

Vem kan lyckas i STEM?

Jämlikhet, Mångfald och Likabehandling

Kai Lo Andersson
PhD student

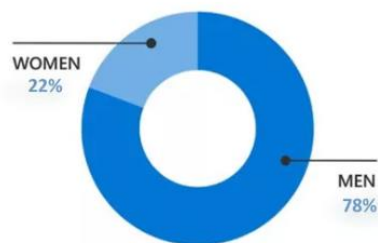
Chalmers University of Technology
Div. of Science, Technology and Society
Pronomen: Hen | Pronouns: They/Them

CHALMERS
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

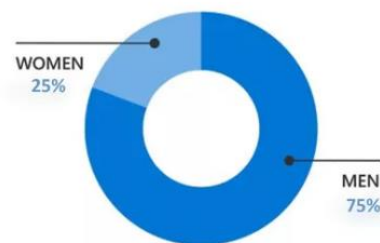
"Kvinnor får mer uppmärksamhet när de behandlas dåligt på en arbetsplats jämfört med män, deras upplevelser inom arbetsmarknaden får mer uppmärksamhet och studier jämfört med män. Varför står det inte i nyheterna att en man blivit nekad en viss position pga sitt kön lika ofta som kvinnor. Ett exempel är på Volvo Cars där de vill ha mer kvinnliga ledare och jag har själv sett att det finns kvinnor som inte har den kompetens och erfarenhet gå före i "kön" till en bättre position enbart för att de är kvinnor. Det ska vara jämställt och rättvist för båda könen, man skall få samma möjligheter oavsett kön."

"Jag tycker att det har börjat bli mer som en trend med kvinnor i ingenjörnbranschen och att de får en lättare väg in ("för att fylla en kvot"), jämför man nyexaminerade ingenjörer från min gamla klass så kunde man se en trend att de flesta av kvinnorna i klassen kamma hem ett jobb utan att behöva söka, de blev kontaktade via LinkedIn av rekryterare och vissa lyckades få ett arbete innan examen."

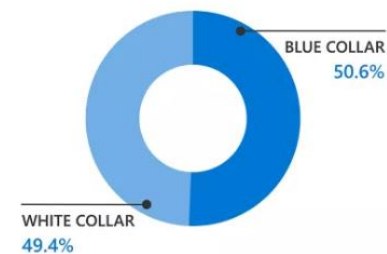
“Man har på senaste tiden försökt jämna ut könsfördelning på arbetsplatsen. Vilket är bra, men vart drar man gränsen? Och när detta görs, kollar man ens på kompetens längre?”



Könsfördelning bland alla anställda



Könsfördelning bland chefer



Fördelning av arbetsroller

Mångfald $\neq$ Bra ingenjörer?

(Seron et al., 2018; Myers Gallaher & McCarragher, 2019; Doerr et al., 2021)

Vad kan skapa mångfald?

