

Riksskogstaxeringen för mer lika villkor

Startexkursion Sättra Brunn 2016

Som ett led i institutionen för skoglig resurshushållnings systematiska arbetsmiljöarbete utfördes under sommaren 2015 en medarbetarundersökning bland all säsongsanställd personal på institutionen, där ca 55 arbetar med Riksskogstaxeringens fältarbete.

I undersökningen framkom det bl.a. att det förekommer såväl trakasserier som negativ särbehandling. Ledningen för Riksskogstaxeringen bestämde därför att avsätta en dag under årets startexkursion för Lika-villkorsfrågor och utbildning i ledarskap samt medarbetarskap.

För den specifika delen med Lika-villkorsfrågor engagerade ledningen Sönke Eggers från NJ-fakultetens Lika villkors kommittee. Syftet med presentationen var att förmedla betydelsen av lika villkor för SLU:s verksamhet och hur vi alla kan aktivt jobba för mer lika villkor på institutionsnivå.

Lika villkor på NJ-fakulteten, SLU

Varför, vad, hur och vem?

Lika villkor och ledarskapsfrågor, Riksskogstaxeringen
Sättra Brunn, Sala, 2016-04-27
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>



Lika villkor

Varför? - Vision

Vad? - Verksamhetsidé

Hur? - Strategi

Vem? - Personal, nätverk

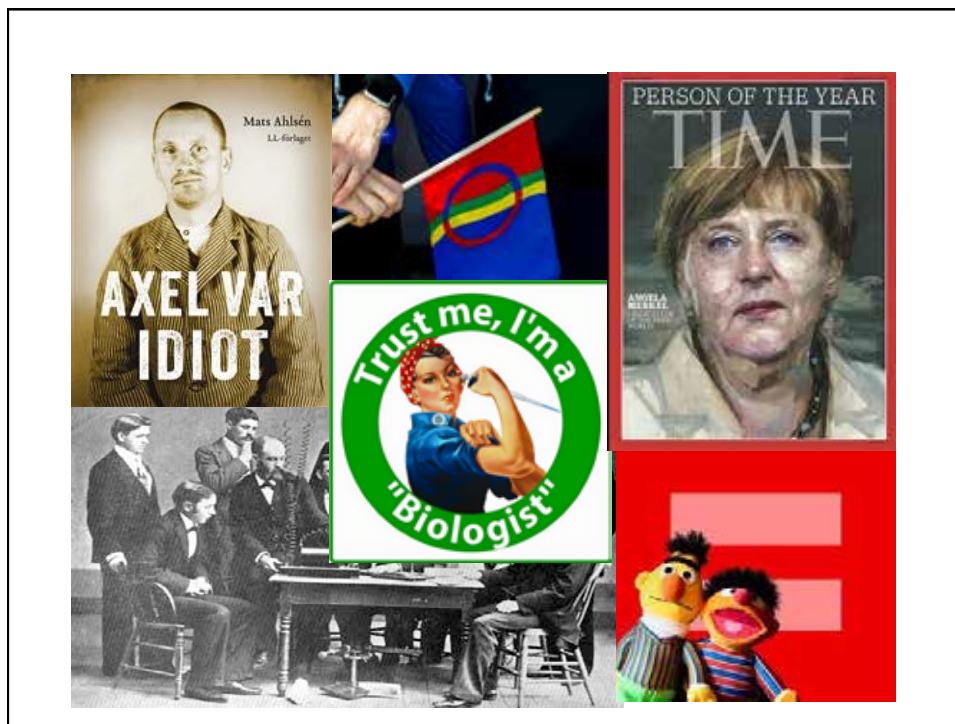
Högskolelagen §5

”att främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa”

Diskrimineringsgrunderna

- Kön
- Könsidentitet och könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder





