# Where have all the women gone?

2016-06-22 Summer meeting, Ultuna, Uppsala Sönke Eggers



The NJ faculty's Equal Opportunities Committee Cecilia Mark-Herbert, Faruk Djodjic, Sönke Eggers, Marlén Tälleklint & Hannah Jarvis Contact: <u>Iv-nj@slu.se</u>, <u>https://internt.slu.se/eo-nj</u>



# Leaky pipeline



# Waste of talent?



A8

#### UPPRSALA

upeala Nyaring Memory 2011 Mercember 2011

## Inga kvinnor sökte professur SLU

ទ ខ

En fakultet vid SLU letade efter en ny professor, men av 34 sökande var alla män. Varför få kvinnor söker högre tjänster har nu utretts i ny analys.

Under måndagen presenterades den genusanalys som genomförts efter att den professur som utlysts vid fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap (NJ) förra våren inte fått en enda kvinnlig sökande.

Trots att ämnet i fråga bedömts ha en jämvikt mellan kvinnor och män.

Anneli Häyrén, forskare vid Genusvetenskapliga institutionen på Uppsala Universitet, är den som genomfört

750 07 Uppsala

analysen på nio utannonserade tjänster.

Det undersöktes hur optimal fakultetens rekrytering egentligen var och vart problemet låg med att kvinnliga akademiker inte sökte vissa tiänster.

–På samma sätt som andra naturvetenskapliga områden är det en till stor del manlig kontext, vilket också avspeglas i annonserna. Det behöver utredas vidare, men i annonserna finns det indikationer på att rekryteringarna riktas mot att behålla ett manligt område enkönat genom väldigt specifika formuleringar och ( talat riktade mot

en manlig konter söker kvinnor oft ter, säger hon.

En annan viktig avskräcker sökar manhanget som lyses ur.

Det finns en Häyrén ofta en v i ett enkönat ell sätt likartat san, såsom en manli rad arbetsplats, behålla det sam genom att rekry liknar sammant rare än den som

ler det egentliga kravet på en tjänst. -I många fall är rekryteringen redan klar innan den

I många fall är rekryteringen redan klar innan 🗄 den börjat eftersom man fortsätter att rekrytera likhet. Det blir liksom 'Kalle ska sluta, nu behöver vi rekry-

blir liksom 'Kalle ska sluta, nu behöver vi rekrytera en ny Kalle'. Att bli mer genusmedveten är ett snabbt sätt ätta med de-

> "ancke, forskre vid NI-faer . analysen entliga övern har bekräfgare observenheten, men s ta upp före msen. ingen borde cett tidigare. n slags ögonoch förmodått en bra bit adersökning-

att genusanalysen inte kommer att läggas ner och glömmas bort i en byrålåda på fakulteten.

Under tiden som analvsen utförts har en arbetsgrupp sammanställts där medlemmar från fakulteten och Anneli Häyrén är tänkta att ta fram en handlingsplan till våren 2016.

– Det kommer inte bara vara förslag utan också hur vi följer upp och ser till att vi når en jämställd rekrytering. Det börjar här men förhoppningen är att det sprider sig även till andra fakulteter, säger Marnie Hancke.

idigare. :ke försäkrar

Ioakim Dahlbäck joakim.dahlback@unt.se

tera en ny Kalle'.

Anneli Häyrén, forskare vid Uppsala Universitet

# Are opportunities in balance?

#### commentary

# Nepotism and sexism in peer-review

In the first-ever analysis of peer-review scores for postdoctoral fellowship applications, the system is revealed as being riddled with prejudice. The policy of secrecy in evaluation must be abandoned.

Christine Wennerås and Agnes Wold between defined parameters of scientific productivity and competence scores. In the peer-review system of the Swedish male applicants on all three evaluation parameters: 0.25 fewer points for scientific competence (2.21 versus 2.46 points); 0.17 fewer cd methodol-

# Nature's sexism

The editors of this publication need to improve how we reflect women's contributions to science. For this, we must inject an extra loop into our thinking.

arlier this year, we published a Correspondence that rightly took Nature to task for publishing too few female authors in our News and Views section (D. Conley and J. Stadmark Nature 488, 590; 2012). Specifically, in the period 2010–11, the proportions of women News and Views authors in life, physical and Earth sciences were 17%, 8% and 4%, respectively. The authors of the Correspondence had taken us to task in 2005 with a similar analysis for the authorship of our Insight overview articles, and gave us slight credit for having improved that position.

Our minds were further focused on the problem by a much-discussed paper published in September (C. A. Moss-Racusin *et al. Proc. Natl Acad. Sci. USA* http://doi.org/jkm; 2012). The disturbing message of this blinded, randomized study was that US academics discriminated in hiring decisions and in salary against women who applied for a lab-manager position. Notably, female faculty members were as significantly discriminatory as males





What's up?

How important is equal opportunity work?

How are the conditions for equal oppotunity work

like?





#### Is there a formal assignment?



#### How much paid working time is allocated to EO?



# **Perceived importance by equal opportunity officer (EO) and co-workers?**



# Department of Ecology – is equality work important?



# How?

- Evidence-based knowledge
- Openness, trust
- Hiring for equality & diversity

#### Where have all the women gone? –

# stereotypes, hiring and supervision in a man dominated environment





- 1. Biological differences
- 2. Pre-college factor: math is for boys!
- 3. Hiring decisions gender neutral
- 4. Supervision
- 5. Productivity male advantage
- 6. Higher rejection rates gender neutral
- 7. Wage difference ?
- 8. Structural discrimination ?

Ceci et al. 2014 Psychological Science in the Public Interest



## What causes discriminatory behaviour?



# **Thinking**



Dual-process theory; Daniel Kahneman & Amos Tversky

# Scientist in automatic mode?



### Implicit Association test



## https://implicit.harvard.edu/implicit/

# Gender-Science IAT



Proportion (%)

## Real world evidence



### P (Invite Arab-Muslim)

Explicit attitude



Implicit attitude (IAT)

Rooth 2010, Labour Economics 17:523-534

How do stereotypes about men and women affect supervision of PhD students and hiring decisions?



Do PhD student switch away from a scientific career as a function of gender and presence of children?

Do PhD student switch away from a scientific career as a function of gender and presence of children?



#### Female

#### Male



Goulden et al. 2009

# Number of (male) supervisors



How can we contribute to plug the leaking pipeline?

# Hiring

# Supervision/mentorship

Meeting culture

# How can we contribute to plug the leaking pipeline?

# Force system 2 into action & avoid intuitive judgment

### Avoid groups where one person dominates



# Facilitate communication and group diversity!

## Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups

Anita Williams Woolley,<sup>1</sup>\* Christopher F. Chabris,<sup>2,3</sup> Alex Pentland,<sup>3,4</sup> Nada Hashmi,<sup>3,5</sup> Thomas W. Malone<sup>3,5</sup>







The NJ faculty's Equal Opportunities Committee Cecilia Mark-Herbert, Faruk Djodjic, Sönke Eggers, Marlén Tälleklint & Hannah Jarvis Contact: <u>Iv-nj@slu.se</u>, <u>https://internt.slu.se/eo-nj</u>