

Vart har alla kvinnor tagit vägen?

2016-06-22

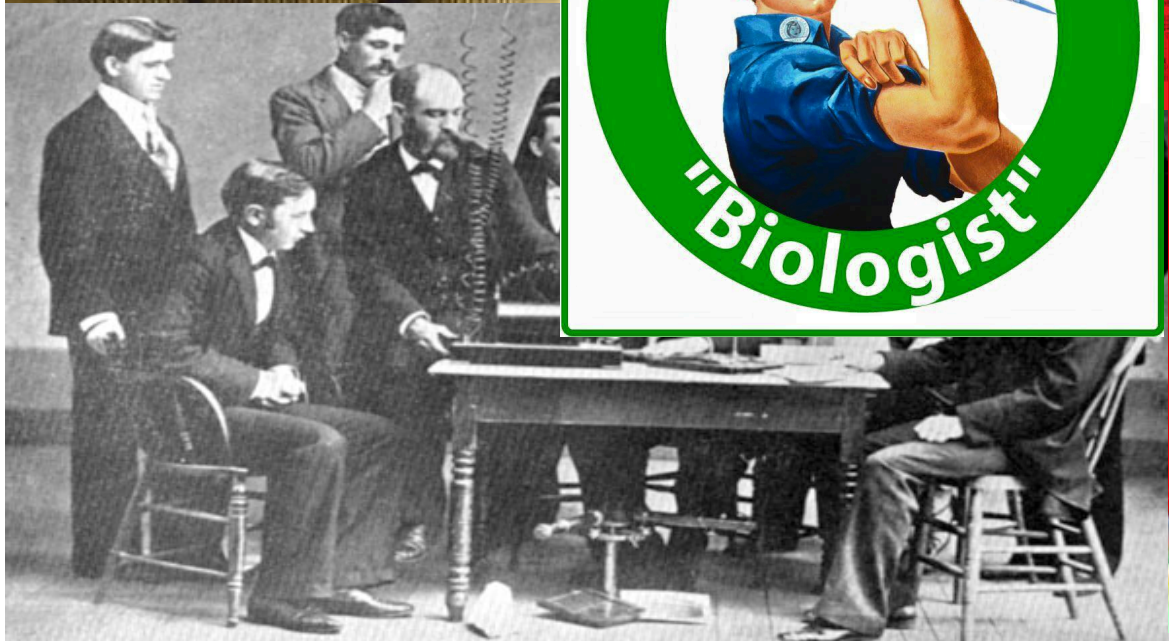
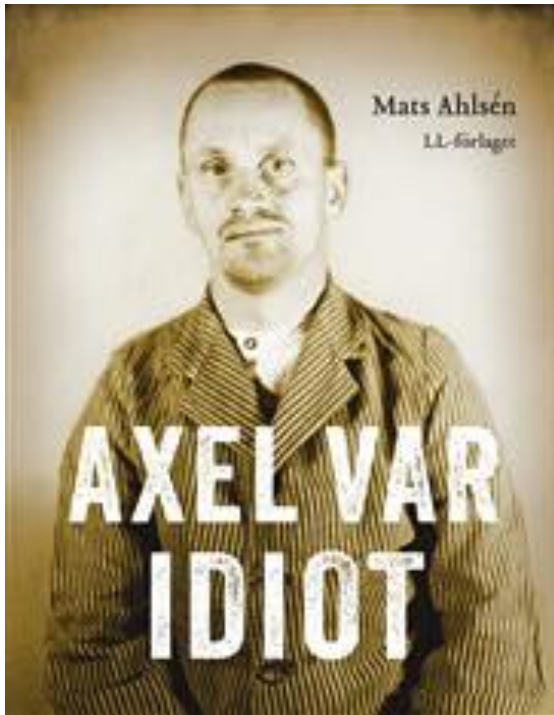
Sommaravslutning, Ultuna, Uppsala
Sönke Eggers



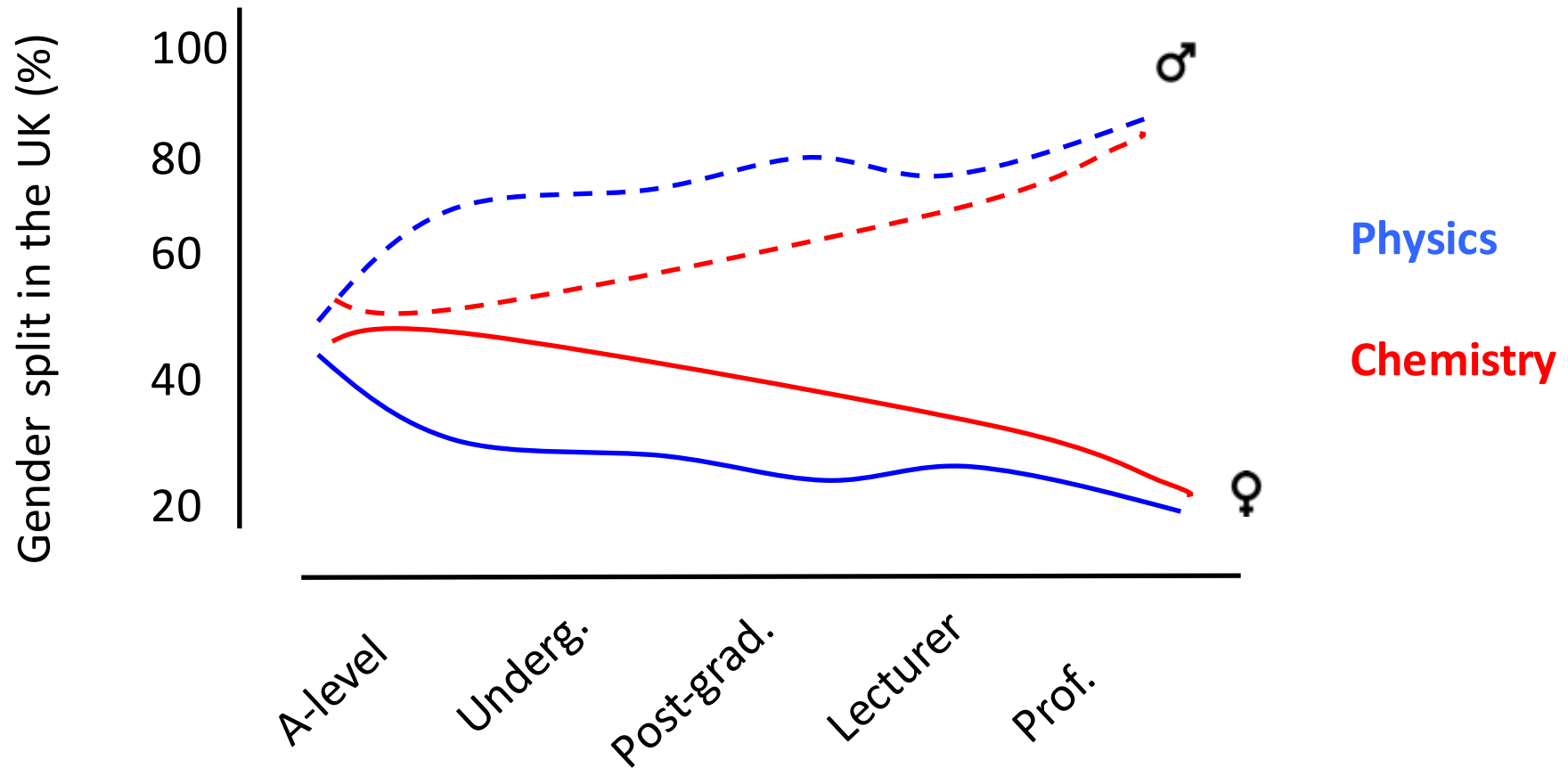
The NJ faculty's Equal Opportunities Committee

