

LEADERS
FOR
EQUALITY

Das Gleichstellungsengagement
männlicher Professoren und Dozenten an
Schweizer Universitäten und ETHs

Prof. Dr. Julia Nentwich



Agenda



Die Schweizer Universitätsstudie:
Fragestellung, Design & Sample

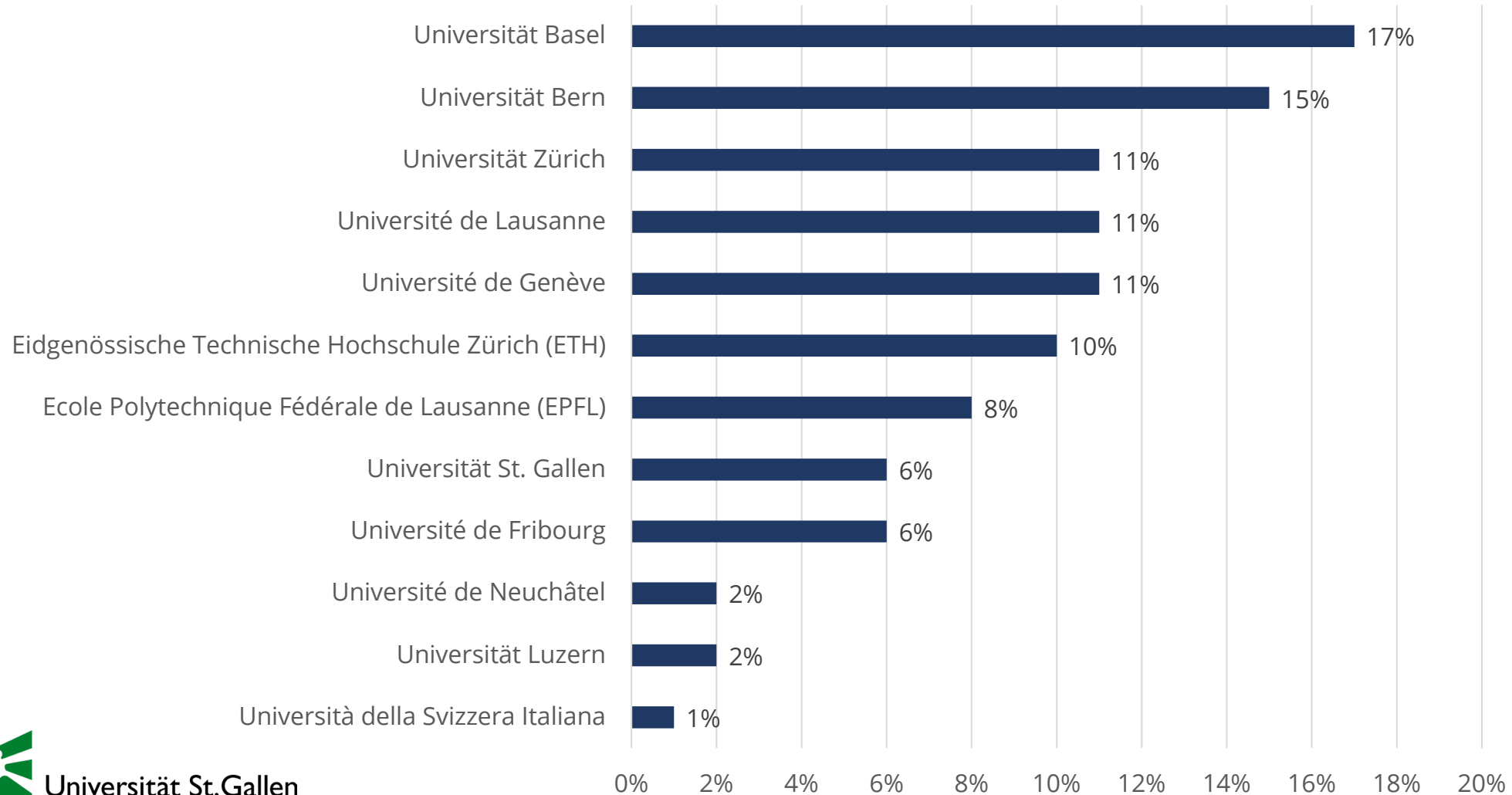


Ergebnisse:
Inklusion, Bias und Belastungen
Motivation & Hürden



Genderinklusive Führungspraktiken
Gleichstellungspoker spielen!

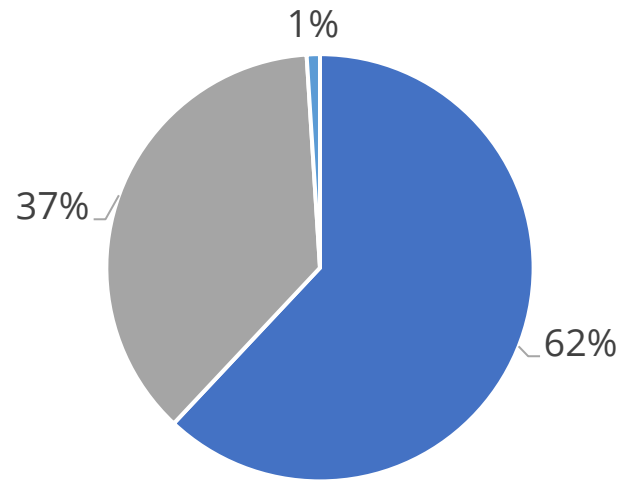
Teilnehmende Universitäten



Gender

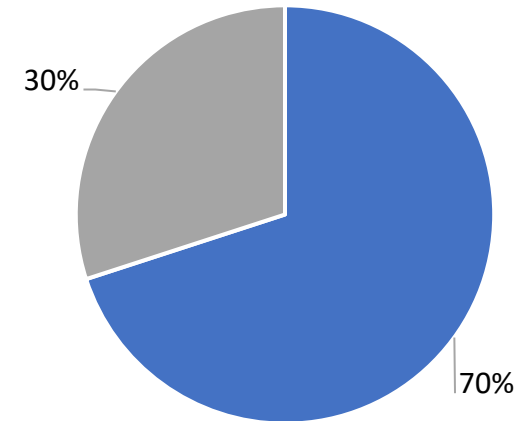


Teilnehmende Umfrage



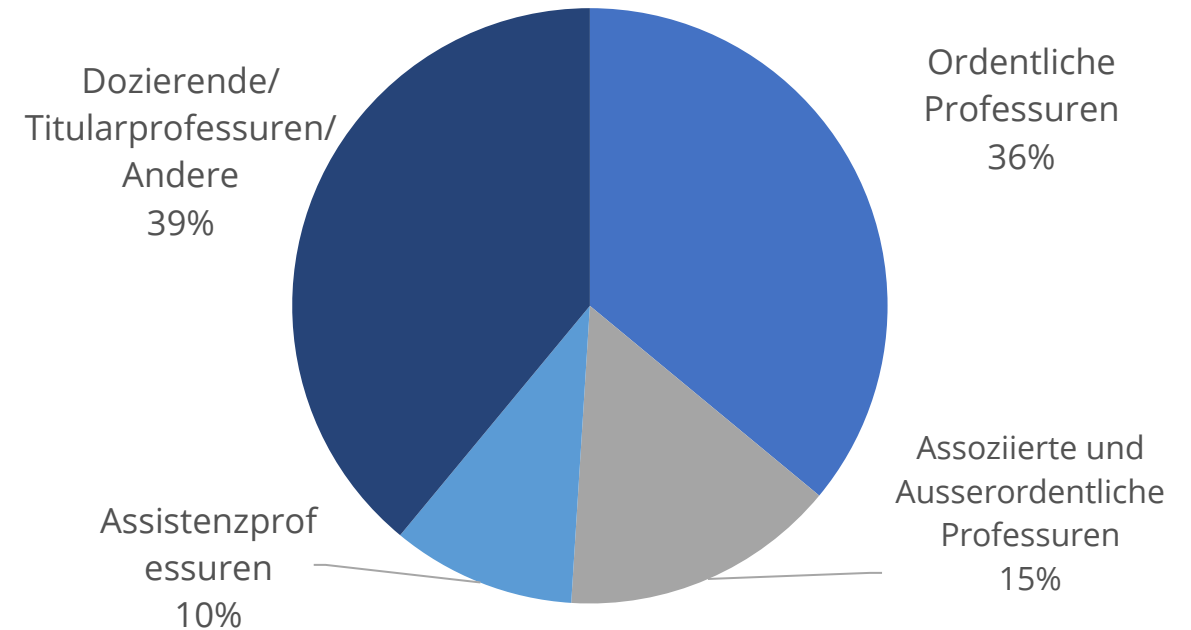
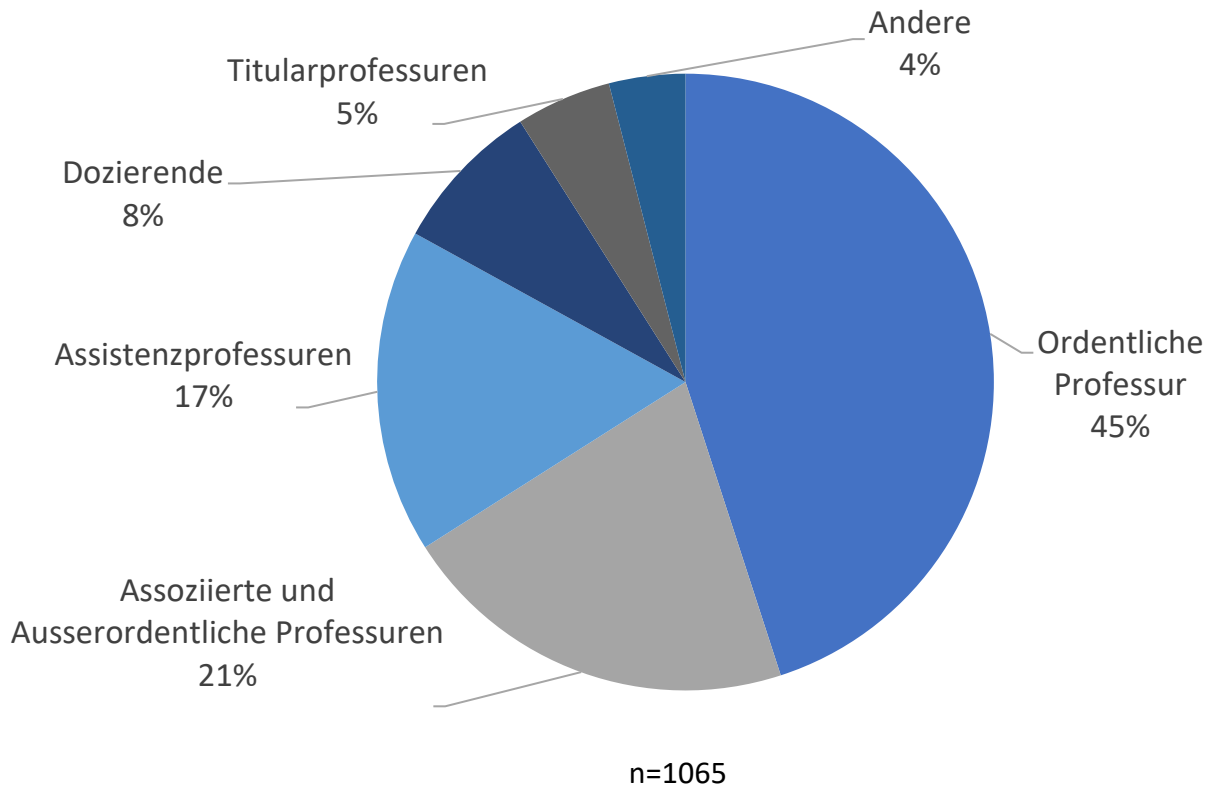
■ Mann (n=665) ■ Frau (n=400) ■ Divers (n=12)

