

An Open Letter Regarding “Leaky Pipeline in der Wissenschaft”

(German version provided below)

This open letter contains the collective response of AVETH and other ETH-affiliated organizations (listed in the signatures) to the recent interview, first published in a news outlet on 06.05.2023, regarding the results of a study on the “causes of the leaky pipeline” in academia lead by Prof. Margit Osterloh and Prof. Katja Rost at the University of Zurich (1,2). Notably, the authors shared the conclusions of their studies with a national media outlet before the work had been openly published or peer-reviewed, raising many questions from the academic community about their research and publishing practices. The contents of their interview were subsequently published by additional journalists at other media outlets, a number of which posted provocative headlines and further misappropriated the unpublished results.

While other ETH bodies have already published statements regarding this situation (including the ETH Vice President of Personnel Leadership and Development, the ETH University Assembly, and the Women Professors Forum (3-5)), we feel compelled to share our perspective on the situation as the students and employees this study specifically surveyed and targeted. We disagree with the authors’ focal conclusions and recommendations discussed in the interview, including the statements from Prof. Osterloh: Women make fewer careers because they have fewer career ambitions, discrimination and/or difficult conditions are irrelevant, and women are persuaded that they are being discriminated against. Our disagreement with these conclusions comes not only from our personal experiences in this matter, but also from various concerns with the study itself (highlighted briefly in the following paragraph) and extensive, peer-reviewed literature and other relevant surveys that demonstrate the pervasiveness of discrimination, institutionalized gender norms and stereotypes, and lack of recognition/compensation for care responsibilities that pose barriers for many in pursuing careers in combination with other personal and family obligations (7-15). Importantly, we highlight the list of recent accomplishments of our community in actively combating these barriers to make ETH a more pleasant, just, and equitable learning and working environment for all. These effective community-lead actions toward addressing and solving issues regarding the “leaky pipeline” stand in strong opposition to the authors’ unsubstantiated proposals from a short online survey.

Others have pointed out several concerns related to the design, analysis, and interpretation of the results of the study (a version has been only recently published online, 1). Criticisms of the study generally include but are not limited to: (i) the use of leading/suggestive survey descriptions and questions that reinforce common gender stereotypes, (ii) inadequate explanations of social phenomena concerning gender and gender norms/biases, (iii) questionable methodology and comparison to relevant peer-reviewed research on the topic, (iv) the narrowness of the study’s scope used to extrapolate to grand conclusions on a complex issue and the neglect of other important factors influencing participants responses (e.g., social norms), and (v) the demeaning and unsupported comments of Prof. Osterloh in the original interview suggesting that educated women do not have the agency to think for themselves and identify discriminatory practices and their resulting effects on their personal and professional experiences. Therefore, we conclude that the main conclusions of the study are not supported.

The survey from Prof. Osterloh and Prof. Rost was circulated to ETH members in the Autumn Semester 2022. Many students who participated in the survey independently noted severe biases in the survey formulation that they described as being “irritating”, “frustrating”, and “strange” while completing the survey (selected questions available, 6). These feelings have been amplified after the unexpected interview discussing the conclusions of this study and have left many of us feeling disappointed in Prof. Osterloh and Prof. Rost for not being more careful and responsible in designing, interpreting and communicating a study that has the potential to reinforce existing stereotypes within society and has the potential to result in less support for female researchers and students at ETH.

As professors of a leading institution in Switzerland, Prof. Osterloh and Prof. Rost must adhere to the highest standards of research integrity and practices, and it is unacceptable and irresponsible that these results were discussed with a media outlet without the study/data being first made publicly accessible. This goes beyond poor judgment on behalf of the authors and journalists; this directly violates the scientific process and its principles that must be followed to prevent the perpetuation of false or unsupported conclusions. We echo the response of the Women Professors Forum for the adherence to best practices in reporting and publishing of scientific work, especially when the work is used to justify controversial opinions with far-reaching implications (5).