Cecilia Mark-Herbert, Faruk Djodjic, Sönke Eggers, Marlén Tälleklint & Hannah Jarvis

Contact: lv-nj@slu.se, <https://internt.slu.se/eo-nj>



”Det läckande röret”



Waste of talent?



Inga kvinnor sökte professur

SLU

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

analysen på nio utannonserade tjänster.

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

– 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 indi-

kationer på att rekryteringarna riktas mot att behålla ett manligt område enklonat genom väldigt specifika formuleringar och talat riktade mot en manlig kontext. Söker kvinnor ofta, säger hon.

En annan viktig avskräcker sökar manhanden som lyser ur.

Det finns en Häyrén ofta en i ett enklonat eller likartat sätt, såsom en manlig arbetsplats, behålla det sammanlagt genom att rekrytera liknar sammanlagt mer än den som

ler det egentliga kravet på en tjänst.

– I många fall är rekryteringen redan klar innan den

blir liksom 'Kalle ska sluta, nu behöver vi rekrytera en ny Kalle'. Att bli mer genusmedveten är ett snabbt sätt att ta med det.

Hancke, forskare vid NJ-fakulteten, analysen gentliga övernär bekräftar observationen, men sista upp för nästa. Ingen borde det tidigare. En slags ögon- och förmodat en bra bit undersökning tidigare. Hancke försäkrar

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

Under tiden som analysen 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.

Joakim Dahlbäck
joakim.dahlback@unt.se

”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 rekrytera 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 methodological points

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.

Earlier 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



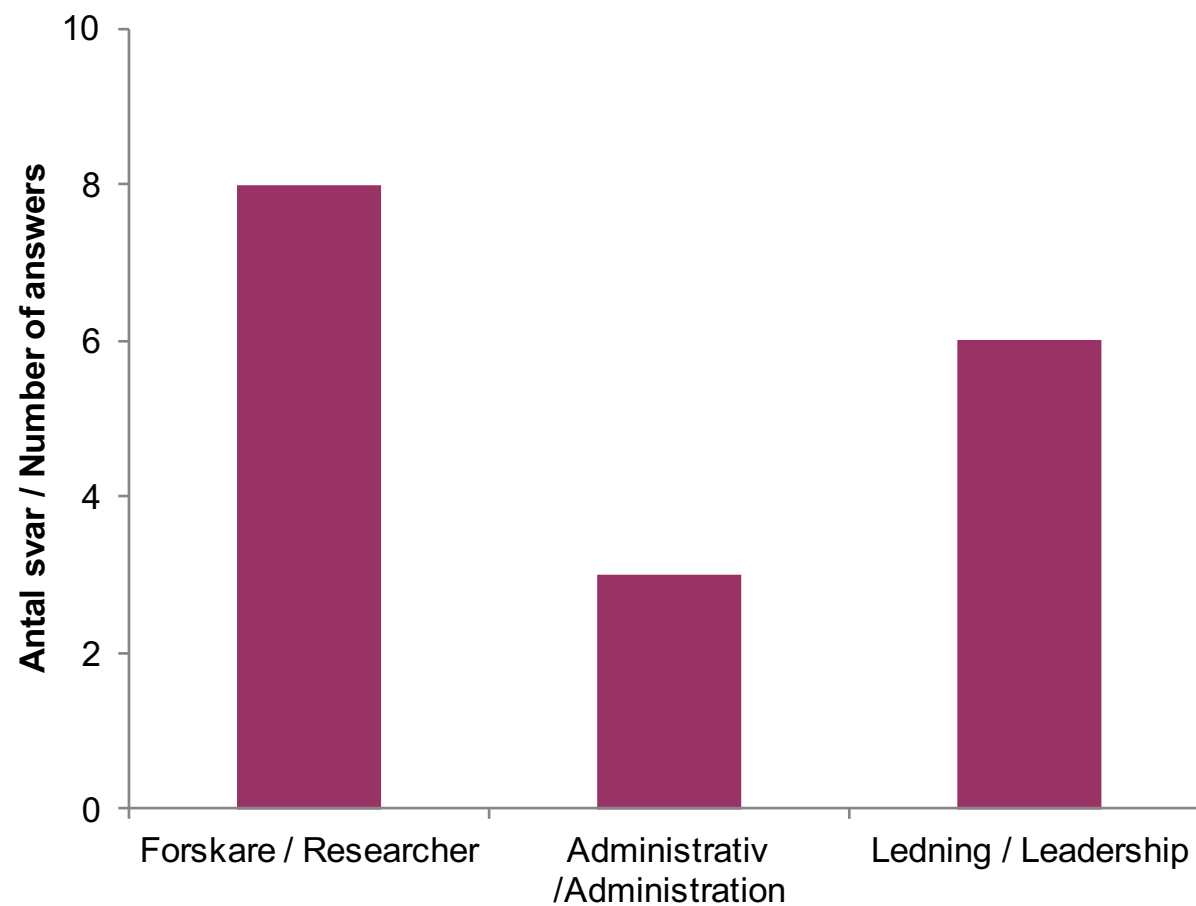
Vad görs? Och i vilka forum?

Hur viktigt är arbetet?