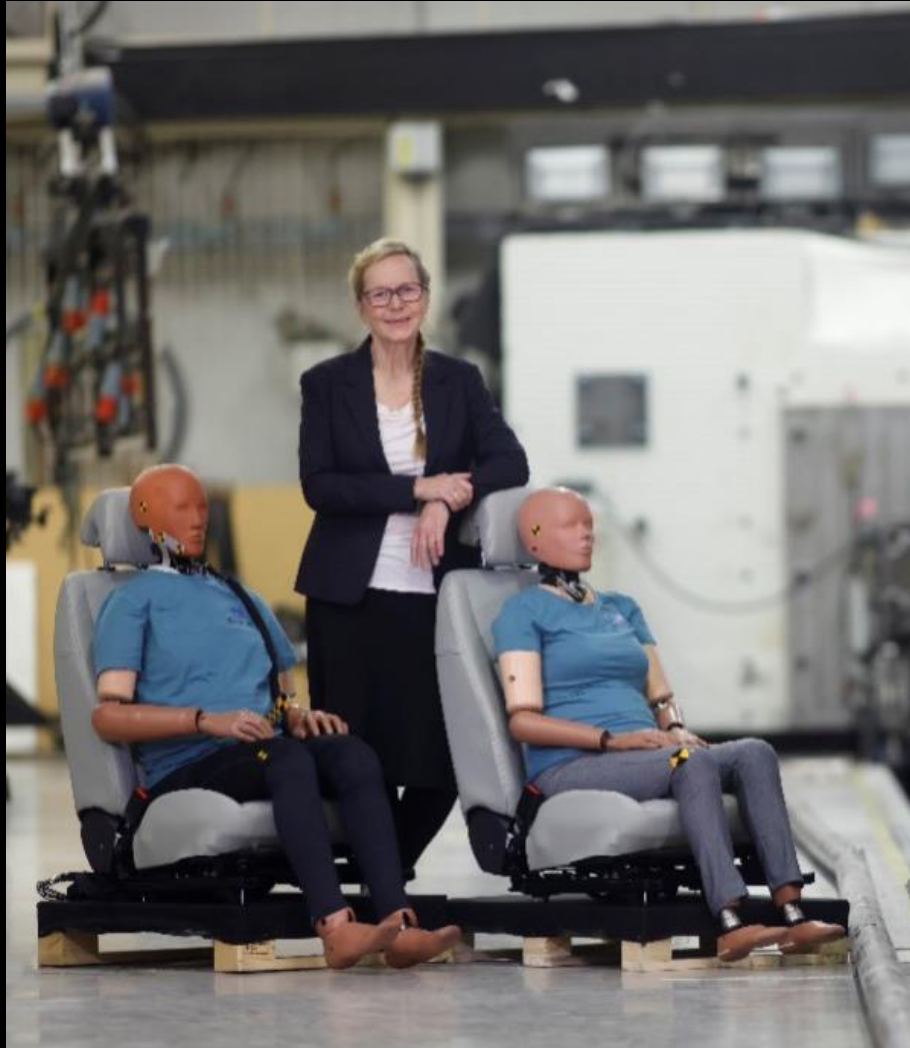
En variation av:

- Ålder
- Kön och könsidentitet
- HBTQIA+
- Funktion och funktionsnedsättningar
- Familjens utbildningsnivå och klassbakgrund
- Etnicitet, ras och migrationshistoria

Vad kan skapa mångfald?

En variation av:

- **Ålder**
- **Kön** och könsidentitet
- HBTQIA+
- Funktion och funktionsnedsättningar
- **Familjens utbildningsnivå** och klassbakgrund
- Etnicitet, ras och **migrationshistoria**



Gender Classifier	Darker Male	Darker Female	Lighter Male	Lighter Female	Largest Gap
 Microsoft	94.0% 	79.2% 	100% 	98.3% 	20.8%
 FACE++	99.3% 	65.5% 	99.2% 	94.0% 	33.8%
 IBM	88.0% 	65.3% 	99.7% 	92.9% 	34.4%



Inclusive Crash Test Dummies: Analyzing Reference Models | Gendered Innovations (stanford.edu)
Fighting algorithmic bias in artificial intelligence - Physics World

Referenser och vidare läsning

Doerr, K., Riegle-Crumb, C., Russo-Tait, T., Takasaki, K., Sassler, S., & Levitte, Y. (2021). Making Merit Work at the Entrance to the Engineering Workforce: Examining Women's Experiences and Variations by Race/Ethnicity. *Sex Roles*, 1-18

Myers, K., Gallaher, C., & McCarragher, S. (2019). STEMism. *Journal of Gender Studies*, 28(6), 648-660.

Nordvall, M. (2023). *Shaping Engineers, Making Gender Politics: Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976-1998*. Chalmers Tekniska Högskola (Sweden).

Hagman, J. E. (2021). The eighth characteristic for successful calculus programs: Diversity, equity, & inclusion practices. *Primus*, 31(1), 70-90.

Lidman, J (2023) [Medical Technologies: A Barrier or Opportunity in Healthcare for Transgender People? \(chalmers.se\)](#)

Seron, C., Silbey, S., Cech, E., & Rubineau, B. (2018). "I am Not a Feminist, but...": Hegemony of a meritocratic ideology and the limits of critique among women in engineering. *Work and occupations*, 45(2), 131-167.

[Chalmers startar helpdesk för jämställdhet i utbildningen](#)

[Genus och teknik | Chalmers](#)

[Högskolan i siffror - Universitetskanslersämbetet \(uka.se\)](#)

[Universitet och högskolor Svensk och utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2018/19 \(uka.se\)](#)
OBS PDF

Kai Lo Andersson
PhD student

Chalmers University of Technology
Div. of Science, Technology and Society
Pronomen: Hen | Pronouns: They/Them

CHALMERS
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY