte Wissenschaftler/innen oder Projektleiter/innen mit leitenden Aufgaben im Verantwortungsbereich des/der Vorgesetzten/der vorgesetzten Stelle.

#### **Senior Scientists und Leitende Wissenschaftliche Mitarbeitende**

**Senior Scientists:** Diese Gruppe an Mitarbeitenden umfasst die Senior Scientists I und II. Senior Scientists I sind unbefristet angestellte Wissenschaftler/innen, die mit der Leitung eines Lehr- und Forschungsgebiets oder der Leitung einer Forschungsgruppe betraut sind. Sie erfüllen die Voraussetzung zur Verleihung einer Titularprofessur. Senior Scientists II sind unbefristet angestellte, international anerkannte Wissenschaftler/innen, welche gemäss internationalem Massstab für eine Professur in Frage kommen. Sie erfüllen die Voraussetzung zur Verleihung einer Titularprofessur.

**Leitende Wissenschaftliche Mitarbeitende:** Diese Gruppe an Mitarbeitenden umfasst die Leitenden Wissenschaftliche Mitarbeitenden I und II. Leitende Wissenschaftliche Mitarbeitende I sind unbefristet angestellte Wissenschaftler/innen oder Projektleiter/innen mit umfassenden leitenden Aufgaben im Verantwortungsbereich des/der Vorgesetzten/der vorgesetzten Stelle. Leitende Wissenschaftliche Mitarbeitende II sind unbefristet angestellte Wissenschaftler/innen, die entweder mit der Leitung eines sehr anspruchsvollen Aufgabengebietes und/oder eines kleinen Teams von qualifizierten Mitarbeitenden oder mit der Leitung grösserer interdisziplinärer Forschungsprojekte betraut sind oder die selbständige Entwicklung, Realisierung und Bearbeitung innovativer Produkte und Dienstleistungen zur Aufgabe haben.

#### **Professuren**

**Assistenzprofessur:** Diese Gruppe umfasst befristet angestellte Assistenzprofessorinnen und -professoren mit und ohne Tenure Track. Die Assistenzprofessuren dienen an der ETH Zürich der Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und eröffnen die Chance einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation mit Blick auf eine Vollprofessur.

**Vollprofessur:** Diese Gruppe umfasst ordentliche und ausserordentliche Professuren, die bis auf geringfügige, in der akademischen Praxis wenig relevante Aspekte gleichberechtigt sind. Eine Ernennung auf eine ausserordentliche Professur erfolgt bei sehr jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bzw. im Falle eines erfolgreichen Tenure-Verfahrens. Frühestens nach zwei Jahren, in der Regel jedoch nicht später als sechs Jahre nach der Ernennung einer ausserordentlichen Professorin/eines ausserordentlichen Professors kann beim Präsidenten der ETH Zürich die Einleitung eines Beförderungsverfahrens beantragt werden.

#### **Weitere Definitionen**

**Bildungsausländerinnen und -ausländer** sind ausländische Studierende, die ihren Wohnort vor Studienbeginn im Ausland hatten.

**Vollzeitäquivalente:** Ein Vollzeitäquivalent entspricht einer Anstellung an der ETH Zürich zu 100%, d.h. im Umfang von 41 Wochenstunden.

