

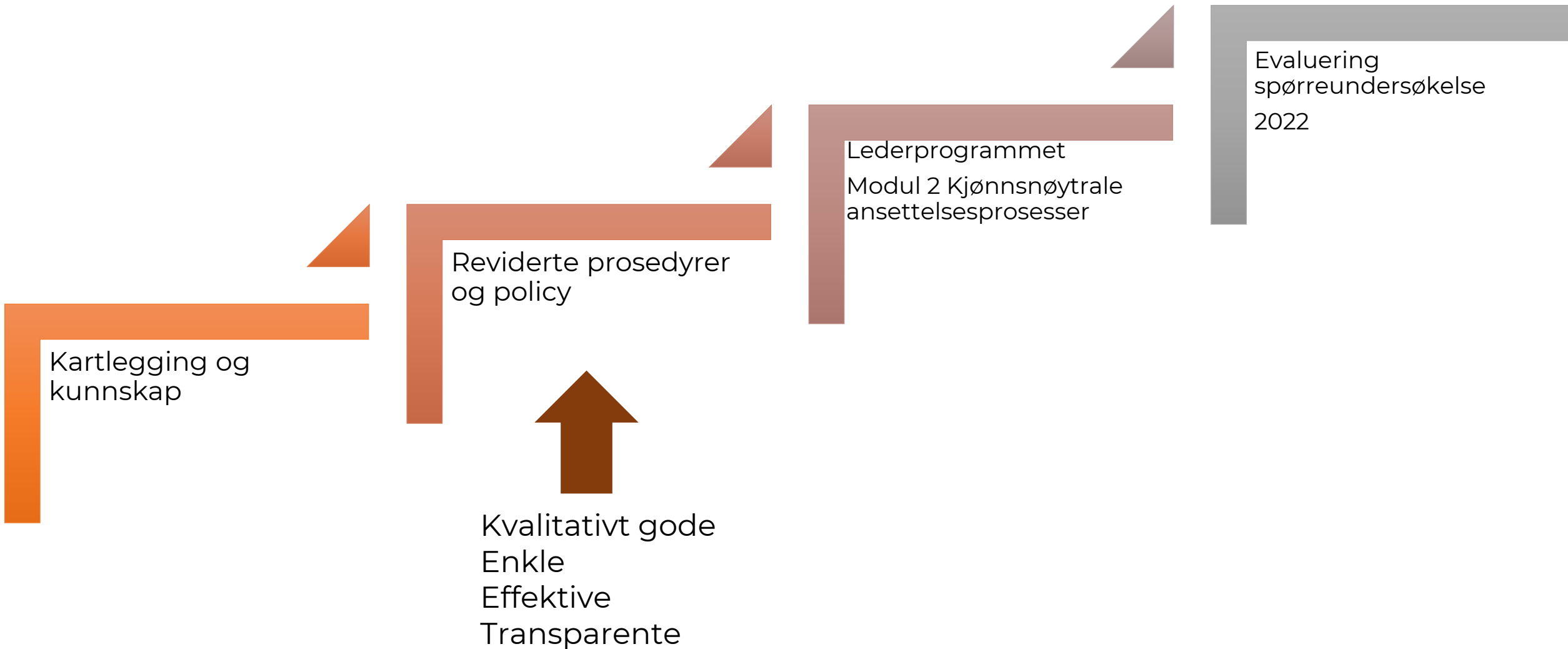


# FRONT

## WP1- Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser

Marthe Amundsen

Administrativ leder FRONT og Prosjektleder WP1



# Hvorfor arbeide med ansettelsesprosesser?

Undersøkelser har sannsynliggjort markant bias/ubevisste fordommer i bedømmelsesprosesser, og selv om nye undersøkelser indikerer at situasjonen er bedret, er det fortsatt utfordringer

Spesielt de tidligere trinnene kan indirekte effekter ha stor betydning for kjønnsbalansen

I intervjuer ved MN ble det påpekt betydelige generelle svakheter i ansettelsesprosessen som kan true kvalitet og transparens, og som tilsier endringer i prosedyrer



# (Implisitt) bias

“Bias is a cognitive process which can be defined as skewed information processing under the influence of context and accumulated experience. Broadly speaking, we act on the basis of internalised schemas, which we use to make the task of processing information efficient and manageable.”