Professuren & Dozenturen Schweiz*



■ Mann ■ Frau

Stellenkategorien



Professoren und Dozenten

- 55% älter als 51 Jahre, davon 17% älter als 60 Jahre
- 52% Ordentliche Professur
- 65% haben Kinder
davon 48% zwei oder mehr
- 7% ohne Partnerschaft
- 92% haben mehr als 90%-Stellenpensum
- 33% der Partner:innen arbeiten mehr als 90% Stellenpensum - 35% auf 60%-Stellen oder weniger



n = 665

Professorinnen und Dozentinnen

- 62% jünger als 50 Jahre, davon 27% jünger als 40 Jahre
- 26% Assistenzprofessur mit und ohne tenure Track – 35% Ordentliche Professur
- 64% haben Kinder, davon 41% zwei oder mehr,
- 15% ohne Partnerschaft
- 85% haben mehr als 90%-Stellenpensum
- 64% der Partner:innen arbeiten auf 90-Prozent-Stellen



n = 400

Männer und Frauen in Führungspositionen



- 42% älter 51 Jahre
- 52% Berufsbildung/-abschluss
- 71% mehr als 5 Jahre im Betrieb
- **60% haben Kinder (45% zwei oder mehr)**
- 91% arbeiten Vollzeit
- 58% der Partner*innen arbeiten auf 60-Prozent-Stellen oder weniger



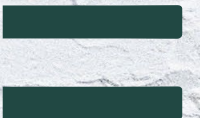
- 36% jünger als 41 Jahre
- 58% Universitätsabschluss
- 49% weniger als 5 Jahre im Betrieb
- **63% kinderlos, häufiger keine Partnerschaft**
- 72% arbeiten Vollzeit – nur 11% haben 80%-Stellen oder weniger
- 66% der Partner*innen arbeiten auf 80-Prozent-Stellen oder mehr



Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten und ETHS

LEADERS
FOR
EQUALITY

- ❖ **Inklusionsklima**
- ❖ **Erleben von Bias und Belastungen**
- ❖ **Motivation und Hürden**
- ❖ **Genderinklusive Führungspraktiken**

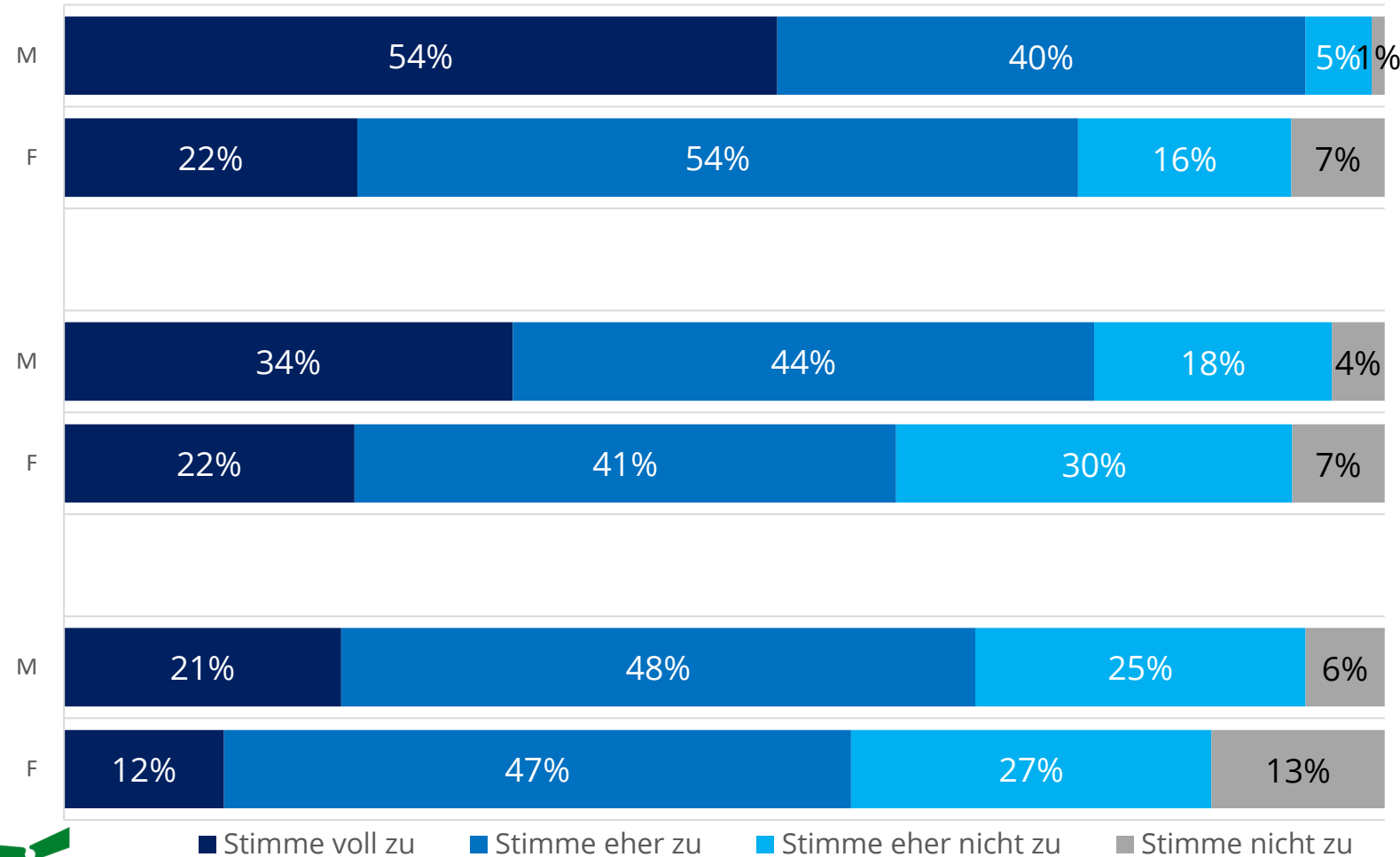




Inklusionsklima

Nishii, L. (2012). The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal*, 56, 1754–1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>