## Abkürzungen

### ETH-Departemente / Schulleitung

<b>D-ARCH</b>	Architektur (Studienrichtung: Architektur)
<b>D-BAUG</b>	Bau, Umwelt und Geomatik (Studienrichtungen: Bauingenieurwissenschaften, Umweltingenieurwissenschaften, Geomatik und Planung)
<b>D-BIOL</b>	Biologie (Studienrichtungen: Biologie, Bewegungswissenschaften)
<b>D-BSSE</b>	Biosysteme (Studienrichtung: Biowissenschaften und Technik)
<b>D-CHAB</b>	Chemie und Angewandte Biowissenschaften Studienrichtungen: Chemie, Chemieingenieurwissenschaften, Interdisziplinäre Naturwissenschaften, Pharmazeutische Wissenschaften)
<b>D-ERDW</b>	Erdwissenschaften (Studienrichtung: Erdwissenschaften)
<b>D-GESS</b>	Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften (Studienrichtungen: Geistes- und Sozialwissenschaften, Berufsoffizier)
<b>D-HEST</b>	Gesundheitswissenschaften und Technologie (Studienrichtungen: Lebensmittelwissenschaft, Gesundheitswissenschaften und Technologie, Bewegungswissenschaften und Sport)
<b>D-INFK</b>	Informatik (Studienrichtung: Informatik)
<b>D-ITET</b>	Informationstechnologie und Elektrotechnik (Studienrichtungen: Elektrotechnik und Informationstechnologie)
<b>D-MATH</b>	Mathematik (Studienrichtungen: Mathematik, Rechnergestützte Wissenschaften)
<b>D-MATL</b>	Materialwissenschaft (Studienrichtung: Materialwissenschaften)
<b>D-MAVT</b>	Maschinenbau und Verfahrenstechnik (Studienrichtung: Maschineningenieurwissenschaften)
<b>D-MTEC</b>	Management, Technologie und Ökonomie (Studienrichtung: Management, Technologie und Ökonomie)

**D-PHYS** Physik (Studienrichtung: Physik)

**D-USYS** Umweltsystemwissenschaften (Studienrichtungen: Agrarwissenschaften und Umweltnaturwissenschaften)

**SL** Schulleitung & Dienste

### Funktionsbezeichnung

**AssP** Assistenzprofessur

**Doc** Doktorierende

**FP** ordentliche und ausserordentliche Professur (Full Professors)

**Postdoc** Post-Doktorierende

**SS** Senior Scientist

**SSA** Oberassistentierende (Senior Scientific Assistants)

**TT** Tenure Track

### Studiensystem

**BSc** Bachelor

**Deg** Abschluss (Degree)

**DS** Diplomstudiengang

**MSc** Master

### Sonstige

**ch** Schweizerinnen und Schweizer; im Studium und Doktorat zusätzlich Ausländerinnen und Ausländer, welche vor Antritt des Studiums oder des Doktorats bereits in der Schweiz ansässig waren

**f** Frauen (female)

**FTE** Vollzeitäquivalent (Full-Time Equivalent)

**GCI** Glass Ceiling Index

**m** Männer (male)

**non-ch** Ausländerinnen und Ausländer bei den Mitarbeitenden, Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer bei den Studierenden und Doktorierenden

## Tabellen

	BSc			MSc			Doc	Post-doc	SSA	SS	AssP	FP		
	Neu	Stud	Deg	Neu	Stud	Deg								
<b>Leaky Pipeline der ETH Zürich 2016</b>														
Frauenanteil in %	33.0	30.7	30.6	30.9	30.5	30.8	32.7	31.2	29.7	28.5	23.9	14.9	23.0	11.4
Männeranteil in %	67.0	69.3	69.4	69.1	69.5	69.2	67.3	68.8	70.3	71.5	76.1	85.1	77.0	88.6

## Studierende

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Studierende nach Geschlecht</b>														
Frauenanteil in %	29.4	29.7	29.9	29.8	29.9	30.3	30.5	30.3	30.4	30.2	30.1	30.0	30.0	30.6
Frauen	2807	2785	2825	2863	2938	3129	3395	3610	3794	3877	3981	4104	4241	4521
Männer	6743	6583	6618	6747	6903	7201	7740	8297	8688	8962	9241	9557	9910	10249

	ARCH	BAUG	MAVT	ITET	INFK	MATL	BSSE	MATH	PHYS	CHAB	BIOL	ERDW	USYS	HEST	MTEC	GESS
<b>Studentinnen-Anteile in den Departementen</b>																
Frauenanteil % in 2015	42.7	27.6	9.9	14.8	13.6	31.1	30.6	21.7	17.5	42.5	50.3	34.9	52.5	64.3	26.4	36.8
Frauenanteil % in 2016	42.6	30.3	10.2	16.2	12.2	29.2	37.7	21.7	17.1	43.1	51.9	37.5	54.4	63.5	27.7	36.3