“However, these useful, cognitive “short-cuts” can also mislead us, because they tend to make us pay more attention to information that confirms our expectations and less attention to disconfirming information, thus introducing biases.”

Kilde: LERU “Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women’s careers - And what to do about it”



# Bias? – slik våre egne kan se det

*«Kanskje, kanskje det er noe bias. Noen ganger er det lett å sette fingeren på, jeg har definitivt hørt meninger fra mannlige, la meg si, eldre mannlige professorer som ikke forventer nok fra sine kvinnelige studenter. Ikke forventer det samme. [...] Det er et miljø som i tall er dominert av menn, og hvor jeg gjetter på at menn føler seg bekvemme, kanskje mer enn kvinner...*

*Når det gjelder å ansette, i forhold til mine egne postdoktorer, hvis alt annet er likt ville jeg valgt den jeg tror jeg har best kjemi med, på et personlig nivå. Fordi man samarbeider hele tiden, så man vil ha en person man kan samarbeide godt med. Og hvis andre folk møter de samme [faglige] utvelgelseskriteriene, da er det mye rom for bias her.»*

*Mannlig professor*

WPI arbeidsgruppene's observasjoner ut fra gjennomgang av reglement og intervjuer med 10 ledere  
(instituttledere, forskergruppeledere, en forskningssjef og en kontorsjef)

Forslag fra arbeidsgruppen



Beslutning  
ny stilling

Ulysning

Letekomite

Sakkyndig  
komite

Prøve-  
forelesning  
Intervju

Tilsetting

# Formulering av behov og beslutning om ny stilling

- Varierende bruk av stillingsplaner; få langsiktige planer
- Konservatismeprinsippet lever («stilling etter»), men tendens mot mer strategi
- Deltagelse fra ansatte/forskningsgrupper viktig – men erfaring viser at dette krever nøye planlegging for å fremme diskusjon – ikke krangel

Ønskes mer strategi og mer diskusjon, kreves langsiktighet



# Jobbanalyse

Forskning viser at...

Jo grundigere du gjør en jobbanalyse, jo større sannsynlighet er det for at du ansetter en person med rett kompetanse i stillingen.

- Analysen bør gjøres uten tanke på den personen som har innehatt stillingen til nå. Det er ikke denne arbeidstakerens kvalifikasjoner som bestemmer kvalifikasjonene som faktisk er nødvendige for å gjøre jobben
- Tenk bredt og utradisjonelt omkring hva dere anser for å være en kvalifikasjon og vær kritisk til kvalifikasjonsnivået
- [Hvordan gjøre en jobbanalyse? | Arbeidsgiverportalen \(dfo.no\)](#)

# Formulering av behov og kjønnspektiver

Kjønn ikke benyttet i argumentasjon, kun «bonus»

- Unngå at stillinger «designes» for kvinner; på kant av lov og gir «B-stempel»
- Kvinner og menn tenderer mot ulik prioritering av fag og innen fag (se på studievalg!)
- Rimelig å anta at et tradisjonelt mannsdominert akademia har induisert elementer av bias i fagprioriteringen. Dette bør tenkes inn i strategiprosesser