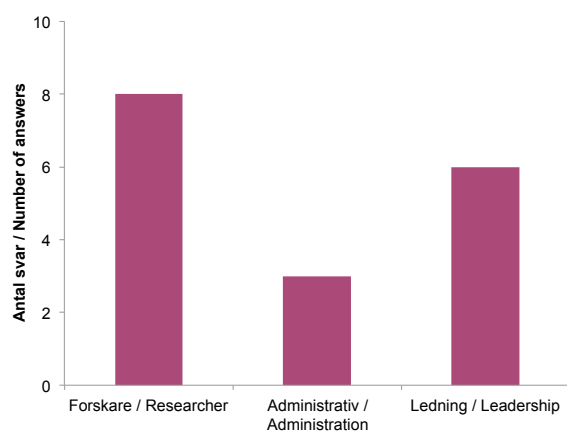
Vad görs? Och i vilka forum?

Hur viktigt är arbetet (motiv)?

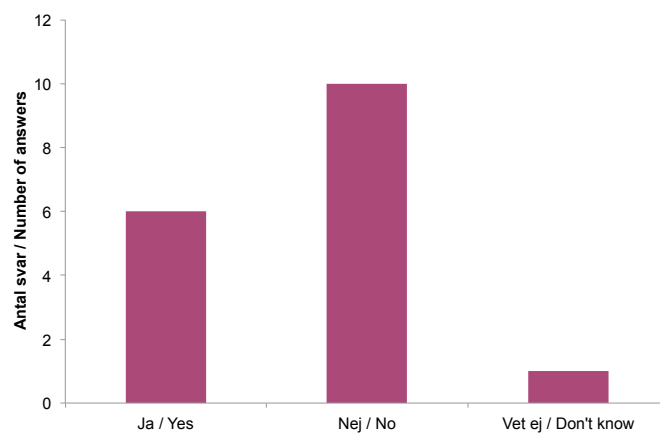
Förutsättningar för lika villkorsarbete



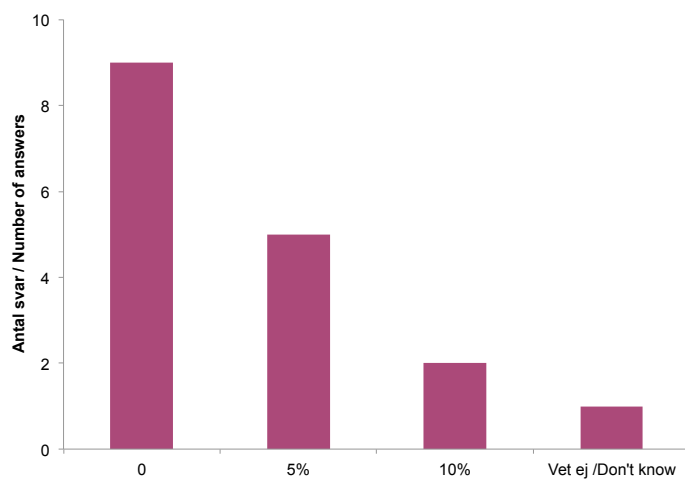
Vem jobbar med LV?



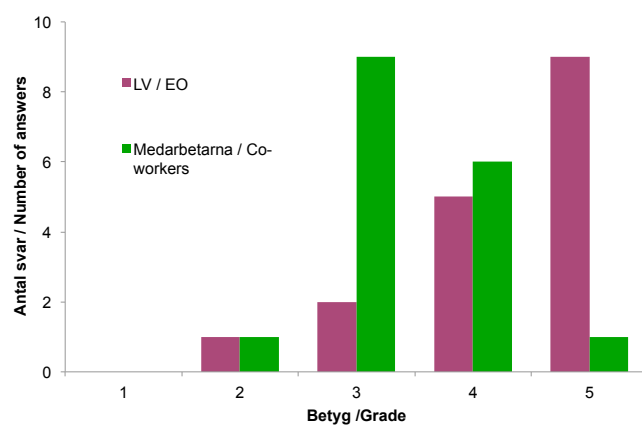
Finns det ett formaliserat uppdrag?



