The Society of Hospital Medicine’s Commitment to Increasing Academic Representation for Women and Underrepresented Groups in Medicine: A Good Start

Sarah Fletcher1, Shannon M Ruzycki, MD, MPH2,3*

1Innovation Support Unit, Department of Family Practice, University of British Columbia, Vancouver, British Columbia, Canada; 2Department of Medicine, Cumming School of Medicine, University of Calgary, Calgary, Alberta, Canada; 3Department of Community Health Sciences, Cumming School of Medicine, University of Calgary, Calgary, Alberta, Canada.

Dокументация гендерных несбалансированных различий в медицине часто фокусируется на более низких числах женщин в роли преподавателей, в то время как, например, снижение пропорции женщин в роли ведущих лиц, и несправедливости; примеры включают снижение пропорции женщин в роли ведущих лиц, приглашенных редакторов, грантовых получателей, медицинских обществ, редакционных советов, а также участников в ведущих обсуждениях. Следовательно, эти различия, равно как и избыточные, являются сигналами для молодых ученых из других неприятных групп, что они не受欢迎 и неудачны.

Очевидно, что неравенства существуют, и недостаток женщин и неприятных групп в роли ведущих лиц в значительной степени является причиной неравенства. Снижение числа женщин в качестве ведущих лиц и других неприятных групп в роли ведущих лиц также является причиной неравенства. Понимание неравенства в области медицины и медицинских обществ требует упорства и целеустремленности.

Сообщество врачей-реципроков, которое стремится к равенству, является основой для этого подхода. Необходимо стремиться к равенству, а не к лидерству. Работа в области медицины, которая ведет к неравенству, требует упорства и целеустремленности. Работа в области медицины, которая не ведет к неравенству, требует упорства и целеустремленности.

Измерение и устранение неравенства, которое устраняет неравенство, является основой для этого подхода. Необходимо стремиться к равенству, а не к лидерству. Работа в области медицины, которая ведет к неравенству, требует упорства и целеустремленности. Работа в области медицины, которая не ведет к неравенству, требует упорства и целеустремленности.

*Corresponding Author: Shannon M. Ruzycki; Email: Shannon.Ruzycki@ucalgary.ca; Telephone: 403-210-7370.

Received: March 3, 2020; Accepted: March 4, 2020
© 2020 Society of Hospital Medicine DOI 10.12788/jhm.3407

EDITORIAL

An Official Publication of the Society of Hospital Medicine
SHM publications, representation on editorial boards, society leadership and employment opportunities. Once organizations have an established baseline around publications, leadership recruitment, and employment representation, a review of recruitment policies (for articles, speakers, leaders, and employees) should then be conducted, looking for areas that lead to bias.

Planning committees, editorial boards, and society leadership groups should also intentionally increase their own diversity, as increasing the proportion of women on a convening committee has been demonstrated to increase the number of invited women speakers. In addition, committees can adopt a mandate to increase diversity in invited speakers, editors, and authorship; for example, direct instruction to avoid all-male panels led a conference planning committee to invite more women and increased the numbers of women speakers. A speaker, authorship, or editorial policy that emphasizes diversity and inclusion should be developed and made available to the organization’s membership.

Finally, there is evidence that implicit bias training for editorial boards and conference planning committees may be effective. Implicit bias training emphasizes that judgements of merit and skill are often subjective and based on in-group membership rather than the quality of applicants. For example, underrepresentation of women at a neuroimmunology conference was not explained by quantity or impact of previous publications, and evaluation scores for the Society for Hospital Medicine’s Annual Meeting have increased as the proportion of women speakers has increased, suggesting that the presence of women presenters was associated with better presentations. To address concerns about how diversity and inclusion efforts may influence the quality of speakers and authors, objective criteria could be developed in advance of a selection process and candidates should be held to the same standard.

The use of objective evaluation criteria in the selection of conference speakers has also been associated with increasing the proportion of women conference speakers. All in all, SHM’s efforts (and Northcutt’s work) should be lauded but also recognized as what they are: a good start. Continued vigilance focused on equity is the only way to ensure that the move towards greater representation continues.

Disclosures: The authors have nothing to disclose.

References