# Samme yrke – men samme sted?

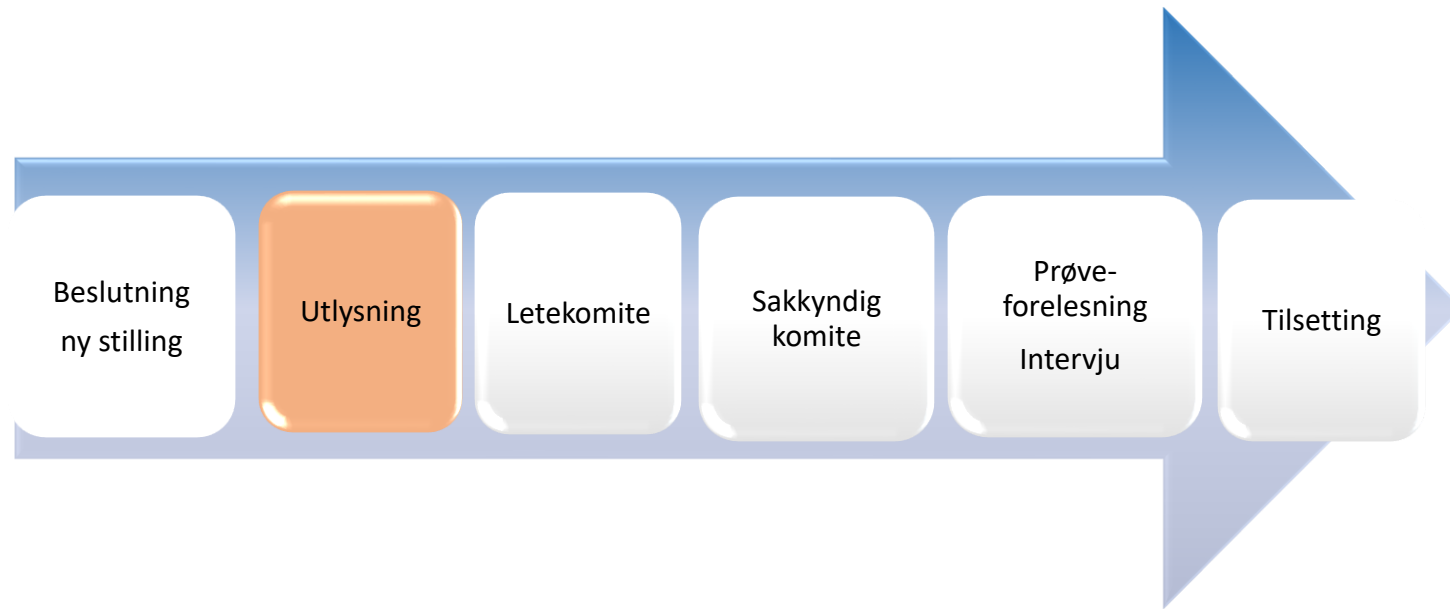
Bilder og bildetekst - Aftenposten og NRK 19-20/12- 2021

«Det er denne typen befal og offiserer forsvarssjefen vil ha flere av»



«Forsvaret er satt inn for å øke vaksinerings tempoet i Fredrikstad»