Vilka förutsättningar för lika villkorsarbete ges på institutionen?



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



Hur?

- Att ge anställda och studenter kunskap om jämställdhet, mångfald och likabehandling
- Att skapa en arbets- och studiemiljö med lyhördhet för olika individers önskemål och behov
- En rekrytering av studenter och anställda som bidra till en jämställd arbetsmiljö/studiemiljö

Sveriges första kvinnliga professorer



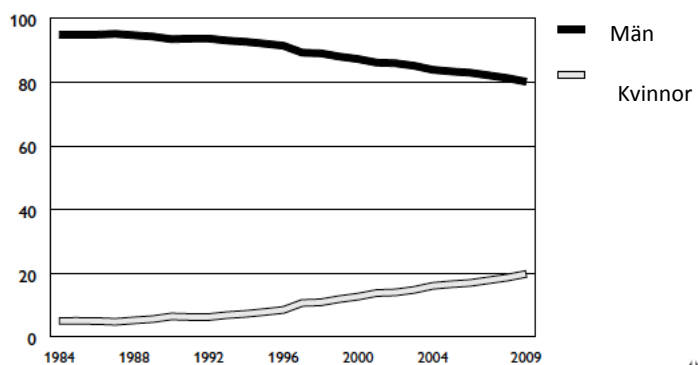
Sofia Kovalevskaja
(1850 – 1891)



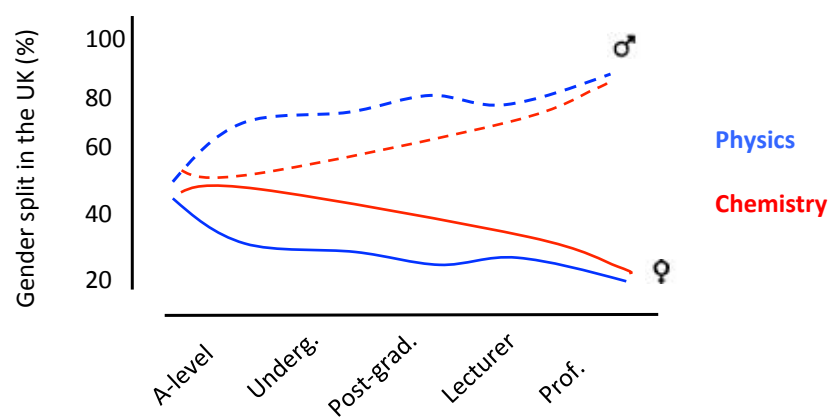
Gerd Enequist
(1903 - 1989)



Professorer



"Det läckande röret"



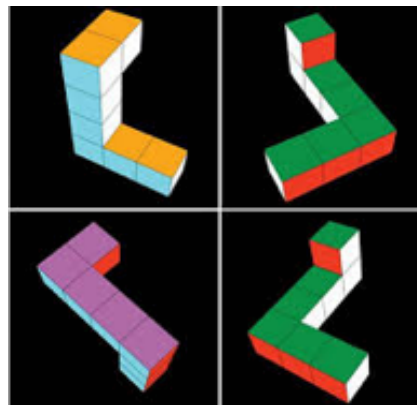
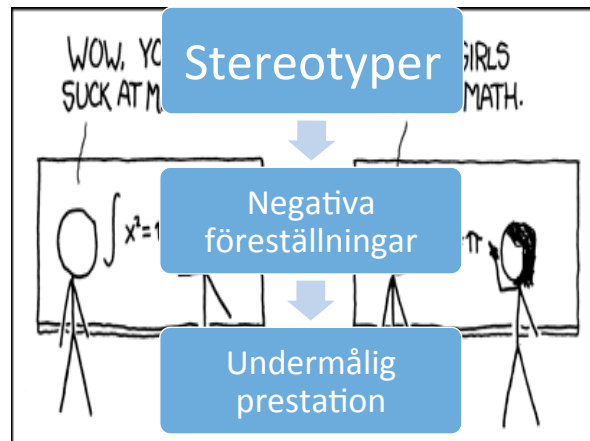
Slöseri med talang?