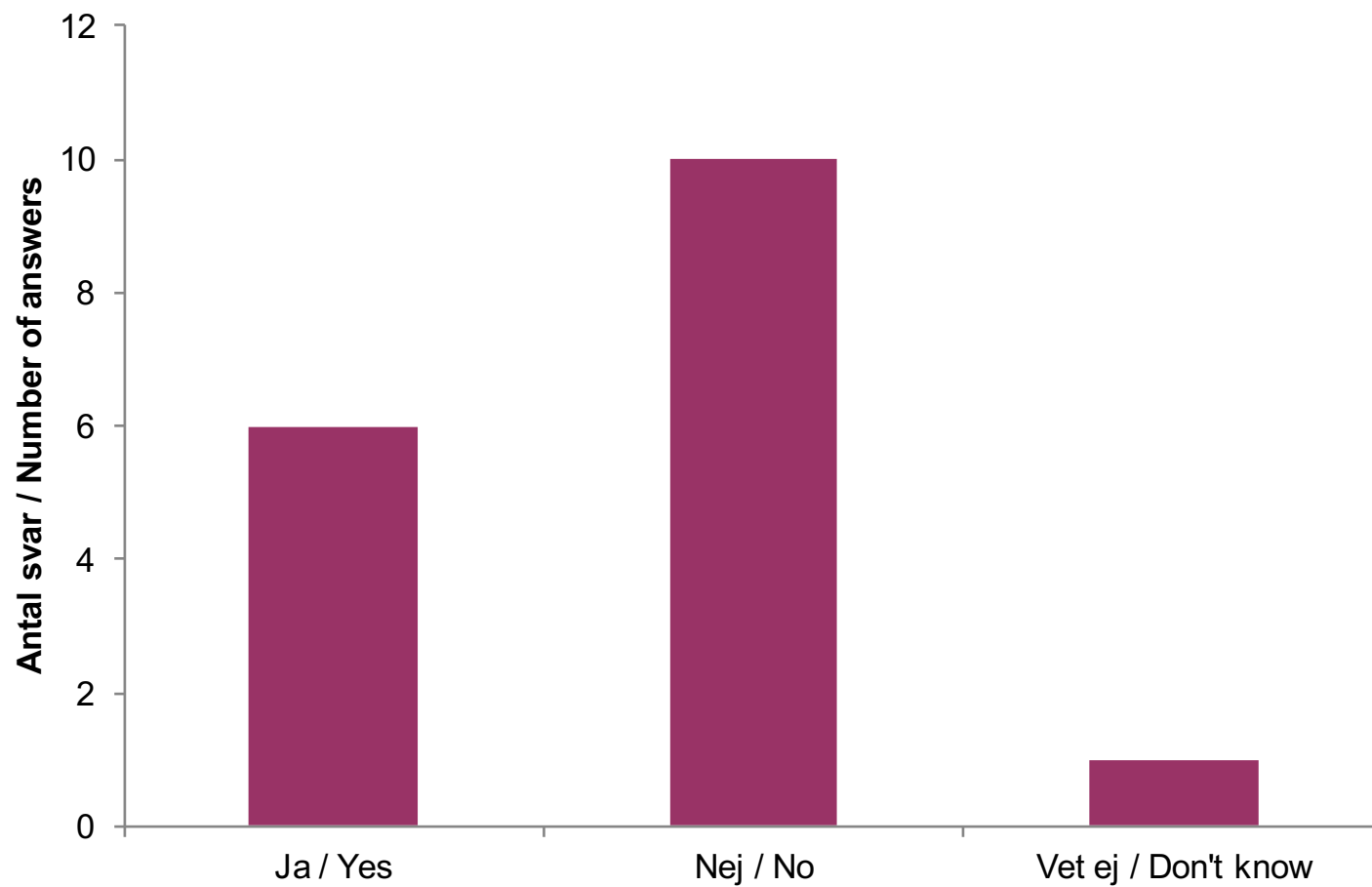
Förutsättningar för lika villkorsarbete?



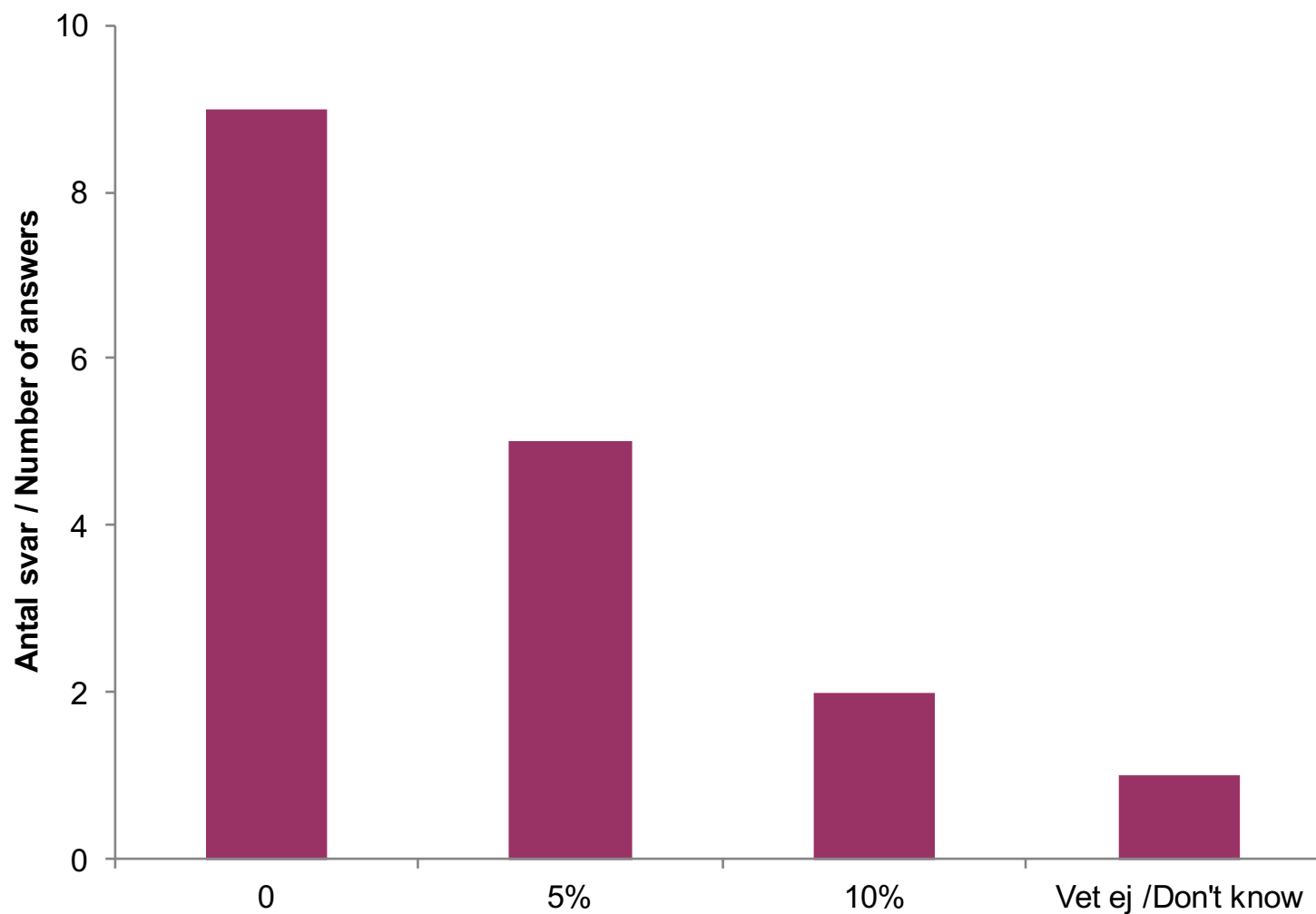
Vem jobbar med LV?