Offenheit gegenüber Unterschieden



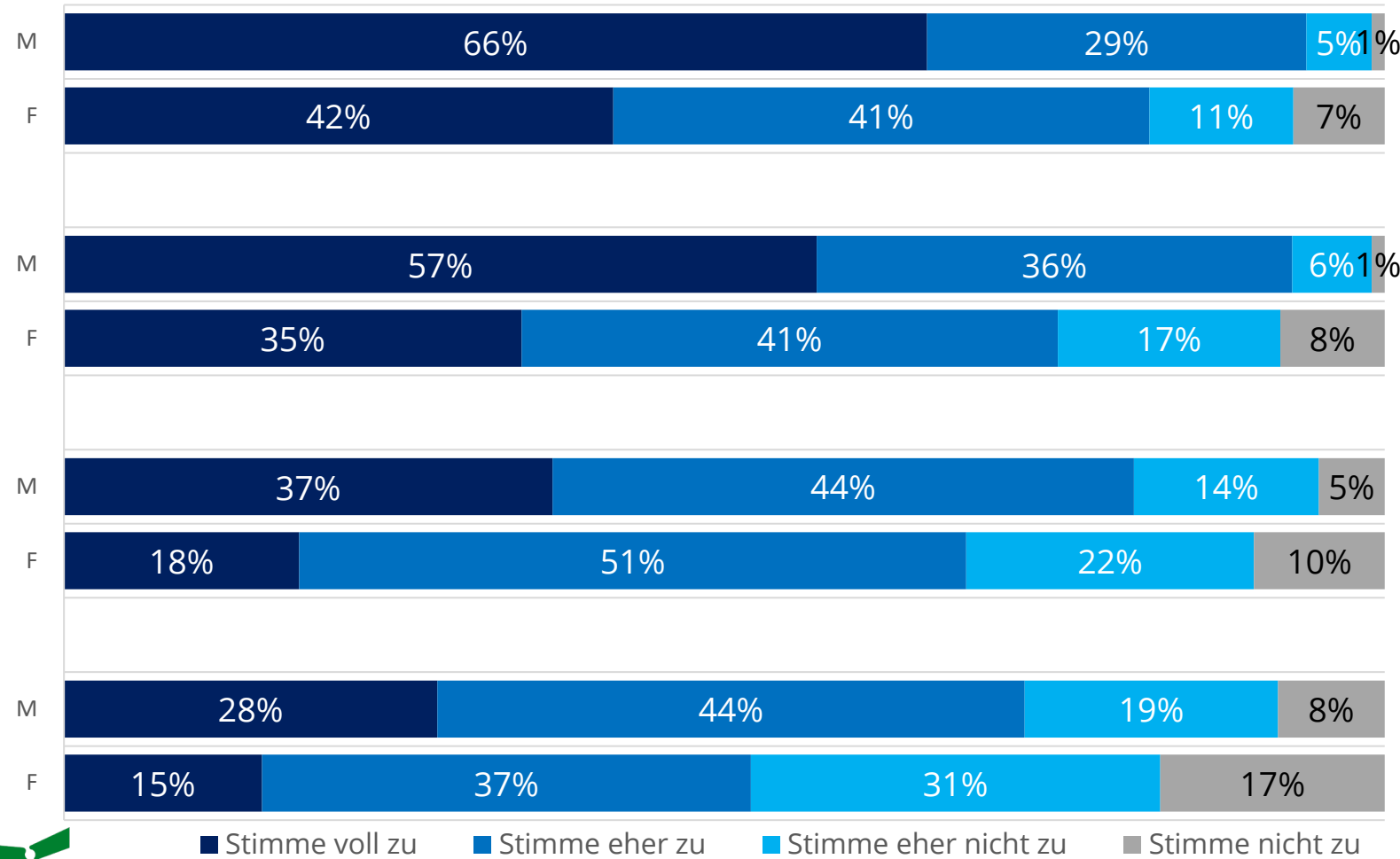
An meiner Universität wird ein offener Austausch unter den Lehrenden gepflegt und wir lernen voneinander als Menschen.

Meine Universität ermöglicht eine gute Work-Life Balance.

An meiner Universität herrscht ein respektvoller und vertrauensvoller Umgang zwischen Männern und Frauen.



Gleichstellung am Arbeitsplatz



Sexuell belästigendes Verhalten wird an meiner Universität nicht toleriert.

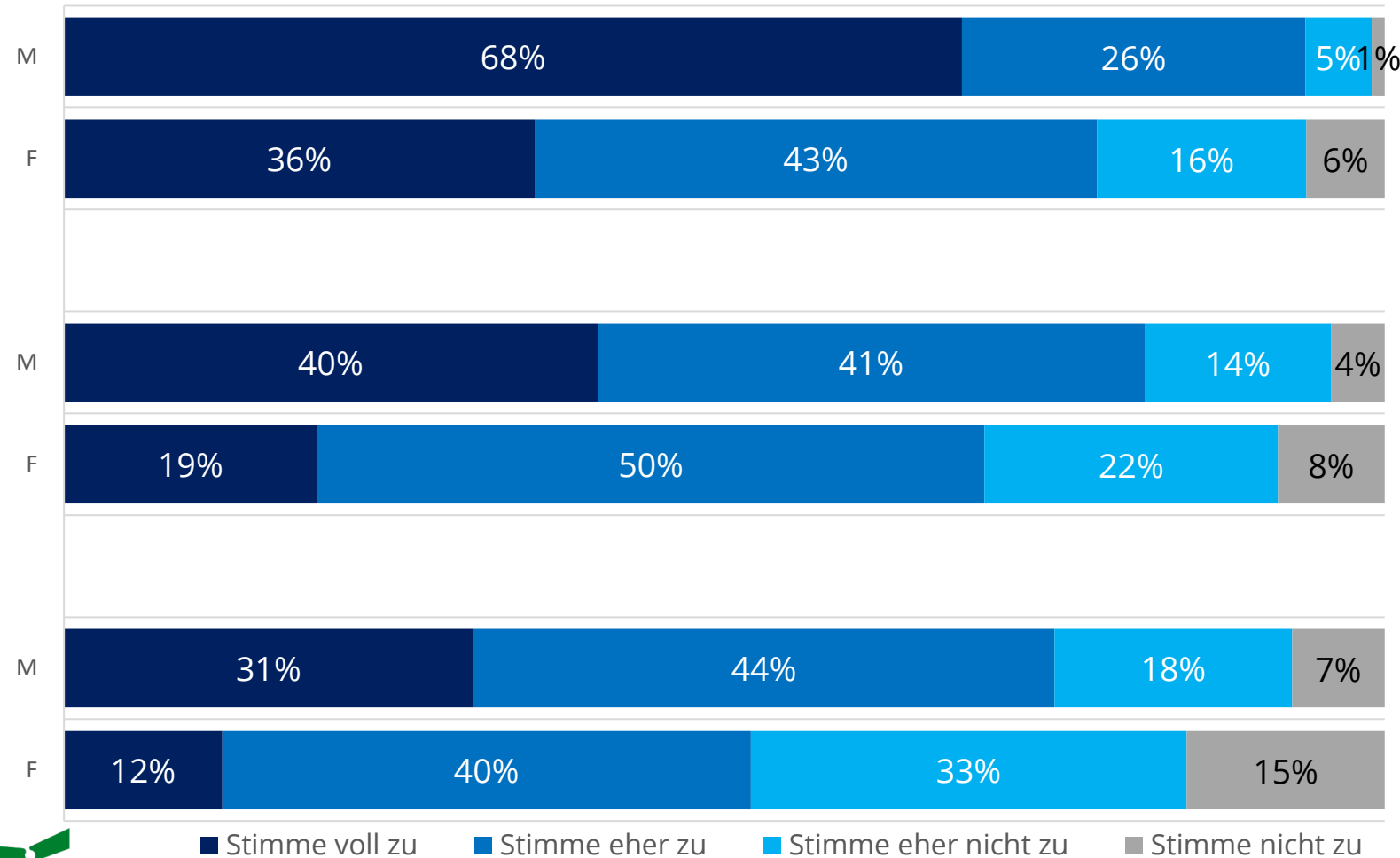
Meine Universität hat sich klare Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen gesetzt.

Der Prozess der Leistungsbeurteilung ist fair an meiner Universität.

Meine Universität bietet faire und transparente Karrierewege.



Einbezug in die Entscheidungsfindung



An meiner Universität bemüht man sich aktiv um den Einbezug von Frauen in die relevanten Gremien.

An meiner Universität werden alle geäußerten Perspektiven ernst genommen, egal, wer sie einbringt.

An meiner Universität wird ein konstruktives Diskussionsklima gepflegt.