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

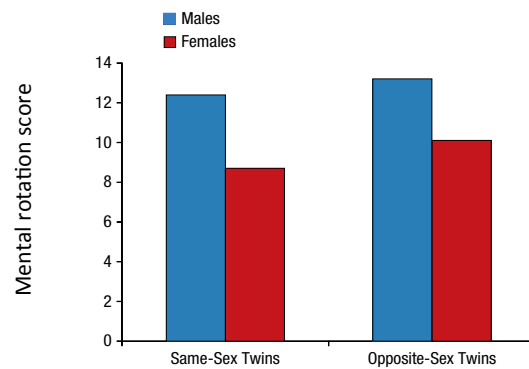
Anita Williams Woolley,^{1*} Christopher F. Chabris,^{2,3} Alex Pentland,^{3,4}
Nada Hashmi,^{3,5} Thomas W. Malone^{3,5}



KEEP
ASKING
WHY?



Mental Rotation Test (Shepard-Meltzer 1971, Science, 171, p. 702)



Stephen et al. (2014) Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest*. 15(3), 75-141

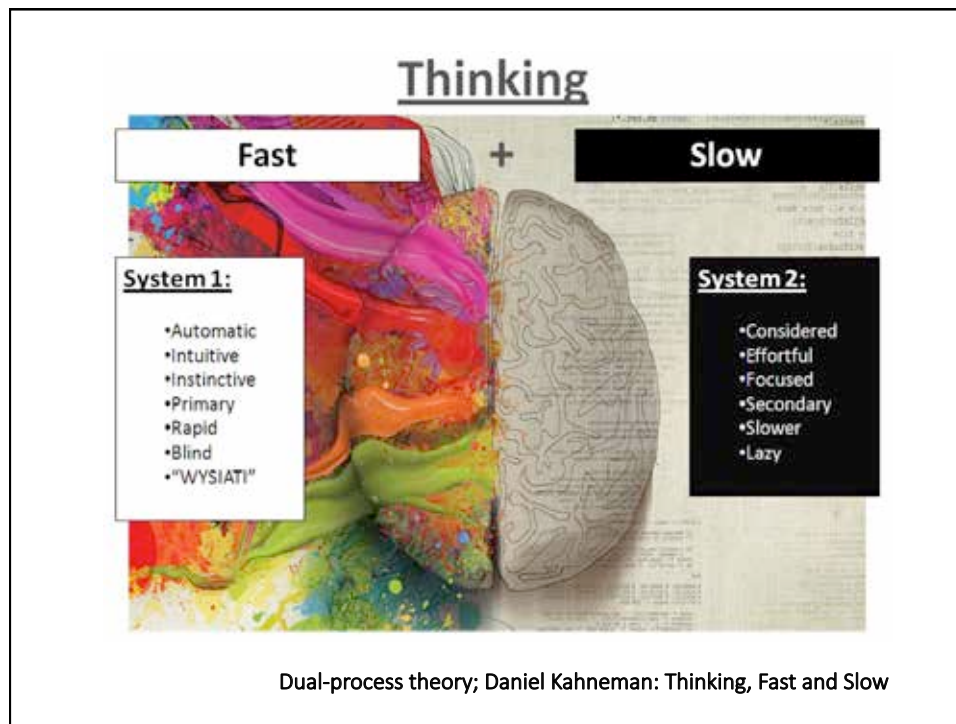
Varför?

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

KEEP
ASKING
WHY?

Medveten & omedveten diskriminering





Refusering & Publicering

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

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.

Even 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. Cordley and J. Stadmark *Nature* 488, 198, 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.

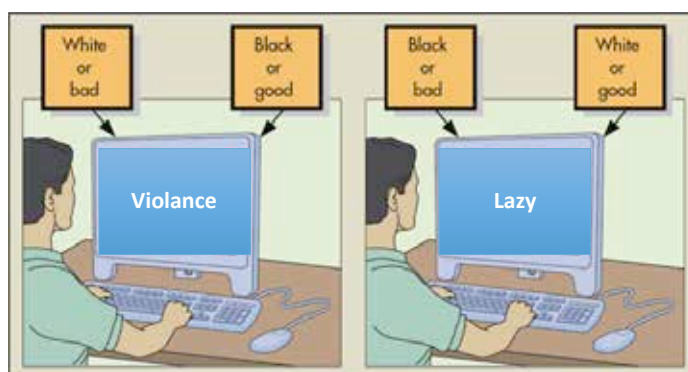
Our minds were further focused on the problem by a much-discussed paper published in September (C. A. Moss-Iaculin *et al. Proc. Natl Acad. Sci. USA* <http://doi.org/10.1073/pnas.1201271109>, 2012). The disturbing message of this blinded, randomized study was that US academics discriminated in hiring decisions and in salary against women who applied for a lab-manager position. Notably, female faculty members were as

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 points for methodological competence (1.81 versus 1.98 points); and 0.17 fewer points for scientific contribution (1.81 versus 1.98 points).

Forskare i "automatic mode" ?

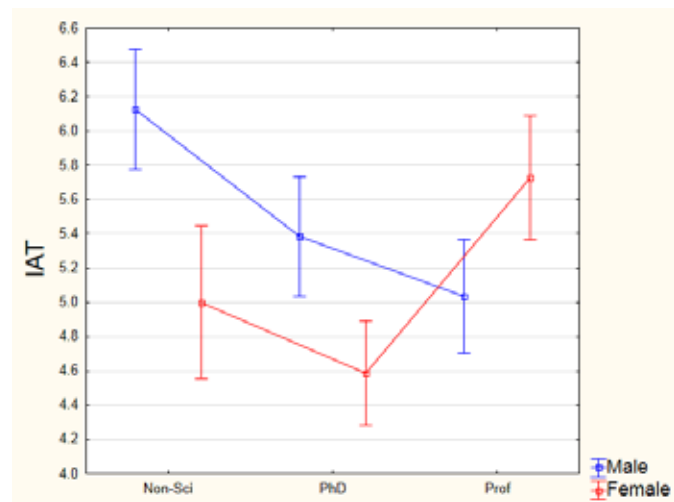
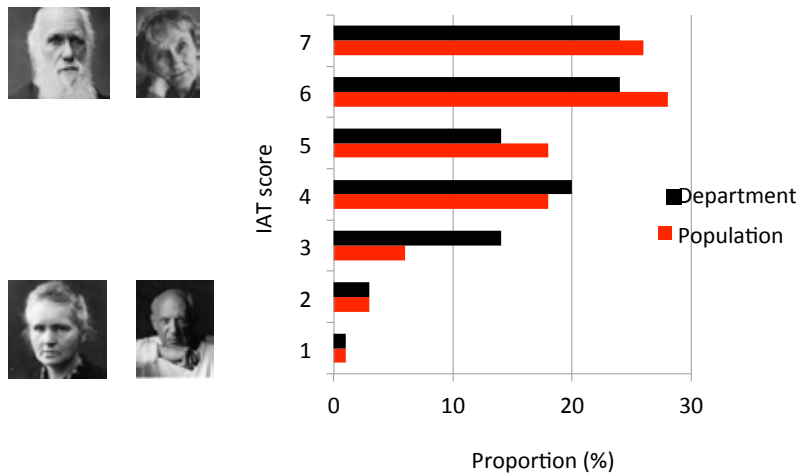


Implicit Association test



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

Gender-Science IAT



Rekrytering



P (Invite Arab-Muslim)

=

Explicit attitude

+

Implicit attitude (IAT)