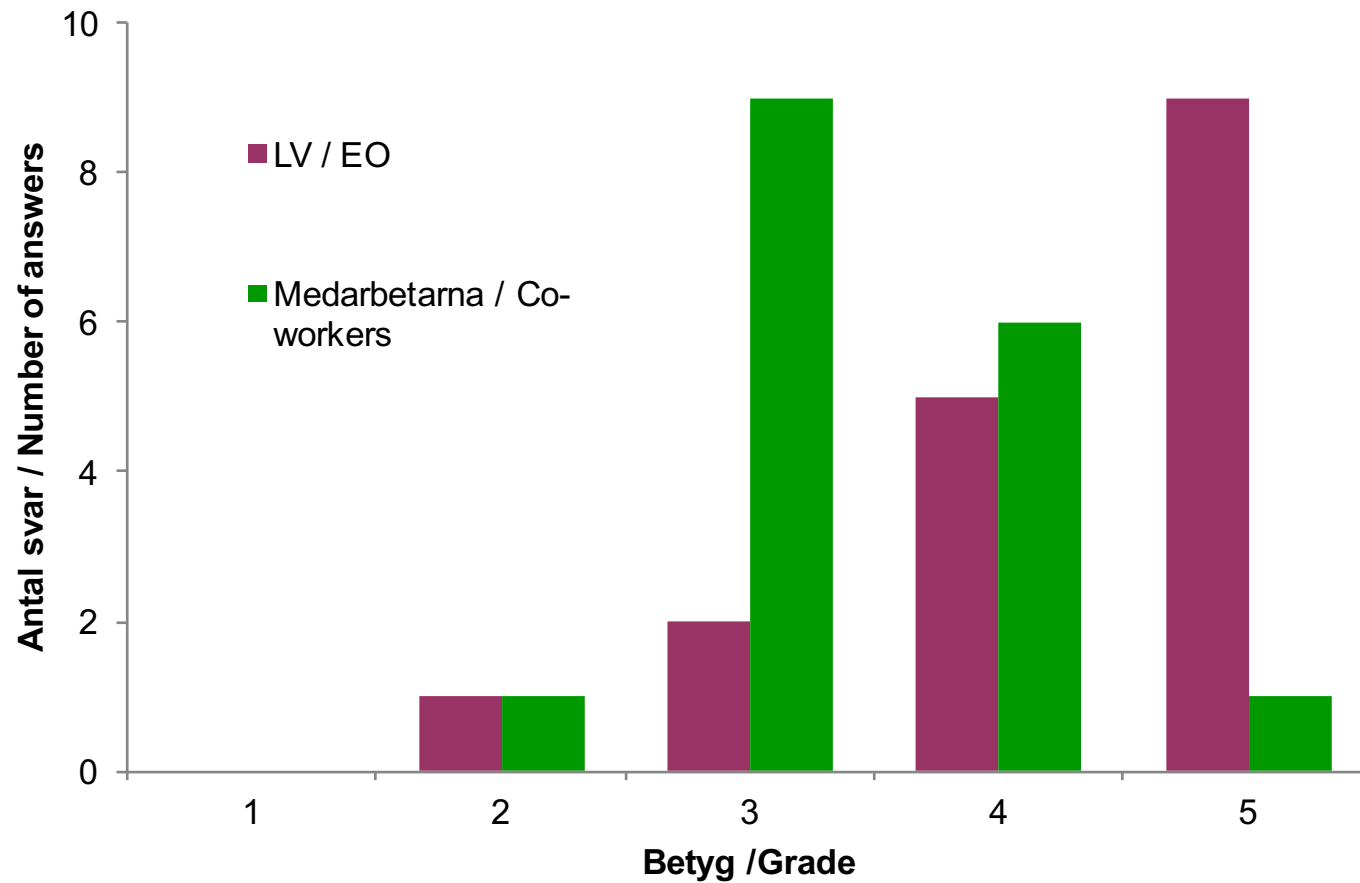
Finns det ett formaliserat uppdrag?



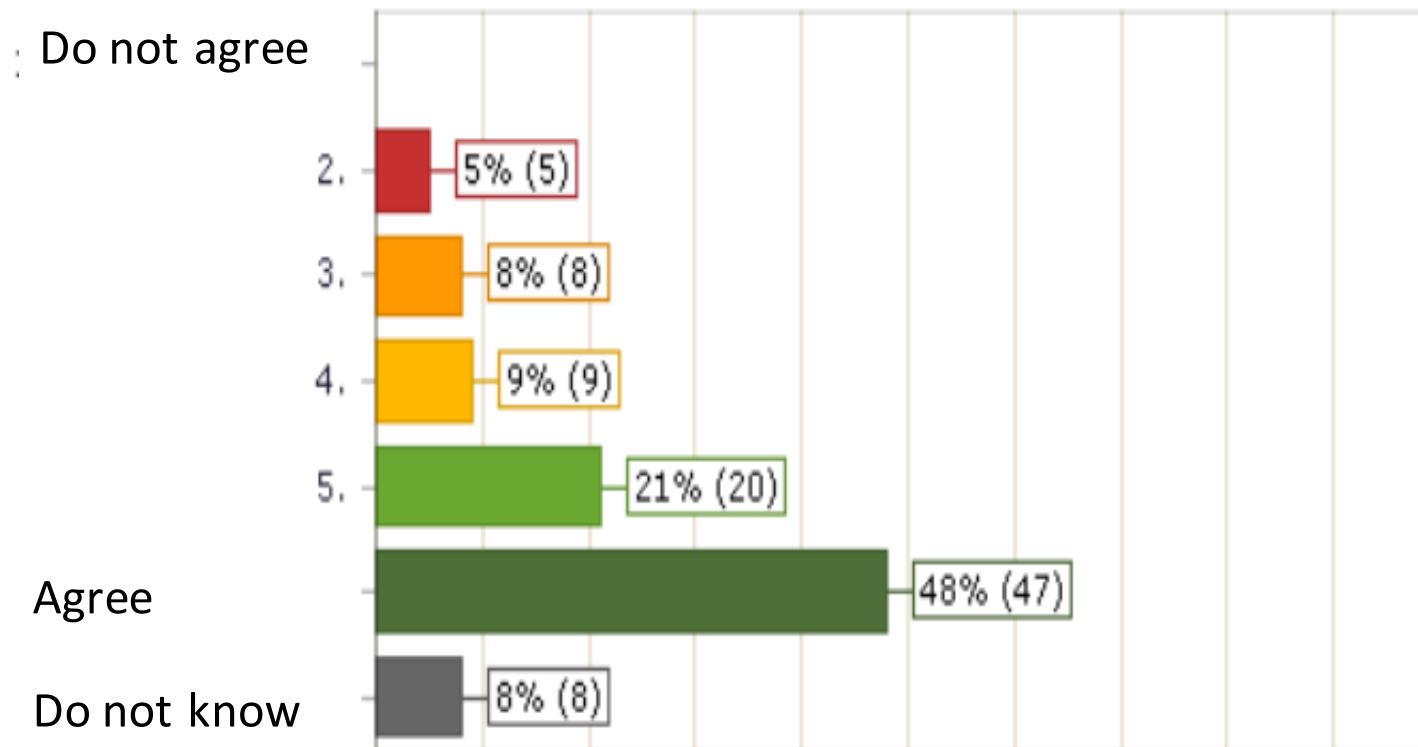
Vilka förutsättningar för lika villkorsarbete ges på institutionen?



Hur viktigt är lika villkorsarbete, dels för egen del (LV), dels för övriga medarbetarna?



Institutionen för ekologi – LV = viktigt!



Vad, hur & vem?

- **Evidensbaserad** kunskap om jämställdhet, mångfald och likabehandling
- **Öppenhet, lyhördhet och tillit**
- En **rekrytering** av studenter och anställda som bidra till **mångfald** i en jämställd arbetsmiljö

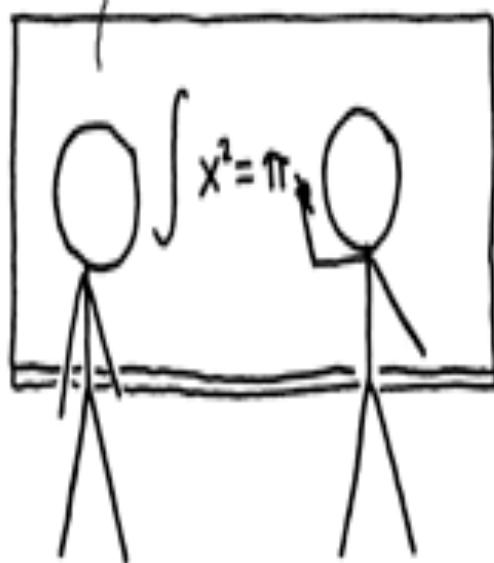
Vart har alla kvinnor tagit vägen?



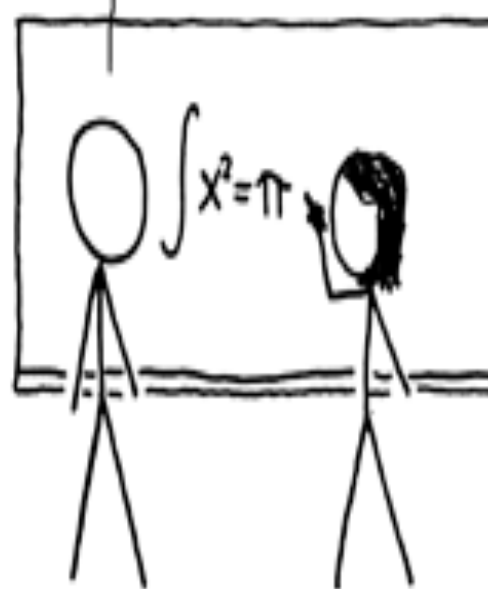
Varför?

1. Biologiska skillnader
2. Attityder: matematik är för killar!
3. Rekrytering
- 4.Handledning
5. Kvinnor är mindre produktiva!
6. Högre refuseringsgrad
7. Löneskillnad
8. Strukturella hinder

WOW, YOU
SUCK AT MATH.



WOW, GIRLS
SUCK AT MATH.