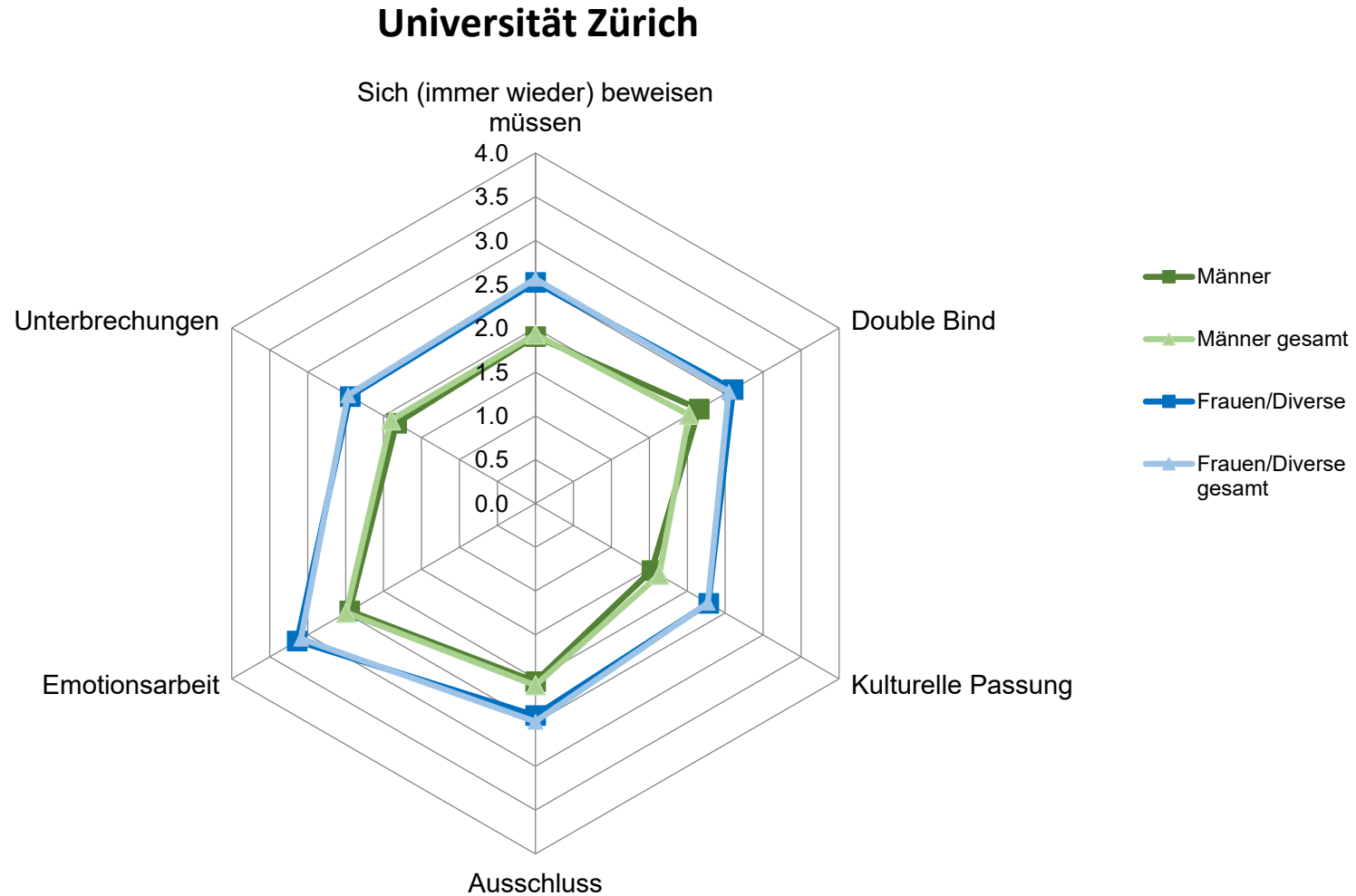




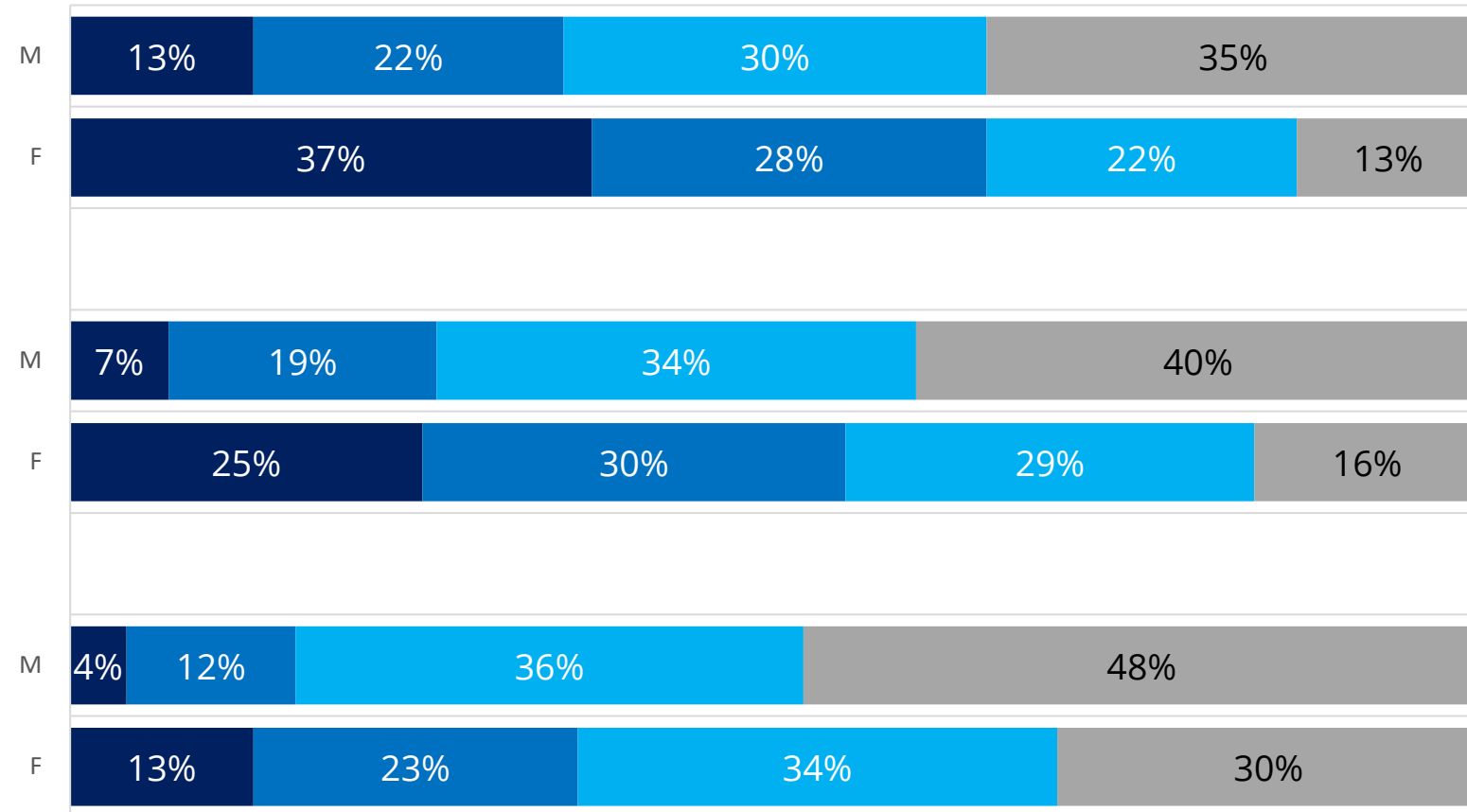
Bias und Belastung

Ridgeway, C. L., Korn, R. M., & Williams, J. C. (2022). Documenting the Routine Burden of Devalued Difference in the Professional Workplace. *Gender & Society*, 08912432221111168. <https://doi.org/10.1177/08912432221111168>