Beslutning  
ny stilling

Utlysning

Letekomite

Sakkyndig  
komite

Prøve-  
forelesning  
Intervju

Tilsetting

# Utlysning

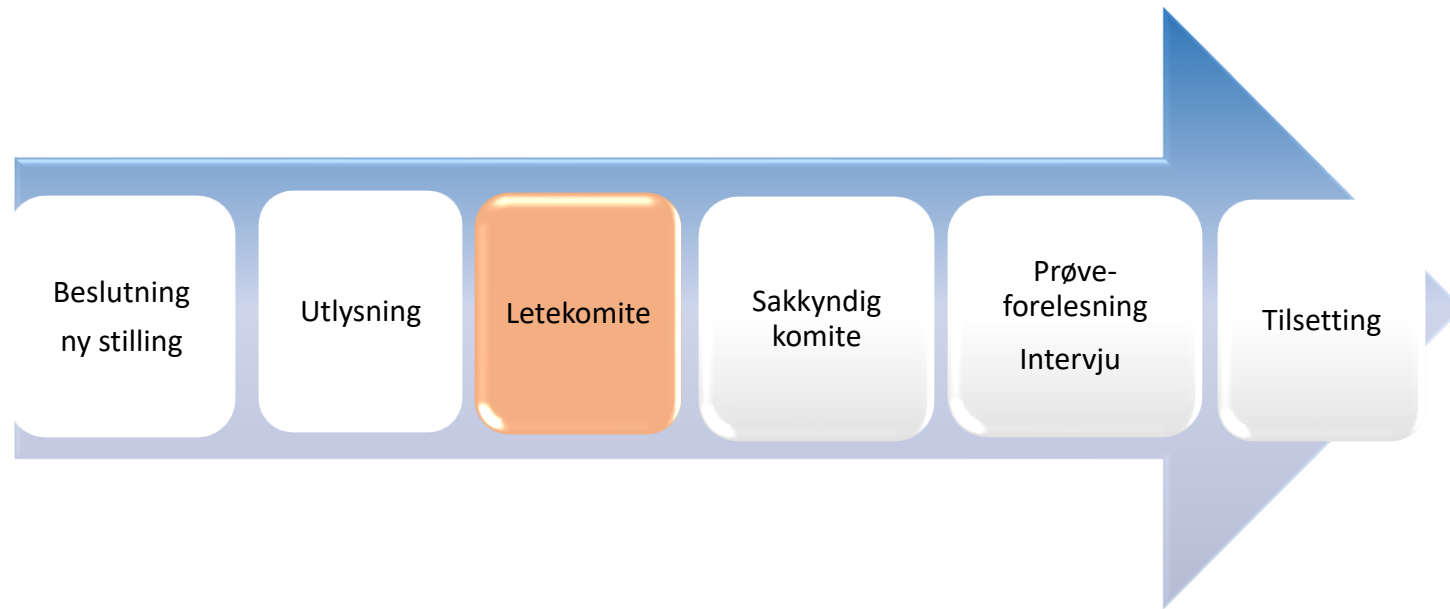
- Mye bruk av tidligere utlysningstekster og ulike maler. Begrenset standardisering
- Lite «bred» diskusjon rundt arbeidet; utformes typisk av forskningsgruppe, modifiseres av instituttledelse
- Gruppen tenderer mot smal, ledelsen mot bred utlysning
- Varierende om «krav» og «fordel at» er klart presisert – viktig for bedømmelseskomite

- Bedre standardisering; presist formulerte «Krav» og «Fordel at»
- Unngå snever utlysning - bremser faglig fornyelse og diversitet
- Ikke overlatt utforming til en enkelt gruppe

# VI PÅVIRKES ULIKT AV ORD

- I utlysninger appellerer i større grad maskuline ord til menn, og feminine ord til kvinner
- Forskning på mannsdominerte yrker viser at ved å bytte ut maskuline ord med feminine ord fører til at flere kvinner søker, mens menn søker uavhengig valg av ord
- Forskning indikere at maskuline ord overskygger de feminine når de brukes i samme stillingsannonse. Selv i annonser hvor overvekten av ordene var feminine, ble de overskygget av de maskuline ordne og påvirket tilbøyeligheten til å søke negativt for kvinner

Maskulin	Feminin	Nøytral
Gjennomføringsevne	Samarbeid	Evne til å omstille seg/endre seg
Analytiske evner	Kommunikasjon	Struktur
Måloppnåelse	Dialogorientert	Få folk med seg
Solid utdanning	Gode kommunikasjonsevner	
Strategisk	Mellommenneskelig	
Analytisk	Inkluderende	
Påvirkningskraft	Evne til å samarbeide	
Handlekraftig	Motiverende lederstil	
Tydelig	Emosjonell	
Ambisiøs	Relasjonsorientert	
Resultatorientert	Lojal	
Robust	Støttende	
Selvstendig	Sympatisk	
Selvsikker	Varm	
Beslutningsdyktig	Forståelsesfull	
Dominant	Samarbeidsvillig	
Klok/intellektuell	Lagspiller	
Objektiv	Pliktoppfyllende	
Sta		
Konkurransinstinkt		



# Letekomiteer

- Nesten alle enheter bruker letekomite, men lav formaliseringsgrad og varierende «instruks»
- Bekymring for at komiteene lover for mye når de henvender seg til kandidater
- Ulik oppfatning av hvor effektivt letekomiteer fungerer

- Anbefales at komiteen oppnevnes formelt med en leder
- Gjerne innledende epost-henvendelse, etterfulgt av samtale



