

Kjønnsbalanse og ubevisst preferanse ved rekruttering

Faktaark

NMBU har likestilling og mangfold inkludert i sitt strategiske arbeid og ønsker kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen. Denne ambisjonen er knyttet til norsk lov om likestilling og diskriminering.

I statlig sektor skal det underrepresenterte *kjønn* (<40%) ansettes ved lik eller tilsvarende kvalifikasjoner (positiv særbehandling).

For å oppnå kjønnsbalanse på høyeste akademiske nivå, har NMBU målsetting om flere kvinner i faste vitenskapelige stillinger, særlig professorstillinger. I tilknytning til dette, vil NMBU øke oppmerksomheten på såkalt ubevisst preferanse i evaluerings- og rekrutteringsprosesser.

Ubevisst preferanse skjer ved at hjernen trekker raske konklusjoner, der mennesker og situasjoner vurderes uten at vi helt er klar over det. Våre preferanser påvirkes av vår bakgrunn, kulturelle miljø og personlige erfaringer. Vi har ikke mulighet til å hindre disse synspunktene og meningene, ei heller være klar over deres fulle effekt og implikasjoner.

Ubevisst preferanse kan påvirke rekruttering- og evalueringsprosesser betydelig. Flere eksperimenter har fremhevet preferanse av kjønn og etnisitet.

En studie av vitenskapsfakultetene i høyere utdanningsinstitusjoner (Moss-Racusin et al. 2012) ba medarbeidere om å gjennomgå en rekke søknader. Søknadene som ble gjennomgått, var identiske, bortsett fra kjønn ved søkerens navn. Resultater viste at vitenskapsfakultetene sannsynligvis ville bl.a.:

- vurdere mannlige kandidater som bedre kvalifiserte enn kvinnelige kandidater
- ønske å ansette mannlige kandidater fremfor kvinnelige kandidater

Som medlem av evalueringskomite eller rekrutteringsutvalg, ber vi deg være oppmerksom på mulige ubevisste preferanser når du vurderer søknaden(e).

Med vennlig hilsen

Komité for likestilling og mangfold på NMBU

31.08.18

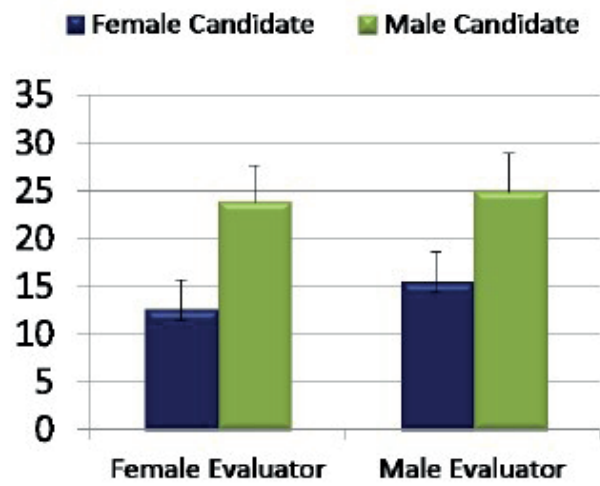


Unconscious Bias

Research shows that when presented with two equal candidates, one male and the other female, most evaluators prefer the male candidate – regardless of the evaluator's gender.

The Experiment:

- Experienced evaluators were given a resume and asked if they would hire the candidate for a position in engineering.
- Groups of evaluators had a balanced ratio of men to women.
- The same resume was given to all evaluators, with the exception of the name at the top.
- Some groups were asked to evaluate "Karen" and others were asked to evaluate "Brian."



Both male and female evaluators rated the male candidate as more viable than the female candidate.

The Results

- Since the resumes were identical except for the candidate's name, this study clearly demonstrates gender bias at work.
- Because both female and male evaluators rated the male candidate higher than the female candidate, this is clearly not a malicious or overt stereotype, but an unconscious bias that associates science more strongly with men.

The solution? Bring unconscious bias out into the open.

¹ Steinpreis, Anders & Ritzke (1999) *Sex Roles* 41(7/8): 509-528.

Association for Women in Science 1321 Duke St. Suite 210 Alexandria, VA 22314 Phone: (703) 894-4490 Email: awais@awis.org