Bias und Belastungen



Sich (immer wieder) beweisen müssen

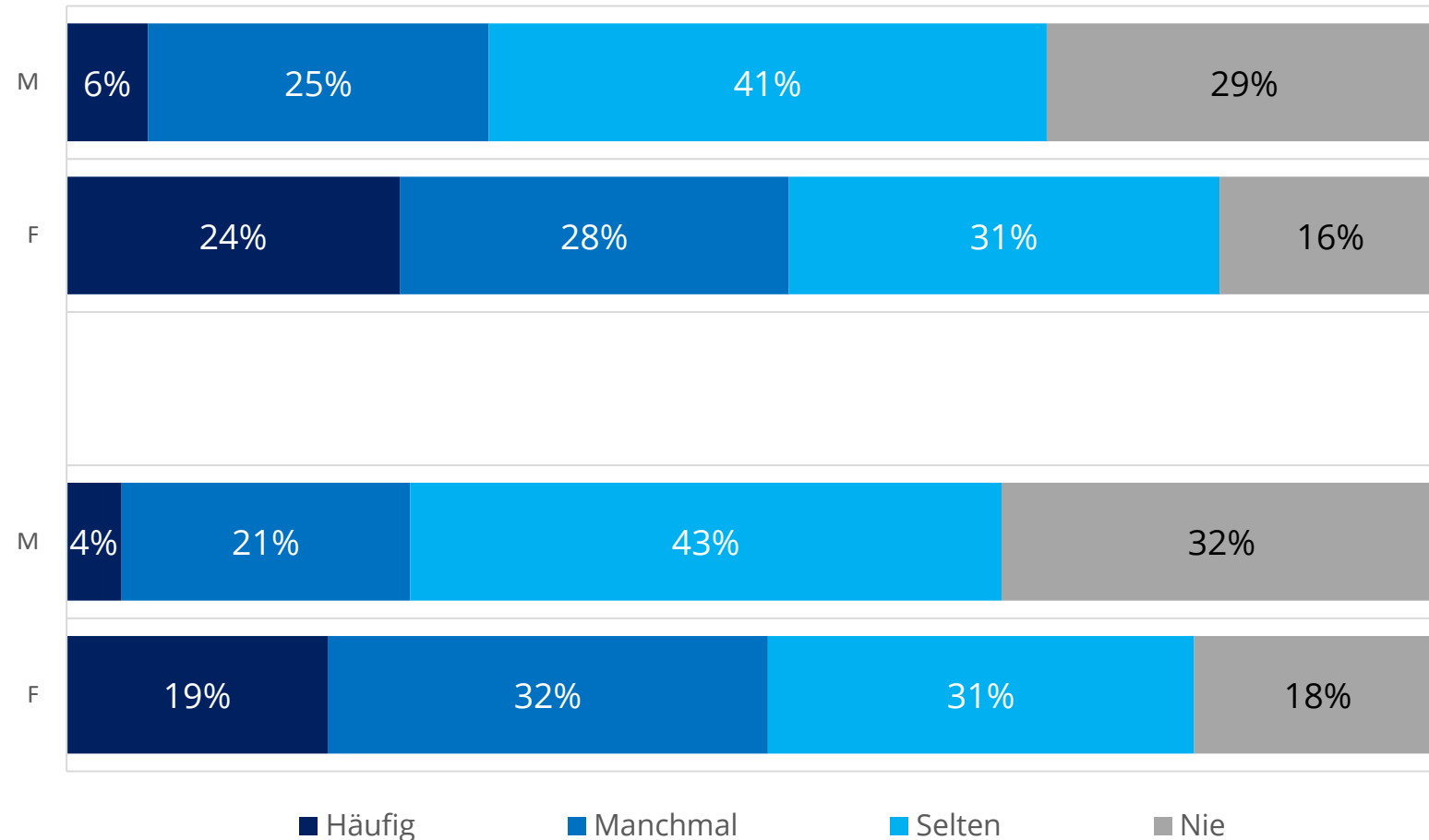


Ich muss mich immer wieder beweisen, um die gleiche Anerkennung wie meine Kolleg:innen zu erhalten.

Für die gleiche Leistung und Qualität erhalte ich weniger Respekt für meine Arbeit als meine Kolleg:innen.

Selbst wenn ich eine hervorragende Leistung erbringe, scheinen meine Kolleg:Innen überrascht zu sein.

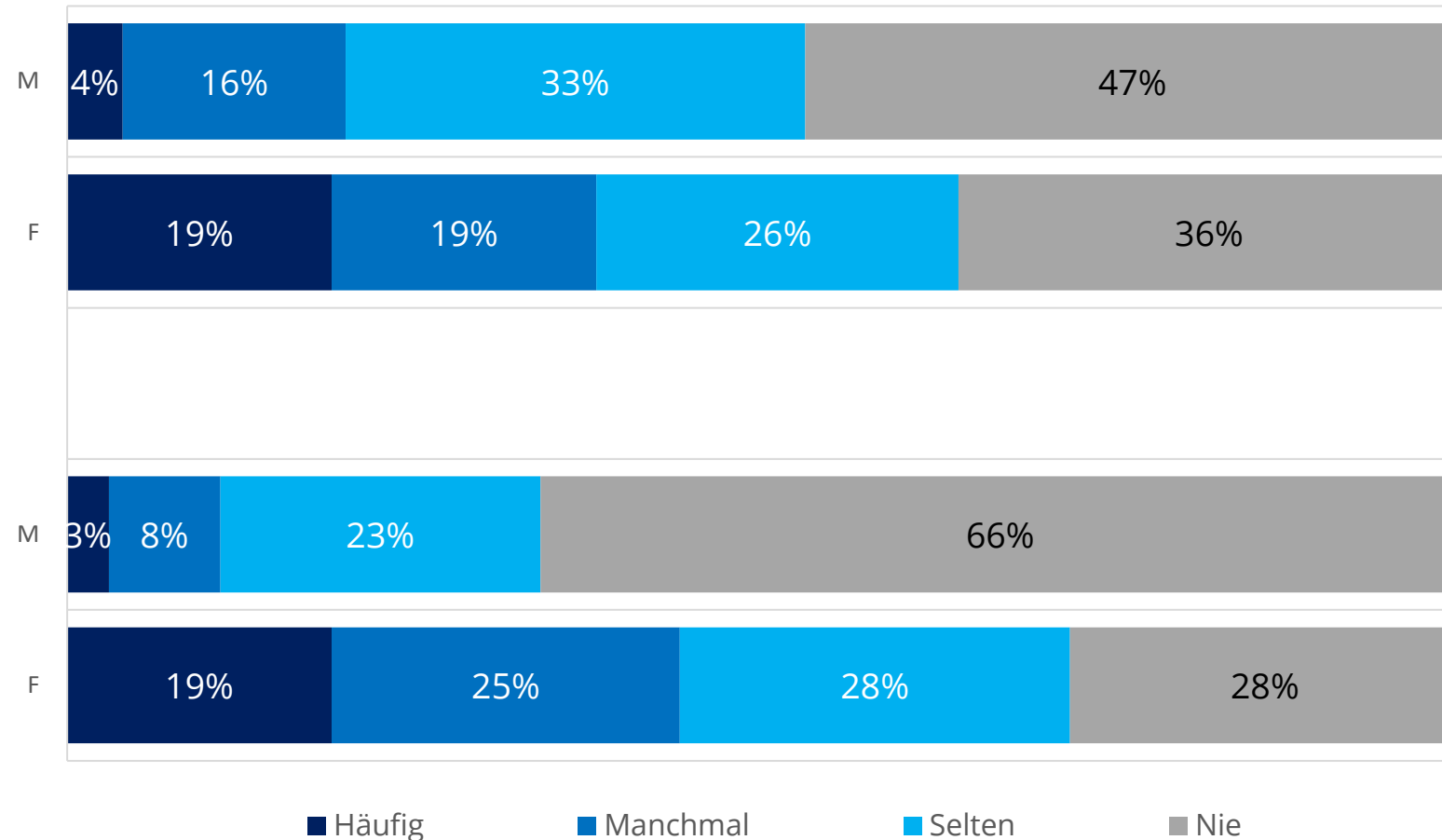
Double Bind



Sobald ich mich durchsetzungsstark verhalte, reagieren andere mit Ablehnung.

Rücke ich mich selbst ins rechte Licht, stösst das andere ab.

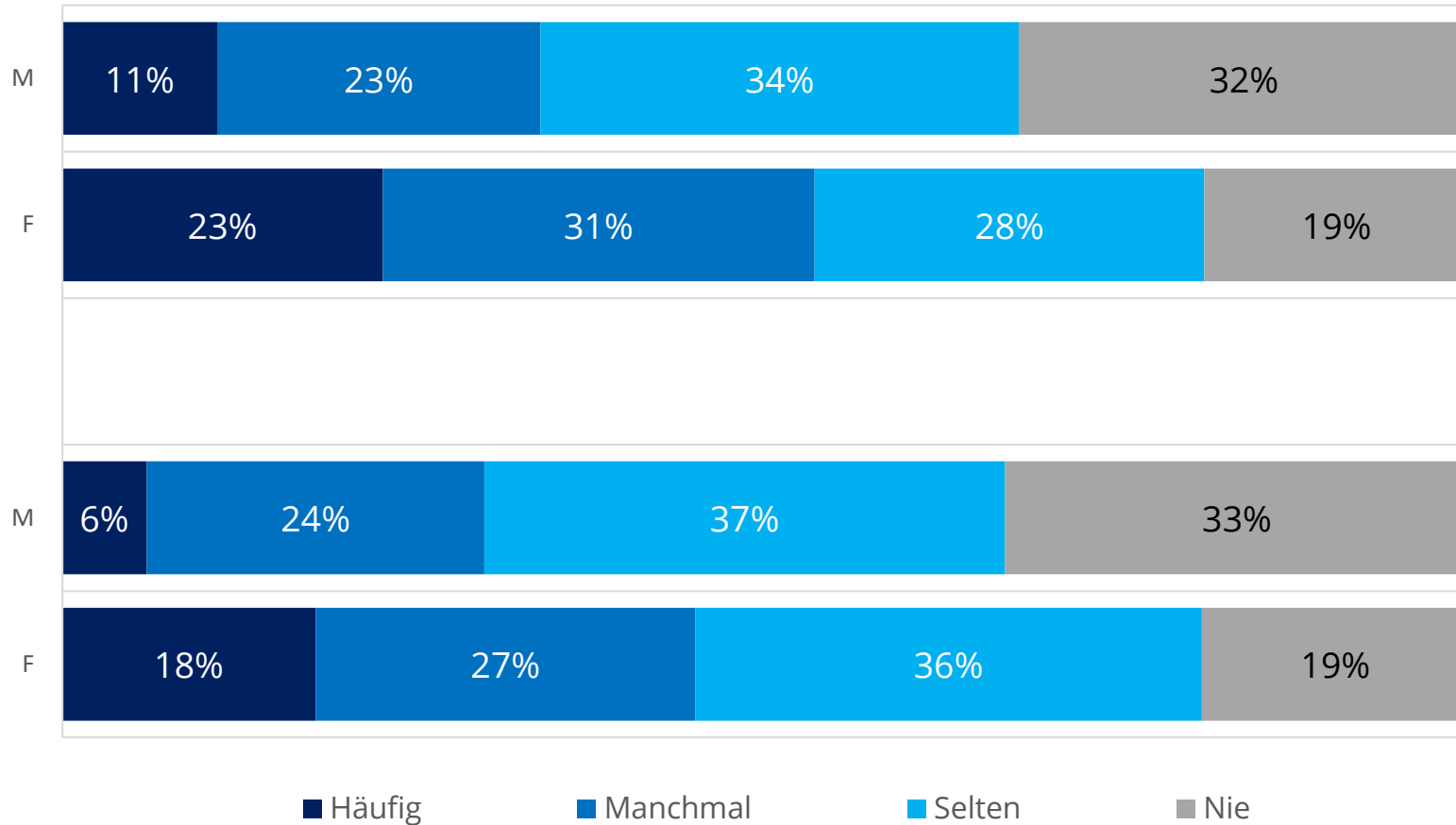
Kulturelle Passung



Ich finde es schwierig, das Verwaltungspersonal dazu zu bringen, für mich die Art von Unterstützungsarbeit zu leisten, die sie für andere in vergleichbaren Positionen leisten.