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Studierende nach Geschlecht und Nationalität</b>														
Frauen CH in %	27.9	28.0	28.0	27.2	26.3	25.8	24.8	24.2	24.2	24.3	24.5	24.3	24.3	24.6
Frauen non CH in %	1.5	1.7	1.9	2.6	3.6	4.4	5.6	6.1	6.2	5.8	5.6	5.7	5.6	6.0
Männer CH in %	66.0	65.0	64.4	63.2	61.4	58.8	56.4	55.1	54.2	53.9	53.7	53.6	53.8	52.8
Männer non CH in %	4.6	5.3	5.7	7.0	8.8	10.9	13.1	14.6	15.4	15.9	16.2	16.4	16.2	16.6

## Doktorierende

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Doktorierende nach Geschlecht</b>														
Frauenanteil in %	26.5	26.1	26.9	28.2	28.5	30.0	30.5	31.7	30.5	30.4	30.9	31.3	30.7	31.2
Frauen	669	680	719	786	826	959	1033	1113	1122	1152	1201	1243	1237	1250
Männer	1859	1928	1955	2006	2074	2240	2355	2394	2563	2643	2688	2732	2789	2760

	ARCH	BAUG	MAVT	ITET	INFK	MATL	BSSE	MATH	PHYS	CHAB	BIOL	ERDW	USYS	HEST	MTEC	GESS
<b>Doktorandinnen-Anteile in den Departementen</b>																
Frauenanteil in % in 2015	42.9	26.8	12.4	20.3	14.9	25.0	37.9	21.1	18.3	33.9	46.9	39.7	48.4	47.3	34.2	37.1
Frauenanteil in % in 2016	45.7	27.0	13.7	19.1	14.6	24.5	38.5	17.1	20.4	33.5	45.7	42.6	51.4	48.1	34.2	36.3

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Doktorierende nach Geschlecht und Nationalität</b>														
Frauen CH in %	11.0	10.0	10.1	10.5	10.5	11.0	11.0	11.1	10.0	9.5	9.0	9.2	8.7	8.0
Frauen non CH in %	15.4	16.0	16.8	17.7	18.0	19.0	19.5	20.6	20.5	20.8	21.9	22.1	22.0	23.2
Männer CH in %	38.9	39.1	37.4	35.0	34.0	31.0	29.5	27.5	26.5	25.2	24.0	23.5	22.9	22.3
Männer non CH in %	34.6	34.9	35.7	36.9	37.6	39.0	40.0	40.8	43.0	44.4	45.1	45.3	46.3	46.5



## Wissenschaftlicher Mittelbau

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Wissenschaftlicher Mittelbau</b>											
<b>Postdoc</b>											
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>28.3</b>	<b>29.7</b>	<b>29.7</b>	<b>29.8</b>	<b>29.3</b>	<b>29.0</b>	<b>28.5</b>	<b>28.4</b>	<b>28.0</b>	<b>28.2</b>	<b>28.5</b>
Frauen in FTE	206.3	229.1	241.2	263.0	289.2	289.2	298.2	317.1	329.7	336.4	324.5
Männer in FTE	522.3	541.7	571.3	618.4	698.8	709.6	747.3	799.2	848.7	854.4	814.6
<b>Oberassistentierende</b>											
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>22.0</b>	<b>23.5</b>	<b>22.1</b>	<b>20.9</b>	<b>20.7</b>	<b>20.7</b>	<b>23.1</b>	<b>25.4</b>	<b>25.8</b>	<b>24.5</b>	<b>23.9</b>
Frauen in FTE	93.6	104.1	106.7	101.4	97.7	101.1	117.6	130.6	126.7	128.4	136.5
Männer in FTE	332.5	339.2	376.3	382.8	373.6	386.1	391.9	383.0	364.0	395.1	435.4
<b>Senior Scientists</b>											
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>8.7</b>	<b>8.1</b>	<b>9.1</b>	<b>10.2</b>	<b>10.8</b>	<b>10.7</b>	<b>11.1</b>	<b>12.9</b>	<b>14.3</b>	<b>15.0</b>	<b>14.9</b>
Frauen in FTE	25.0	22.0	22.9	25.2	26.0	25.2	25.5	31.0	35.4	37.2	37.0
Männer in FTE	261.2	251.3	228.7	221.6	214.9	209.4	204.9	208.8	211.8	211.3	211.4