Whereas the actions of Prof. Osterloh and Prof. Rost greatly disappointed us, we want to emphasize the positive efforts of our community that move productively toward the issues of the “leaky pipeline” and build the resources and infrastructure needed to ensure all members of our community have equitable opportunity at ETH. Here, we list number of recent community efforts:

1. ETH currently has 14 recognized women-based organizations active toward raising awareness, building networks, and providing support at ETH to improve working life. Most organizations are listed here (16).
2. Feminist Strike Manifesto between UZH/ETH (17).
3. 500 Women Scientists + WiNS meeting in January with ETH board to hear testimonies of sexism and misconduct faced still by many in their day-to-day at ETH, attended by over 50 PhD students. A summary and open letter is available online (18).
4. Advocating for improved reporting systems to address misconduct at ETH (19).
5. "Dealing with Sexual Harassment" course from the ETH Respect Campaign (20).
6. Multiple career-development and mentoring programs targeted for young female researchers to bridge existing gaps in academia and industry (21) .

We understand and respect that the authors and journalists may have differing opinions than our own, and we welcome further discussion on this topic of the causes and implications of the “leaky pipeline”. However, the organizations in support of this letter (collectively representing thousands of scientific students and employees) want to make our views clear. *Our collective lifelong experiences and genuine perspectives cannot be rewritten by an insubstantial 15 minute survey with poorly rationalized and sensationalized conclusions.* We are a community of ambitious, tenacious, and reflective students, researchers, and staff. We will not tolerate

substandard demonstrations of research integrity, poor publishing practices, and misleading journalism. We possess the agency to recognize and call out issues regarding harassment, discrimination, and misconduct in the workplace. We will continue to work toward changing the status-quo and creating equitable opportunities for *all members of all gender identities and backgrounds* to pursue a scientific education career both at ETH and in our communities.

Signed,

FINTA*USYS
(D-USYS)



WIDE (D-GESS)

D-BSSE Equality & Diversity Working Group

ASST@D-GESS



SWiSH (D-GESS)



500 Women Scientists Switzerland



VMB (D-BSSE)



TWIST Basel (D-BSSE)



LIMES (D-ITET,
D-MAVT)



CSNOW (D-INFK)



WiNS (D-CHAB, D-BIOL,
D-PHYS, D-MATL)



Phi:male (D-MATH,
D-PHYS)



AVETH Diversity



References for News Articles & Statements

1. <https://www.suz.uzh.ch/de/institut/professuren/rost/Leaky-Pipeline.html>
2. <https://www.tagesanzeiger.ch/die-meisten-studentinnen-wollen-lieber-einen-erfolgreichen-mann-als-selber-karriere-machen-165723834136>
3. <https://ethz.ch/staffnet/de/news-und-veranstaltungen/intern-aktuell/archiv/2023/05/forscherinnen-und-studentinnen-mit-groessem-engagement-und-grossen-ambitionen.html>
4. https://www.blick.ch/schweiz/studie-zu-frauen-und-karriere-aufruhr-an-der-eth-id18574435.html?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=blick-page-post&utm_content=bot
5. <https://eth-wpf.ch/open-letter-on-the-study-leaky-pipeline-in-der-wissenschaft/>
6. <https://reatch.ch/publikationen/equal-but-different?lang=de>

References for Published Literature

7. <https://academic.oup.com/qje/article/137/4/2163/6581192>
8. <https://psycnet.apa.org/record/2005-05102-002>
9. https://researchrepository.wvu.edu/rri_pubs/222/
10. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038040718824095>
11. <https://docs.iza.org/dp11532.pdf>

References for ETH/EPFL Surveys and Reports

12. <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/equality-monitoring.html>
13. <https://vseth.ethz.ch/wp-content/uploads/2021/05/Abschlussbericht-final-en.pdf>
14. <https://eth-wpf.ch/wp-content/uploads/2019/05/WPF-survey-report-2019.pdf>
15. https://www.epfl.ch/about/vice-presidencies/wp-content/uploads/2021/10/Summary_culture_respect-2021-1.pdf

References for Community Action

16. <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/women-at-eth/female-associations.html>
17. <https://vpod.ch/campa/femstreik-uzh/>
18. <https://www.500womenscientistszurich.org/post/eth-president-meets-doctoral-students>, https://wins.ethz.ch/wp-content/uploads/2023/02/Open-Letter-to-ETH-Board_WiNS.pdf
19. <https://universities-against-harassment.ch/en/ressourcen/wins/>
20. <https://respekt.ethz.ch/en/>
21. <https://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/>, <https://www.connect-women.ch/>, <https://blogs.ethz.ch/feminno/>

Offener Brief zur Studie «Leaky Pipeline in der Wissenschaft»

Dieser offene Brief ist die kollektive Antwort des AVETH und anderer ETH-naher -/interner Organisationen (siehe Unterschriften) auf das Interview zu den Ergebnissen zur Studie über «die Ursachen der Leaky Pipeline in der Wissenschaft» von Prof. Margit Osterloh und Prof. Katja Rost, das am 06.05.2023 in einer Schweizer Zeitung veröffentlicht wurde(1, 2).

Die Autorinnen der Studie teilten ihre Schlussfolgerungen zur Studie mit einer nationalen Zeitung, bevor die Arbeit veröffentlicht oder begutachtet (peer-review) worden war, was in der akademischen Gemeinschaft viele Fragen zu ihren Forschungs- und Veröffentlichungspraktiken aufwarf. Der Inhalt ihres Interviews wurde in der Folge von weiteren Journalist*innen anderer Medienhäuser veröffentlicht, was zu weiteren provokativen Schlagzeilen und nicht angemessenen Berichten über die unveröffentlichten Ergebnisse führte.

Während andere ETH-Gremien bereits Stellung bezogen haben (u.a. die ETH-Vizepräsidentin für Personalführung und -entwicklung, die ETH-Hochschulversammlung und das Professorinnenforum (3-5), ist es uns wichtig, auch unsere Sicht zu teilen, da wir die Studierenden und Mitarbeitenden repräsentieren, die im Rahmen dieser Studie befragt wurden und auf die sich die Autorinnen beziehen. Wir sind mit den zentralen Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Autorinnen nicht einverstanden, sowie mit den Aussagen von Prof. Margit Osterloh im Interview, nämlich u.a. dass Frauen weniger Karriere machen würden, weil sie tiefere Karriereambitionen hätten. Diskriminierung und/oder schwierige Umstände sind irrelevant. Frauen würden überzeugt, dass sie diskriminiert werden.

Wir stimmen nicht mit diesen Aussagen überein, sowohl aufgrund unserer persönlichen Erfahrungen als auch aufgrund von mehreren Bedenken zum Studienaufbau (siehe weiter unten) und aufgrund der umfangreichen Fachliteratur, die wieder und wieder zeigt, wie weit verbreitet Diskriminierung, institutionalisierte Geschlechternormen und -stereotypen sowie mangelnde Anerkennung/Entschädigung für Carearbeit sind. Diese Umstände stellen für viele von uns eine Hürde für das Verfolgen einer akademischen Karriere kombiniert mit anderen persönlichen und familiären Verpflichtungen dar. (7-15)

Weiter ist es uns ein grosses Anliegen, die beeindruckenden Erfolge von uns und unserer Gemeinschaft bei der Überwindung der Hürden im Zusammenhang mit der «leaky pipeline» hervorstreichend zu betonen. Wir kämpfen täglich dafür, dass die ETH ein angenehmeres, faires und gerechteres Lern- und Arbeitsumfeld für alle werden kann. Diese konkreten, gemeinschaftsbasierten und lösungsorientierten Massnahmen zur Bewältigung von Problemen im Zusammenhang mit der "leaky pipeline" stehen diametral zu den unbegründeten Vorschlägen der Autorinnen der obengenannten Studie.

Wir gehen nur kurz auf die Studie und den Fragebogen von Prof. Osterloh und Prof. Rost ein, die die aktuellen Diskussionen ausgelöst haben. Andere Stellungnahmen haben bereits eine Reihe von Kritik im Zusammenhang mit dem Design, der Analyse und der Interpretation der Ergebnisse der Studie geäussert (eine Version wurde erst kürzlich online veröffentlicht) (1). Zu den Kritikpunkten an der Studie und dem Fragebogen gehören unter anderem folgende Punkte: (i) Das Verwenden von suggestiven Fragen, die gängige Geschlechterstereotypen reproduzieren und unterstreichen, (ii) unzureichende und im Allgemeinen nicht (mehr) akzeptierte Erklärungen sozialer Phänomene in Bezug auf Geschlecht und Geschlechternormen/-vorurteilen, (iii) eine im Allgemeinen anfechtbare Methodik und unzureichender Vergleich/Einordnung mit/in peer-reviewter Literatur zum selben Thema, (iv)

der begrenzte Umfang der Studie, der dazu dient, verallgemeinernde Schlussfolgerungen zu einem komplexen Thema zu ziehen, und dabei andere wichtige Faktoren, die die Teilnahme an der Studie beeinflussen, vernachlässigt, (v) die abwertenden und unbelegten Bemerkungen von Prof. Osterloh im ersten Interview, die unter anderem suggerierten, dass gebildete Frauen nicht in der Lage seien, selbst zu denken und diskriminierende Praktiken und deren Auswirkungen auf ihre persönlichen und beruflichen Erfahrungen zu erkennen. Darauf basierend schliessen wir, dass die Hauptkenntnisse der Studie nicht unterstützt werden können.