Obwohl ich eine Professur habe, nehmen die Leute an, dass ich in der Verwaltung oder im Hausdienst arbeite.

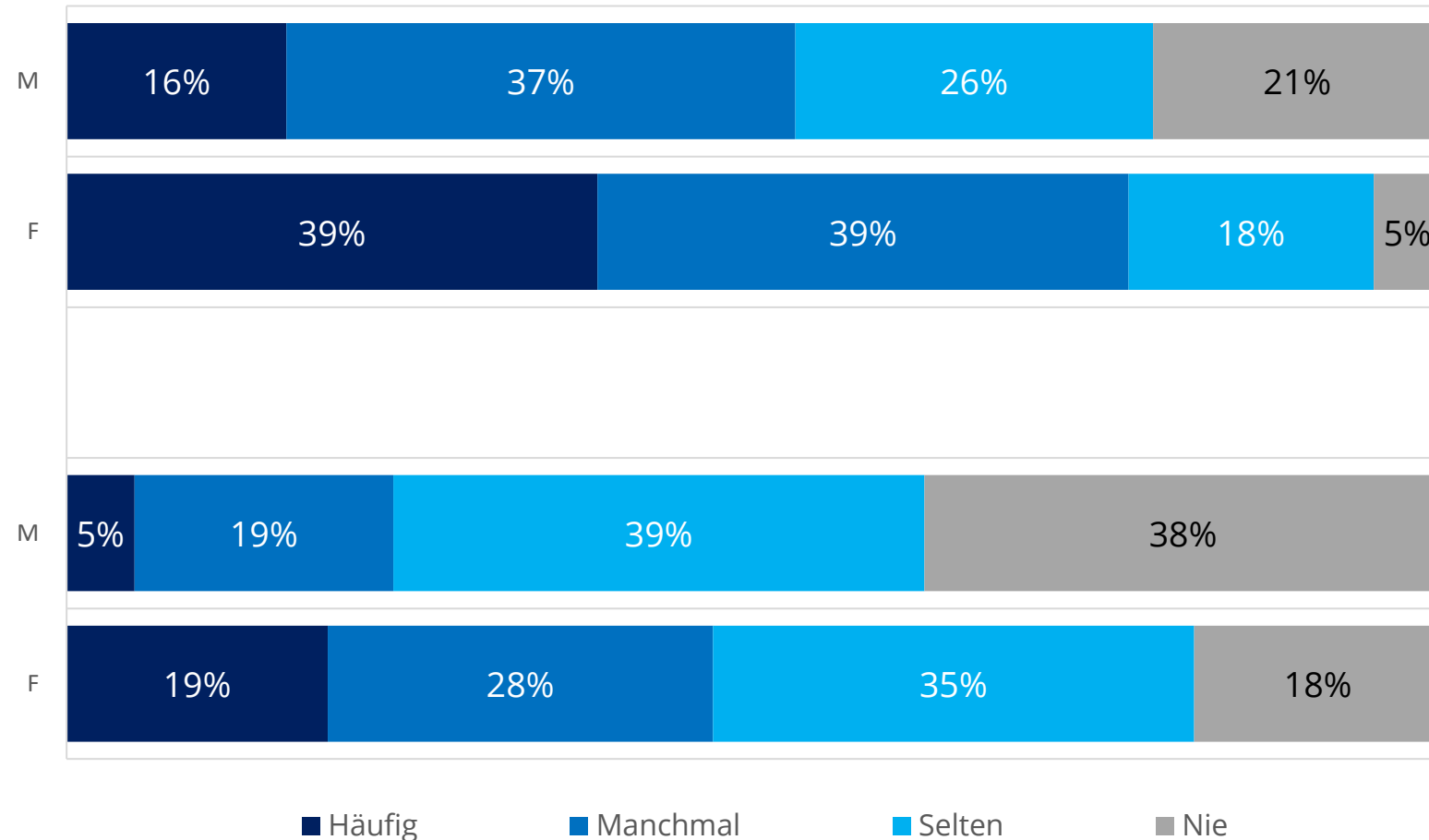
Ausschluss



Es gibt ungeschriebene Regeln für das Weiterkommen, die andere zu kennen scheinen, mir aber verborgen bleiben.

Meine Kolleg:innen teilen wichtige Informationen mit anderen, jedoch nicht mit mir.

Emotionsarbeit und Unterbrechungen



Im Vergleich zu meinen Kolleg:innen leiste ich häufiger die Emotionsarbeit.

Ich werde bei Besprechungen häufiger als andere unterbrochen.

Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten und ETHS

LEADERS
FOR
EQUALITY

- ❖ Inklusionsklima
- ❖ Erleben von Bias und Belastungen
- ❖ **Motivation und Hürden**
- ❖ **Genderinklusive Führungspraktiken**




Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten und ETHS

LEADERS
FOR
EQUALITY

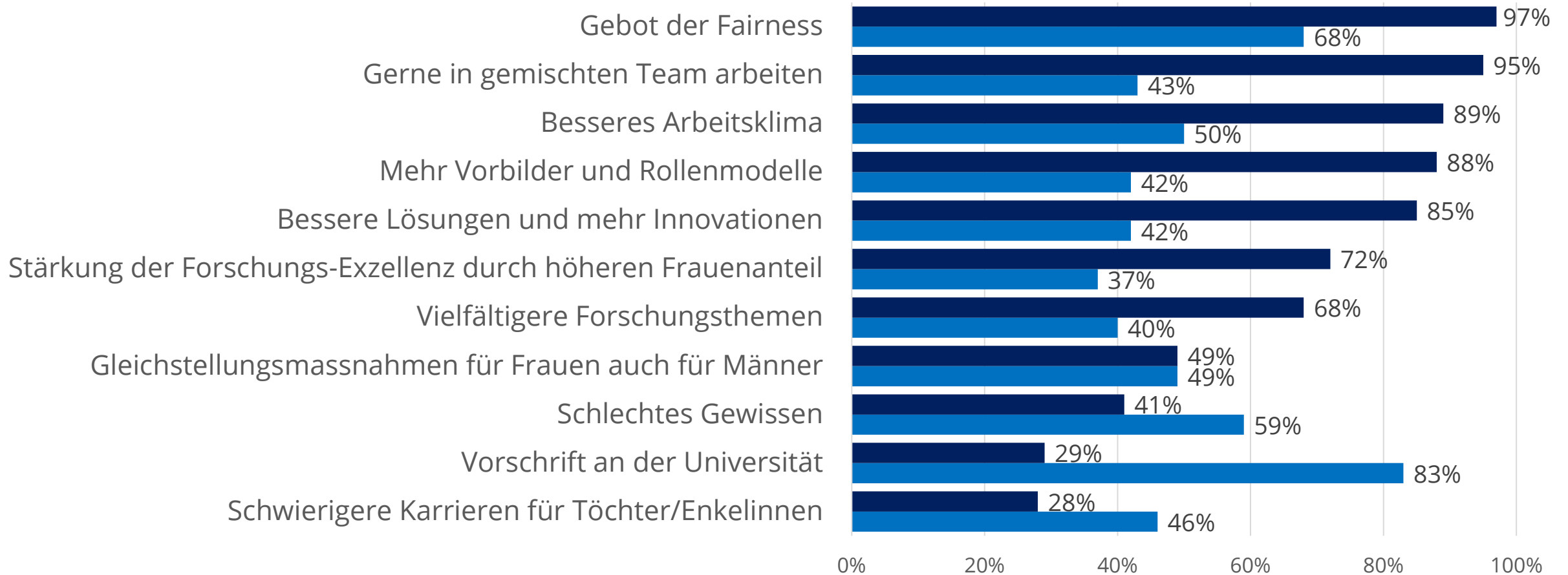
- ❖ Inklusionsklima
- ❖ Erleben von Bias und Belastungen
- ❖ **Motivation und Hürden**
- ❖ **Genderinklusive Führungspraktiken**