	Postdoc	Oberassistentierende	Senior Scientists
<b>Wissenschaftlicher Mittelbau nach Geschlecht und Nationalität 2016</b>			
Frauen CH in %	3.2	7.5	7.4
Frauen non CH in %	25.3	16.4	7.5
Männer CH in %	8.3	21.6	45.2
Männer non CH in %	63.2	54.6	39.9

## Professuren

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Professuren</b>											
<b>Vollprofessuren</b>											
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>7.1</b>	<b>7.7</b>	<b>7.8</b>	<b>7.7</b>	<b>7.8</b>	<b>8.0</b>	<b>8.6</b>	<b>9.7</b>	<b>10.2</b>	<b>11.3</b>	<b>11.4</b>
Frauen in FTE	21.4	24.0	24.2	24.3	26.2	27.6	30.6	36.7	39.2	43.8	44.1
Männer in FTE	281.4	288.9	287.1	291.7	308.5	315.8	324.6	341.9	343.9	342.3	341.5
<b>Assistenzprofessuren</b>											
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>12.2</b>	<b>14.5</b>	<b>20.0</b>	<b>22.6</b>	<b>26.7</b>	<b>28.4</b>	<b>29.5</b>	<b>27.3</b>	<b>25.4</b>	<b>22.3</b>	<b>23.0</b>
Frauen in FTE	6.5	7.7	10.8	13.3	16.2	19.8	23.0	21.1	19.9	18.4	19.7
Männer in FTE	46.7	45.3	43.3	45.5	44.4	49.8	55.0	56.3	58.3	64.2	65.9

	Assistenzprofessuren	Vollprofessuren
<b>Professuren nach Geschlecht und Nationalität 2016</b>		
Frauen CH in %	5.3	2.7
Frauen non CH in %	17.8	8.8
Männer CH in %	16.7	30.0
Männer non CH in %	60.2	58.5

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Amtsantritte der Professuren</b>																	
<b>Vollprofessuren in Headcount</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>18</b>
Frauen in Headcount	0	1	1	2	2	3	6	4	1	1	1	2	5	6	4	5	2
Männer in Headcount	7	21	15	22	20	15	28	17	21	19	21	20	20	24	12	8	16
<b>Assistenzprofessuren mit Tenure Track</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
Frauen in Headcount	-	-	-	0	0	1	0	3	3	1	0	4	1	0	2	1	0
Männer in Headcount	-	-	-	4	5	1	4	5	1	3	5	6	6	3	4	7	13
<b>Assistenzprofessuren inkl. SNF, ERC, TT</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>24</b>
Frauen in Headcount	2	0	2	0	0	1	0	4	6	1	4	6	2	2	4	5	4
Männer in Headcount	8	14	6	8	7	5	5	8	10	11	14	16	12	7	15	13	20

## Technisch-administratives Personal

	ARCH	BAUG	MAVT	ITET	INFK	MATL	BSSE	MATH	PHYS	CHAB	BIOL	ERDW	USYS	HEST	MTEC	GESS	SL&-Dienste
<b>Tech.-admin. Personal 2016</b>																	
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>54.5</b>	<b>41.0</b>	<b>46.0</b>	<b>29.9</b>	<b>43.5</b>	<b>50.3</b>	<b>41.1</b>	<b>67.6</b>	<b>27.6</b>	<b>46.4</b>	<b>61.5</b>	<b>43.0</b>	<b>52.0</b>	<b>53.1</b>	<b>67.9</b>	<b>65.9</b>	<b>39.6</b>
Frauen in FTE	28.2	38.8	38.3	21.7	22.7	14.9	17.2	18.6	32.6	65.1	69.5	21.5	64.6	45.2	27.0	17.1	563.4
Männer in FTE	23.6	55.8	45.0	51.0	29.5	14.7	24.7	8.9	85.5	75.0	43.5	28.5	59.7	39.9	12.8	8.8	858.5

	Departemente	SL & Dienste
<b>Lernende nach Geschlecht 2016</b>		
Frauen in FTE	27.7	21.5
Männer in FTE	90.2	30.4