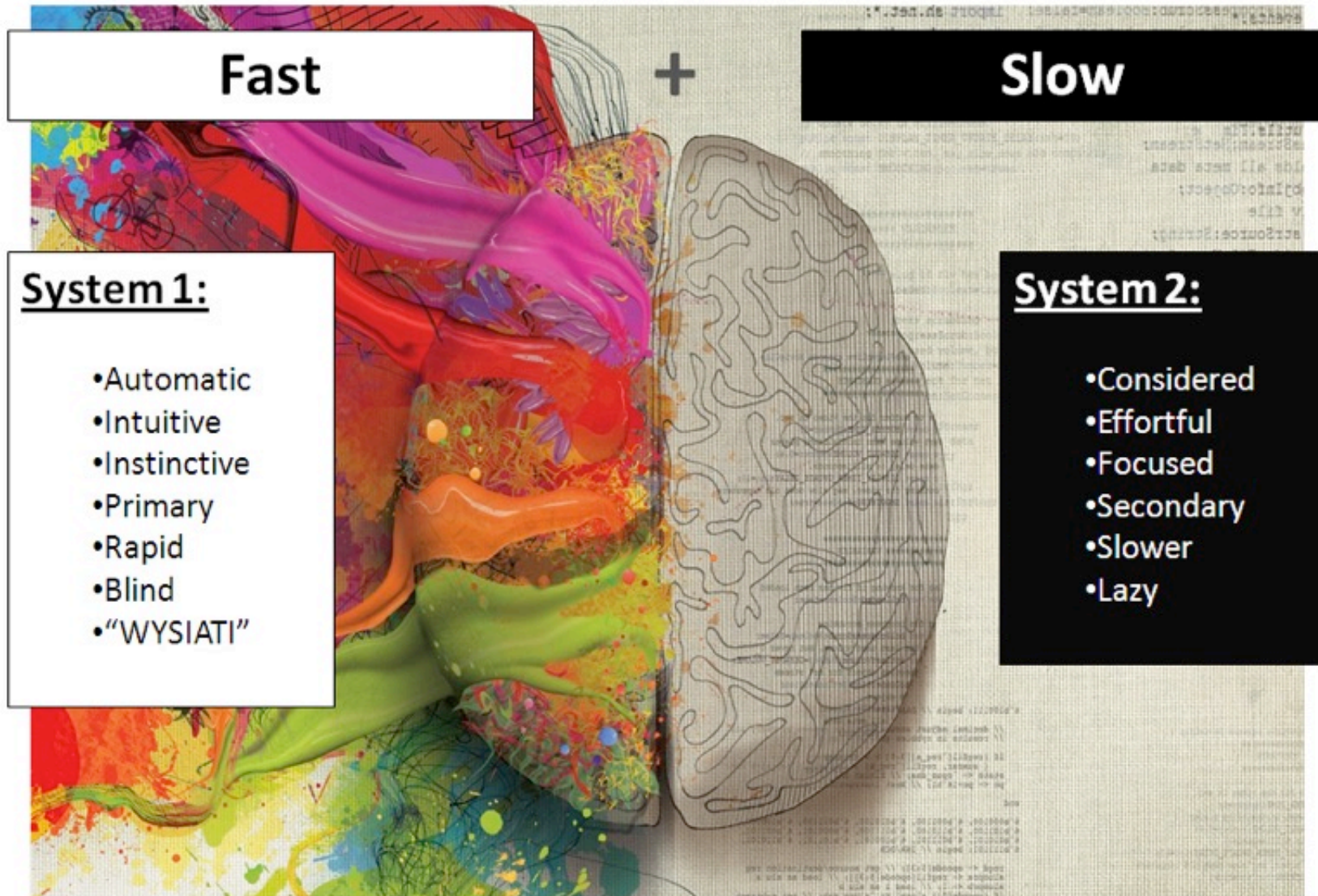


Vad orsaker diskriminering?

WE SERVE
WHITE'S *only*



Thinking

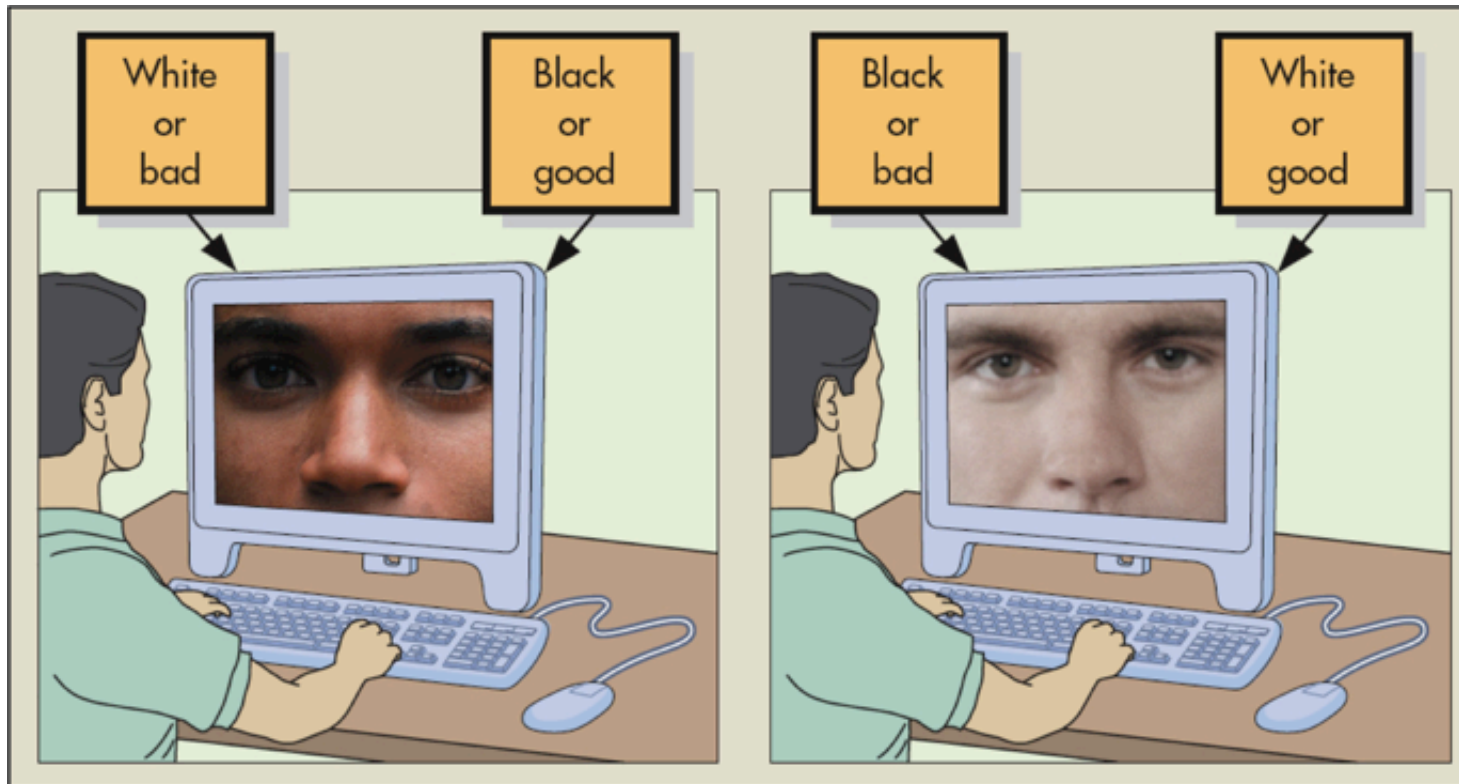


Dual-process theory; Daniel Kahneman & Amos Tversky

Forskare i "automatic mode" ?