Rooth 2010, Labour Economics 17:523-534

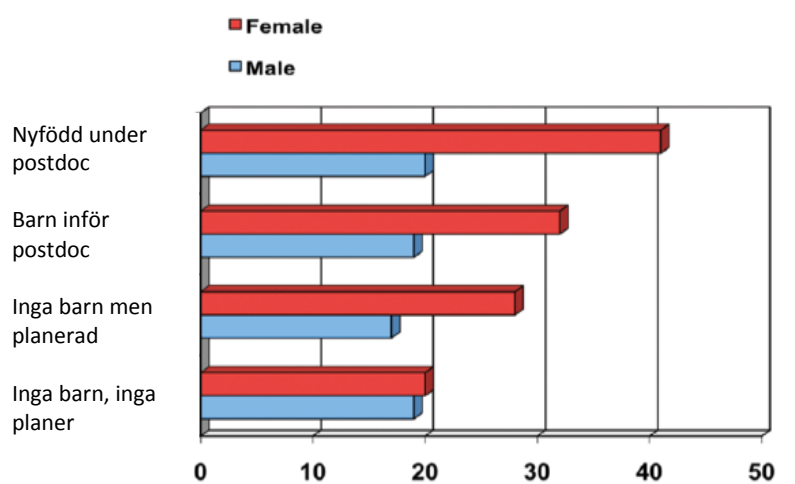
Uppmuntrar vi våra doktorander
till att fortsätta sin forskarkarriär?



Doktorandernas strävan efter en forskarkarriär

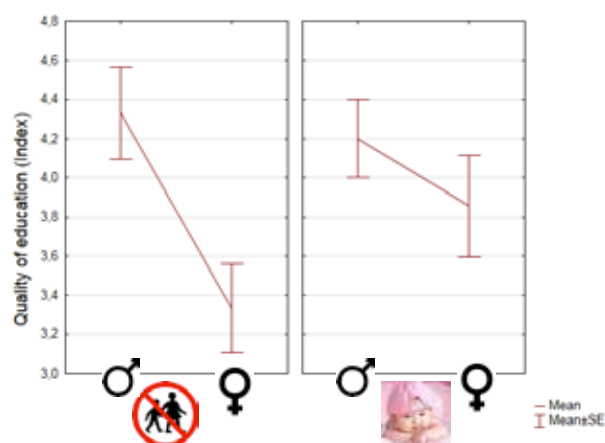


Unga forskare hoppa av

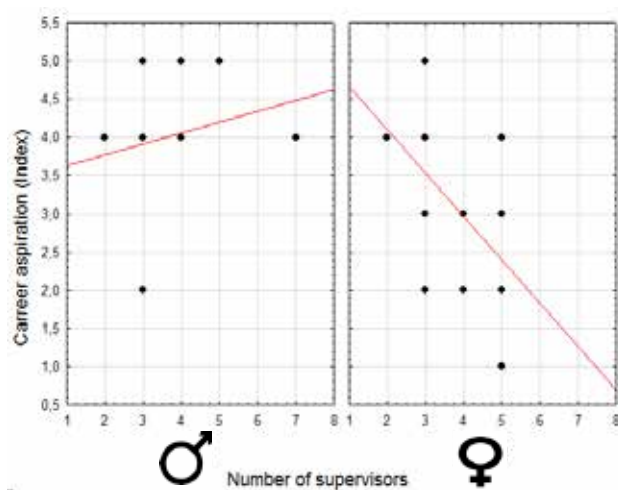


Goulden et al. 2009

Forskarutbildningens kvalité



Antal handledare?



Hur kan vi bidra till mer Lika villkor på arbetsplatsen?

Använd system 2

Undvik intuition (Halo effekt)

Undvik grupper där en person dominerar

Skapar grupper med "social sensitivity" – mer kvinnor, mer diversitet!



Hur kan vi bidra till mer Lika villkor på arbetsplatsen?

Attraktiva anställningar tidigt i karriären

Tydligt karriärsystem

Stöttar kvinnor!