“

Dear <fornavn, etternavn>

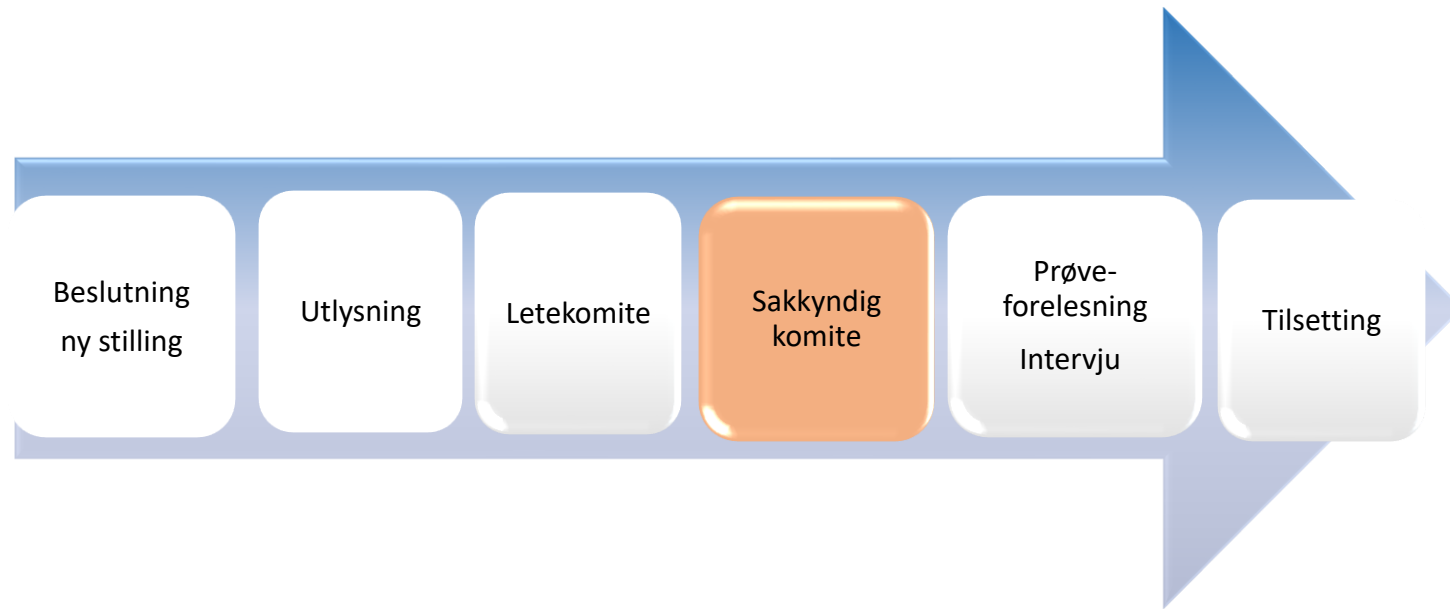
*At <unit>, we are now searching for candidates to a position as associate professor in <field>. This is a permanent position in an inspiring scientific environment, and provides excellent opportunities for further professional development. Based on your experience in the area of <kandidatens relevante kompetanse>, we anticipate you might be interested in this position and that you might be a strong candidate if applying.*

*The position is at associate professor level, but Norway has a promotion scheme with annual application deadlines, enabling a fast-track transition to the position of full professor.*

*Enclosed you will find the announcement. We would like to provide you with some more information on the position, and I thus would ask you if it is ok to contact you by phone <egnet tidsangivelse>. If you do not want to be contacted or prefer another time, please indicate this in a reply to this email.*

*Best regards..*

”