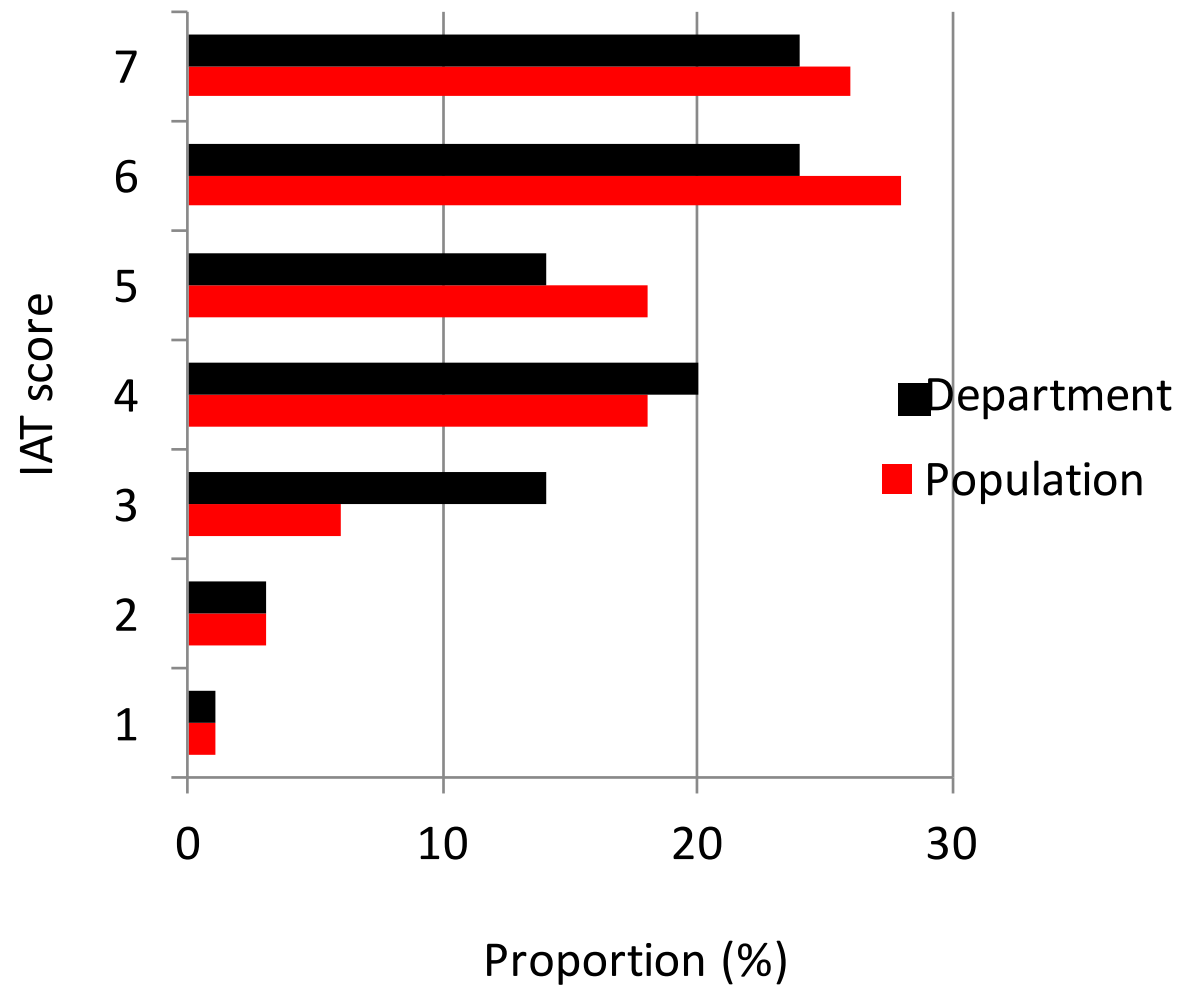
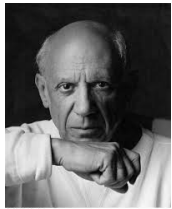


Implicit Association test

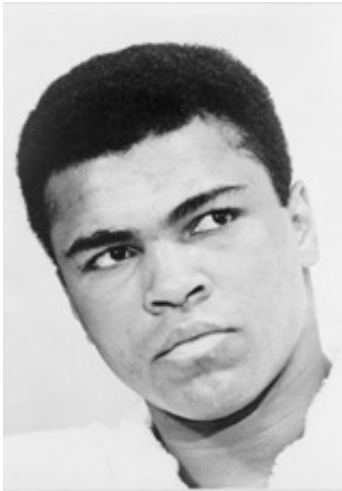


<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

Gender-Science IAT



Rekrytering



P (Invite Arab-Muslim)

=

Explicit attitude

Implicit attitude (IAT)



Hur påverkar omedvetna fördomar om män och kvinnor handledning och rekrytering?