Die Umfrage von Prof. Osterloh und Prof. Rost wurde im Herbstsemester 2022 an ETH-Angehörige verschickt (einige Fragen nun veröffentlicht in 6) Viele Teilnehmende der Umfrage, stellten unabhängig voneinander starke Verzerrungen in den Formulierungen der Umfrage fest, die sie beim Ausfüllen der Umfrage als "irritierend", "frustrierend" und "seltsam" beschrieben. Diese Gefühle wurden nach dem oben beschriebenen Interview, in dem die Schlussfolgerungen dieser Studie diskutiert wurden, verstärkt und hinterliessen ein Gefühl der Enttäuschung. Enttäuscht sind wir von den beiden Professorinnen, dass sie nicht sorgfältiger und bedachter vorgehen beim Design der Umfrage, der Interpretation und Kommunikation der Resultate, die das Potenzial haben existierende, gesellschaftliche Stereotype zu verstärken, was wieder darin resultieren könnte, dass es weniger Unterstützung gibt für weibliche Forscherinnen und Studentinnen an der ETH.

Als Professorinnen an einer führenden Universität in der Schweiz müssen sich Prof. Osterloh und Prof. Rost an die höchsten Standards der Forschungsintegrität und -praxis halten, und es ist absolut inakzeptabel, dass die Ergebnisse vor einer vollständigen Peer-Review an einen Journalisten weitergegeben und mit ihm diskutiert wurden. Dies geht weit über ein schlechtes Urteilsvermögen der Autorinnen und dem Journalisten hinaus und stellt einen direkten Verstoss gegen die Grundsätze des wissenschaftlichen Veröffentlichungsprozess dar, die verhindern sollen, dass falsche oder nicht belegte Schlussfolgerungen verbreitet werden. Wir schliessen uns deshalb der Forderung des Professorinnen-Forums an, die die Einhaltung der Best-Practice-Grundsätzen bei der Veröffentlichung und Berichterstattung fordert, insbesondere dann, wenn die Arbeit zur Rechtfertigung kontroverser Meinungen mit weitreichenden Auswirkungen verwendet wird (5).

Während uns die Handlungen und das Verhalten von Prof. Osterloh und Prof. Rost sehr enttäuscht haben, möchten wir die positiven Bemühungen unserer Gemeinschaft hervorheben, die sich konstruktiv mit dem Problem der "leaky pipeline" auseinandersetzen und die Ressourcen nutzen, und Rahmenbedingungen schafft, die notwendig sind, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder unserer Gemeinschaft gleichberechtigte Chancen an der ETH haben. Im Folgenden eine nicht vollständige Liste unserer jüngsten Errungenschaften:

1. Zurzeit gibt es an der ETH 14 anerkannte Frauenorganisationen, die sich für die Sensibilisierung, den Aufbau von Netzwerken und die Unterstützung der ETH bei der Verbesserung des Arbeitslebens einsetzen. Die meisten Organisationen sind hier aufgeführt (16)
2. Organisation des Feministischen Streiks + Manifest zwischen UZH/ETH - (17)
3. 500 Wissenschaftlerinnen + WiNS-Treffen im Januar mit dem ETH-Rat, um Zeugenaussagen über Sexismus und Fehlverhalten zu hören, mit denen viele im ETH-Alltag immer noch konfrontiert sind; über 50 Doktorandinnen nahmen teil. Eine Zusammenfassung und ein offener Brief sind online verfügbar (18).
4. Einsatz für eine verbesserte Meldemöglichkeit für Fehlverhalten und übergriffigem Verhalten an der ETH (19).