# Nøytrale evalueringskriterier?

Julia Orupabo og Marte Mangset, Sociology, 2021

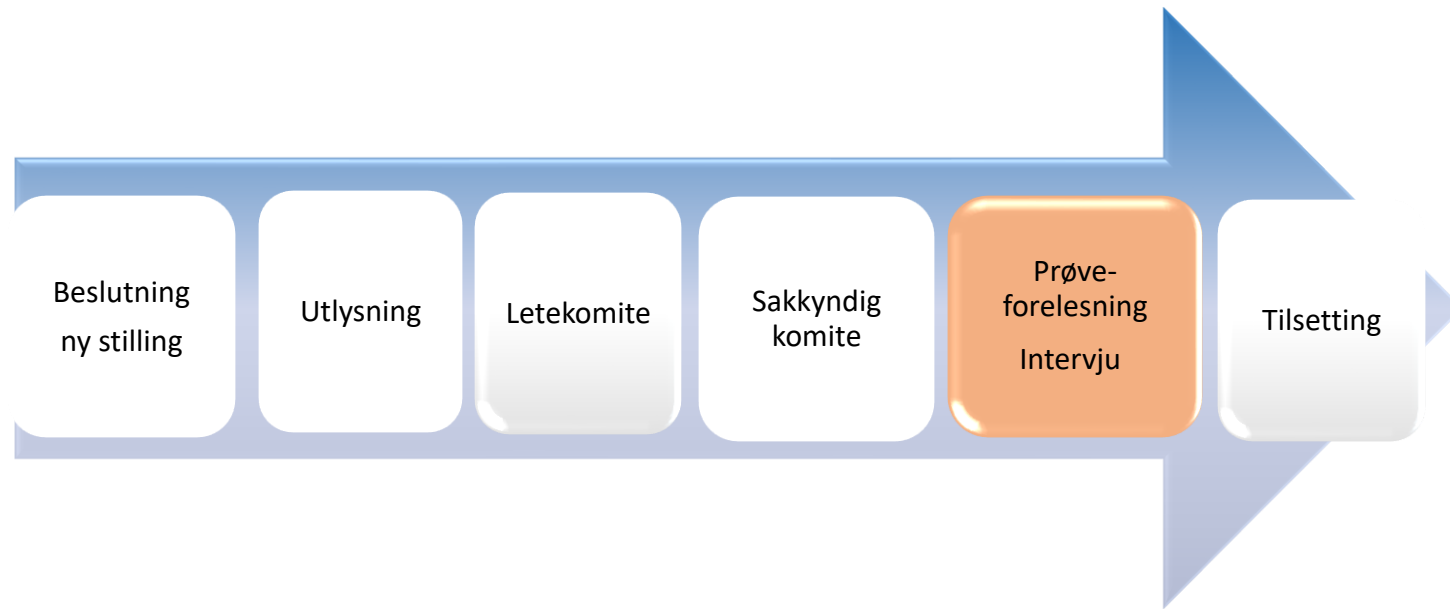
- Orupabo og Mangset har detaljstudert norske akademiske ansettelse og mener prosessene har blitt bedre på de innledende trinn
- Rekrutteringen er imidlertid preget av to logikker, først «inkluderende logikk», deretter «ekskluderende logikk». I inkluderingsfasen tar man hensyn til likestilling og mangfold, men slike kriterier blir lagt bort i ekskluderingsfasen, til fordel for presumptivt objektive standarder for eksellense:

«..they end up deploying narrow criteria that tend to favour men in the crucial steps of the recruitment process, in which hiring outcomes are determined.»

# Sakkyndig komite

- For mange svake bedømmelser
- Regler/guider til komiteer for lange og kompliserte
- Søkerantallet gir problemer
- Lite/ingen opplæring om mulighetene for bias i bedømmelser

- Bedre guider/maler til komiteene (fellesguide ved UiO med mulighet for lokal tilpasning?)
- Bør en forsøke bias-trening for komiteer?
- Alternativ (arbeidsgruppens forslag): Utvidet «opplæring» av administrativ komiteleder