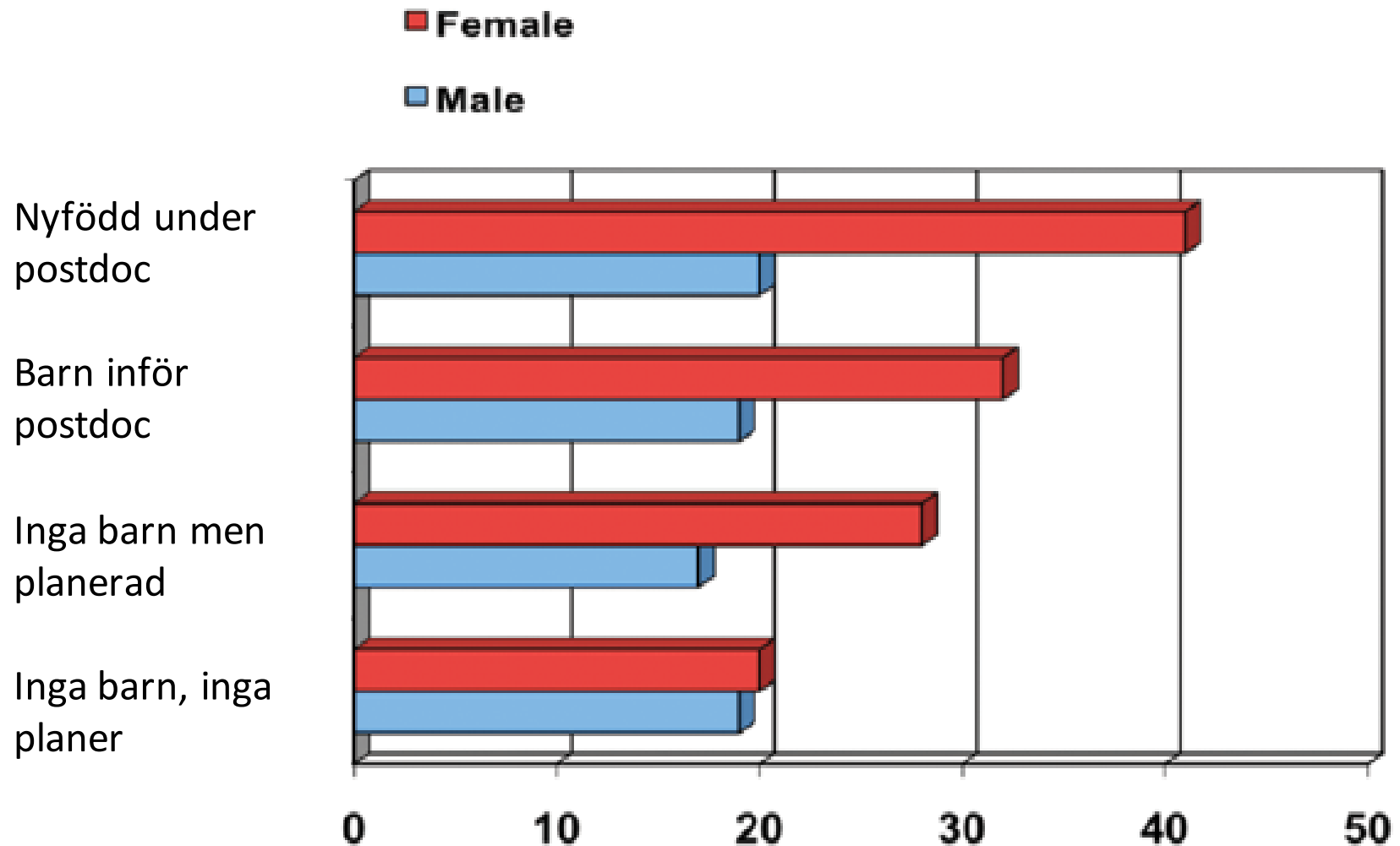


Byter doktorander karriärväg som en funktion av kön och närvaro av barn?

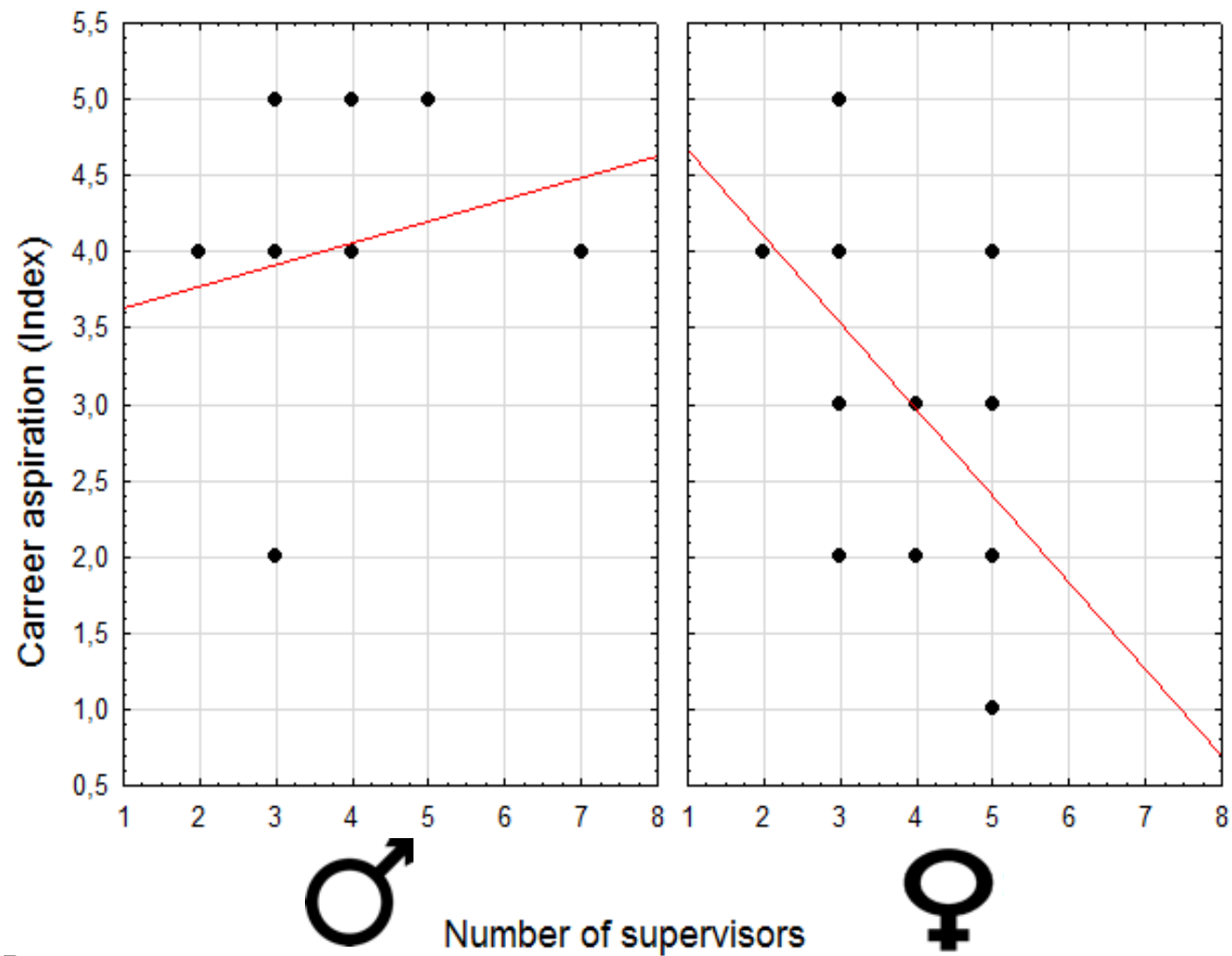
Doktorandernas strävan efter en forskakarriär



Unga (kvinnliga) forskare hoppa av



Antal handledare?



Hur kan vi bidra till att laga det läckande röret?

Rekrytering

Handledning/mentorskap

Möteskultur

Hur?

Använd system 2 & undvik intuition

Undvik grupper där en person dominerar



Kommunikation & mangfold i grupper!

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

Anita Williams Woolley,^{1*} Christopher F. Chabris,^{2,3} Alex Pentland,^{3,4}
Nada Hashmi,^{3,5} Thomas W. Malone^{3,5}





The NJ faculty's Equal Opportunities Committee

Cecilia Mark-Herbert, Faruk Djodjic, Sönke Eggers, Marlén Tälleklint & Hannah Jarvis

Contact: lv-nj@slu.se, <https://internt.slu.se/eo-nj>