5. Feedback und Unterstützung bei der Entwicklung des Online-Kurses "Umgang mit sexueller Belästigung" der ETH-Respekt-Kampagne (20).
6. Die ETH unterstützt mehrere Karriereentwicklungs- und Mentoring-Programme, die sich an junge Forscherinnen richten, um bestehende Lücken in der akademischen Welt und der Industrie zu überbrücken (21)

Wir akzeptieren, dass die Autorinnen und Journalist*innen eine andere Meinung haben und wir begrüssen weiteren Austausch zu den Ursachen und den Auswirkungen der "leaky pipeline". Die Organisationen, die diesen Brief unterstützen (die zusammen Tausende von Studierenden und Angestellten vertreten), möchten jedoch folgendes festhalten:

Unsere kollektiven Lebenserfahrungen und Erlebnisse können nicht durch eine unbedeutende 15-minütige Umfrage mit schlecht rationalisierten und aufgebauchten Schlussfolgerungen umschrieben werden. Wir sind eine Gemeinschaft von ehrgeizigen, hartnäckigen und reflektierten Student*innen, Forscher*innen und Mitarbeiter*innen. Wir dulden keine ungenügende Forschungsintegrität, schlechte Veröffentlichungspraktiken und irreführenden Journalismus. Wir sind in der Lage, Probleme im Zusammenhang mit Belästigung, Diskriminierung und Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu erkennen und anzuprangern. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, den Status quo zu verändern und allen Angehörigen aller Geschlechter und Hintergründe die Möglichkeit zu geben, eine wissenschaftliche Karriere an der ETH und in unseren Gemeinschaften zu verfolgen.

Unterzeichnet von:

FINTA*USYS
(D-USYS)



WIDE (D-GESS)

D-BSSE Equality & Diversity
Working Group

ASST@D-GESS



SWiSH (D-GESS)



500 Women Scientists Swit-
zerland



VMB (D-BSSE)

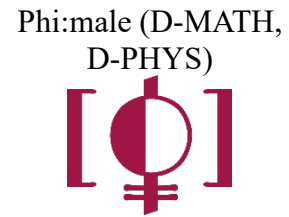
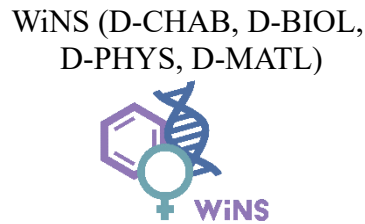


TWIST Basel (D-BSSE)



LIMES (D-ITET,
D-MAVT)





Quellen zu Zeitungsartikeln und Statements

1. <https://www.suz.uzh.ch/de/institut/professuren/rost/Leaky-Pipeline.html>
2. <https://www.tagesanzeiger.ch/die-meisten-studentinnen-wollen-lieber-einen-erfolgreichen-mann-als-selber-karriere-machen-165723834136>
3. <https://ethz.ch/staffnet/de/news-und-veranstaltungen/intern-aktuell/archiv/2023/05/forscherinnen-und-studentinnen-mit-groessem-engagement-und-grossen-ambitionen.html>
4. https://www.blick.ch/schweiz/studie-zu-frauen-und-karriere-aufruhr-an-der-eth-id18574435.html?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=blick-page-post&utm_content=bot
5. <https://eth-wpf.ch/open-letter-on-the-study-leaky-pipeline-in-der-wissenschaft/>
6. <https://reatch.ch/publikationen/equal-but-different?lang=de>

Quellen zu veröffentlichter Fachliteratur

7. <https://academic.oup.com/qje/article/137/4/2163/6581192>
8. <https://psycnet.apa.org/record/2005-05102-002>
9. https://researchrepository.wvu.edu/rri_pubs/222/
10. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038040718824095>
11. <https://docs.iza.org/dp11532.pdf>

Quellen zu ETH-/EPFL-Umfragen und -Berichten

12. <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/equality-monitoring.html>
13. <https://vseth.ethz.ch/wp-content/uploads/2021/05/Abschlussbericht-final-en.pdf>
14. <https://eth-wpf.ch/wp-content/uploads/2019/05/WPF-survey-report-2019.pdf>
15. https://www.epfl.ch/about/vice-presidencies/wp-content/uploads/2021/10/Summary_culture_respect-2021-1.pdf

Quellen zu den gemeinsamen Aktionen:

16. <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/women-at-eth/female-associations.html>
17. <https://vpod.ch/campa/femstreik-uzh/>
18. <https://www.500womenscientistszurich.org/post/eth-president-meets-doctoral-students>, https://wins.ethz.ch/wp-content/uploads/2023/02/Open-Letter-to-ETH-Board_WiNS.pdf
19. <https://universities-against-harassment.ch/en/ressourcen/wins/>
20. <https://respekt.ethz.ch/en/>
21. <https://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/>, <https://www.connect-women.ch/>, <https://blogs.ethz.ch/feminno/>