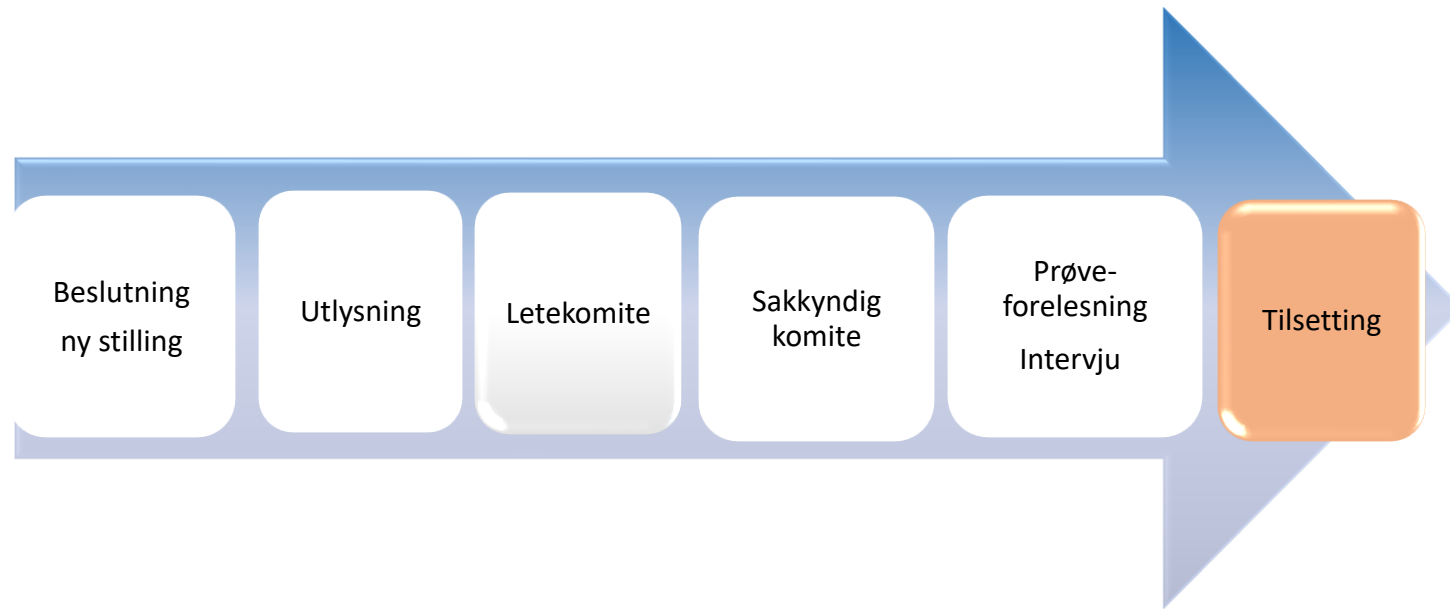


# Prøveforelesning og intervju

- Begrenset systematikk i evaluering av prøveforelesning; UiO-guider brukes for intervjudelen (for faste stillinger)
- Ingen systematisk veiledning i hvordan unngå bias

# VIKTIGHETEN AV STRUKTUR

- Struktur i rekrutteringsprosessen øker kvaliteten og gjør at vi påvirkes mindre av bias
- I jobbanalysen finner man kvalifikasjonskravene for å lykkes i jobben og disse vektet etter viktighet
- Ved gjennomgang av cv og søknad (ev test) vurderer alle i komiteen kandidatene opp mot samme scoreskjema
- Kandidatene med høyest poengsum går videre
- Intervjuet bør være strukturert og spørsmålene blir laget med utgangspunkt i kvalifikasjonskravene
- Alle kandidatene får samme spørsmål og intervjukomite bruker samme vurderingsskala
- Det samme gjøres på ev. case og referansespørsmålene som også lages med bakgrunn i kvalifikasjonskravene
- Da avgjør den totale poengsummen innstillingsrekkefølge blant de kvalifiserte kandidater





- Prosessene for innstillings- og ansettelsesmyndigheten er klart regulert, lite behov for justeringer
- Har imidlertid etter reglementet «ansvar for å vurdere likestillingsaspektet ved ansettelsen». Viktig at dette tas alvorlig

A woman with dark hair tied back, wearing a white lab coat, is shown in a close-up. She is holding a clear glass jar in her right hand, tilted as if pouring. Below the jar, a petri dish contains a mound of dark soil with a small green seedling growing from it. The background is a soft, out-of-focus light blue.

**Picture a scientist på Netflix**

**Implisitt bias test**

**Bias i ansettelsesprosessen (film)**