Engagement für Gleichstellung Motivation

Warum sich Männer für Gleichstellung engagieren: Vergleich





Warum es Männern schwerfällt
sich für mehr Gleichstellung zu engagieren
Hürden

Warum Männern Gleichstellungsengagement (zuweilen) schwerfällt: Vergleich





Was Männer tun (können) Genderinklusive Führungspraktiken



Gleichstellungskultur entwickeln



Fairness einfordern



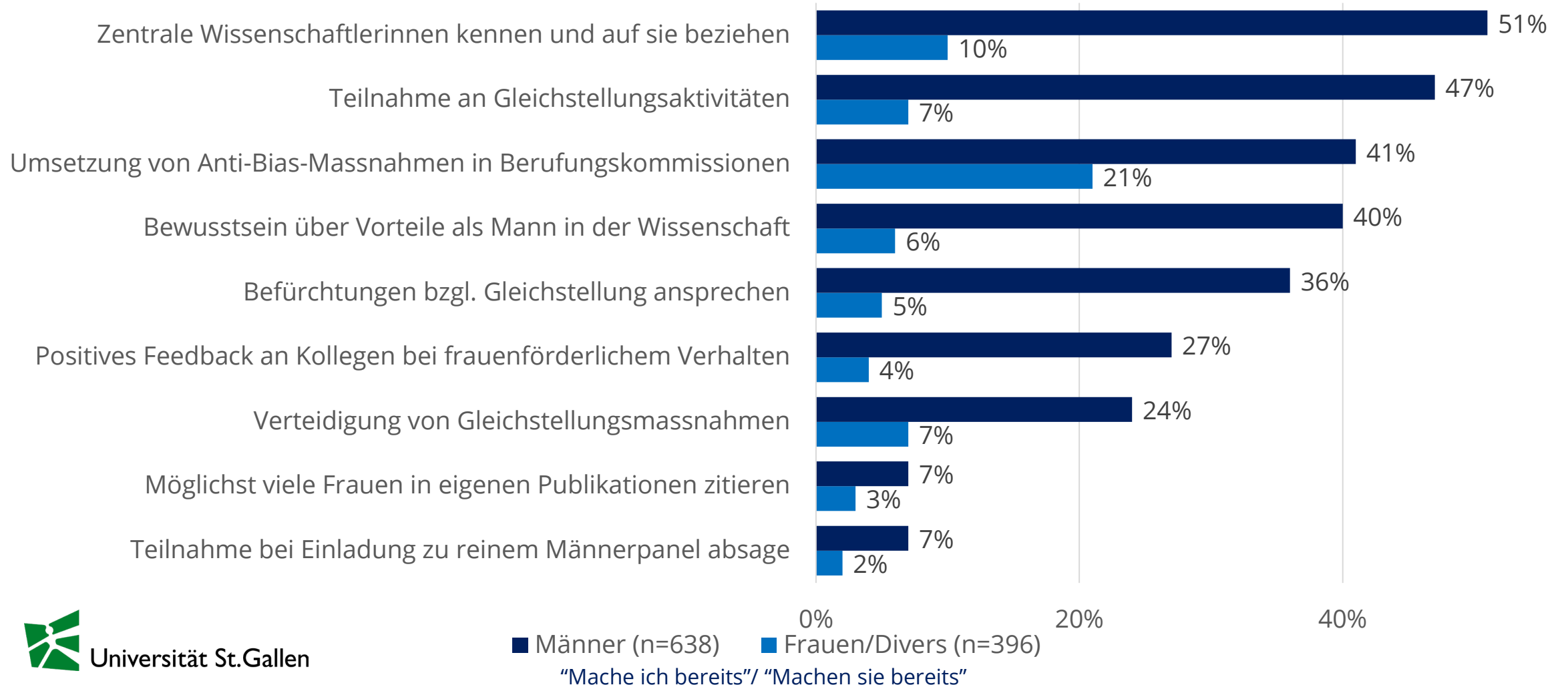
Frauen unterstützen und fördern

Im eigenen Team, an der Universität & im Netzwerk, in Beurteilungssituationen



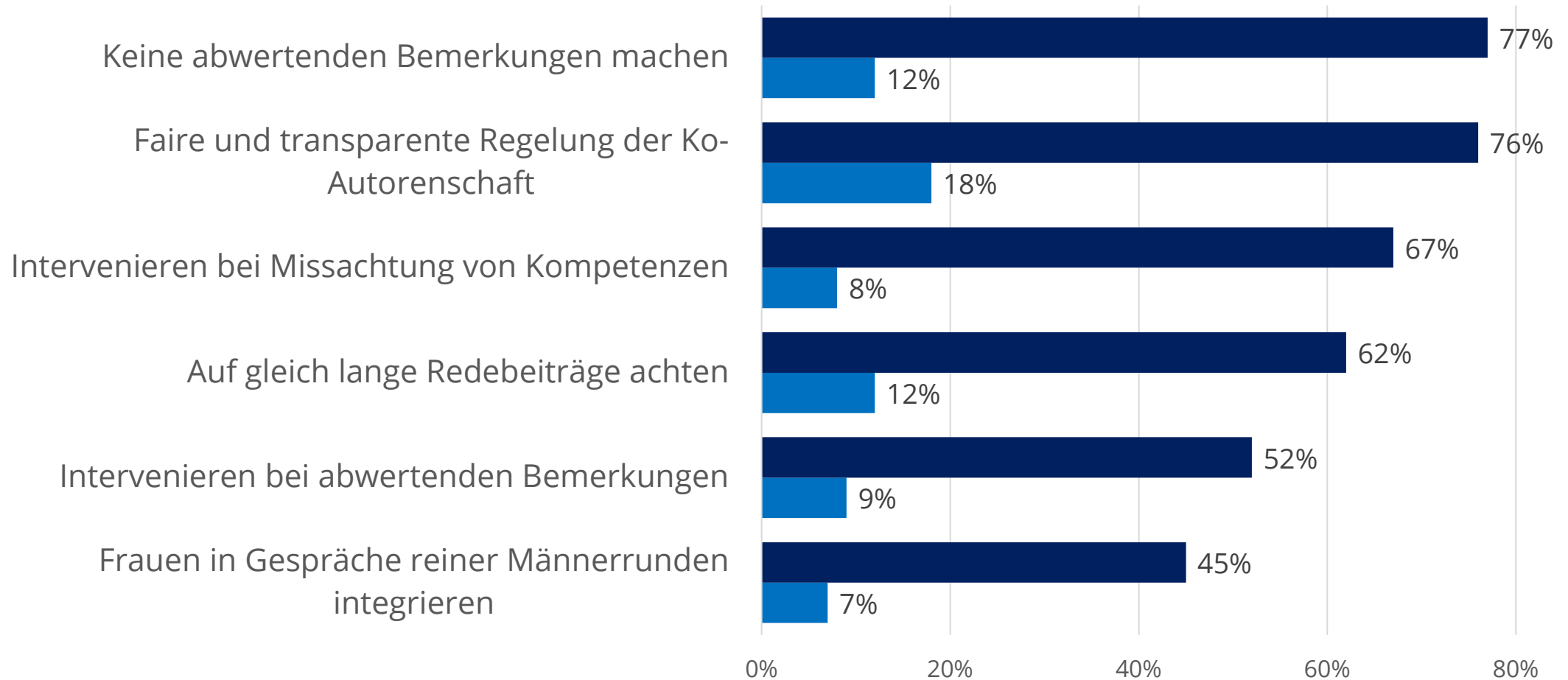
Work-Life Integration unterstützen

Was Männer tun - Vergleich Gleichstellungskultur entwickeln





Was Männer tun - Vergleich Fairness einfordern



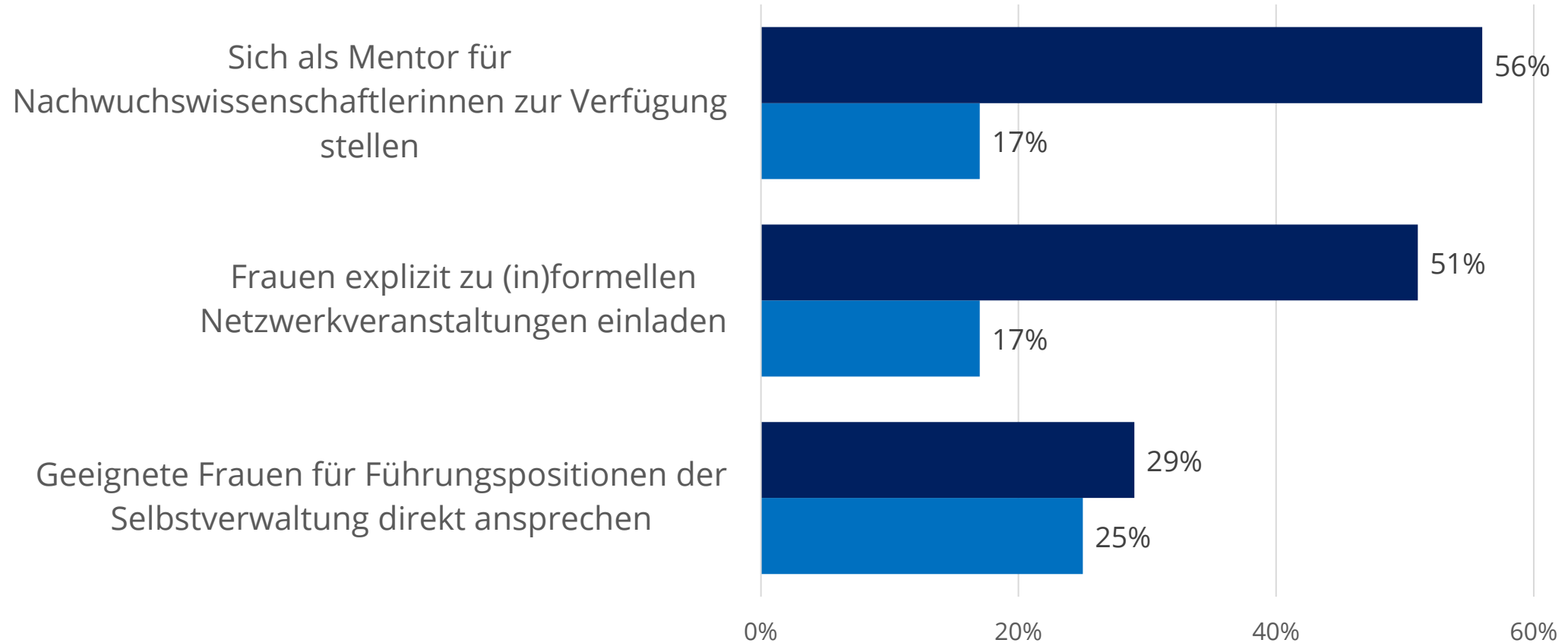


Was Männer tun - Vergleich Frauen fördern: Im eigenen Team

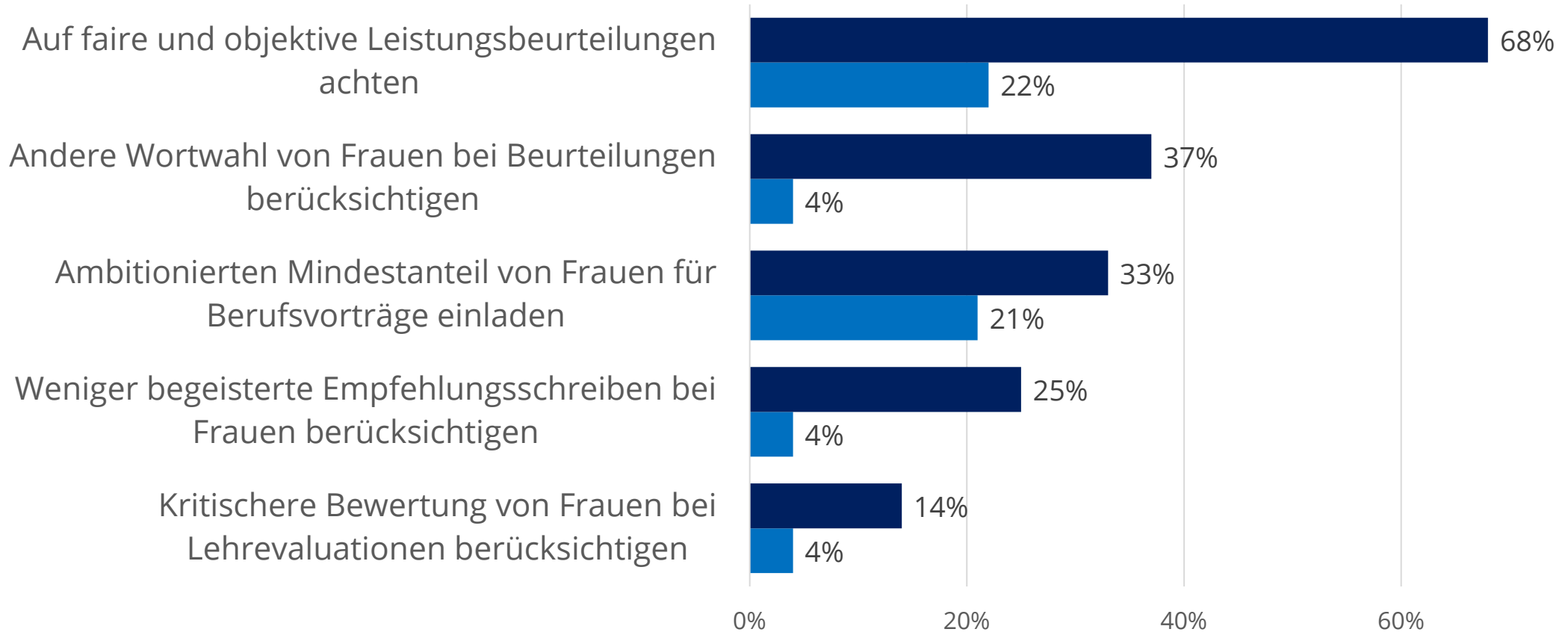


■ Männer (n=645) ■ Frauen/Divers (n=400)
"Mache ich bereits"/ "Machen sie bereits"

Was Männer tun - Vergleich Frauen fördern: Universität & Netzwerk



Was Männer tun - Vergleich Frauen fördern: Beurteilungssituationen

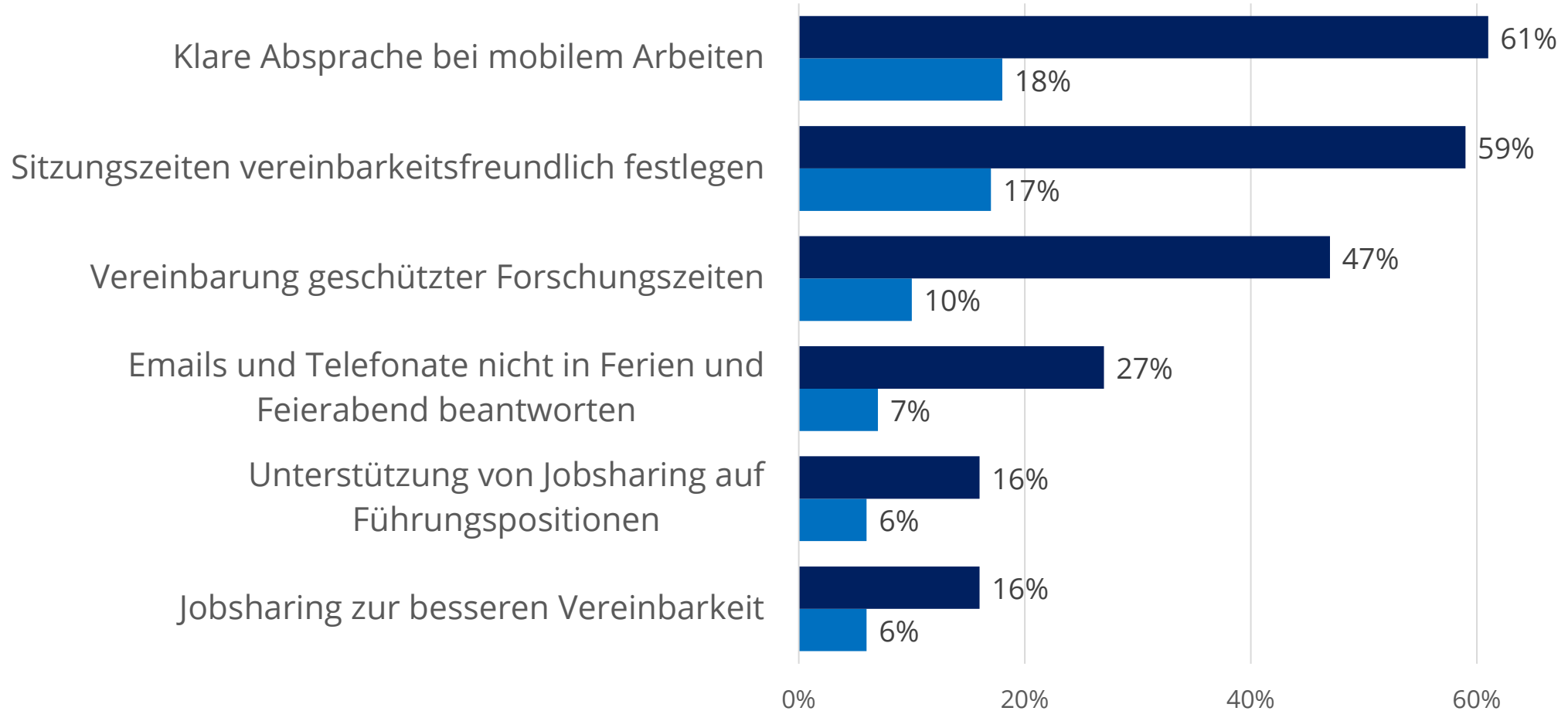


■ Männer (n=628) ■ Frauen/Divers (n=401)

“Mache ich bereits”/ “Machen sie bereits”



Was Männer tun - Vergleich Work-Life-Integration





We need to talk!



«I ensure that women are integrated into all conversations»



We need to talk!



«I regularly co-author and ensure fair and transparent publication»



We need to talk!



«I make an effort to know and recognize the key figures in my research field»

