

Jämställdhetsplan för Institutionen för biokemi och biofysik, Stockholms universitet

Den av Institutionsstyrelsen utsedda jämställdhetsgruppen, bestående av tre representanter för lärarna, två för doktoranderna, en för TA personalen samt prefekt, har utarbetat följande jämställdhetsplan för Institutionen för biokemi och biofysik. Jämställdhetsombud vid institutionen är Elisabet Glaser.

Arbetsgruppen har kartlagt Institutionen med avseende på könsfördelning inom olika tjänstekategorier, lönebildningen samt kvinnorepresentation i styrelser och arbetskommittéer med uppgifter från februari 2014. Nedan redovisas denna kartläggning samt förslag till åtgärder.

Könsfördelning inom olika tjänstekategorier

Vid Institutionen arbetar för närvarande 201 personer med både finansiering och verksamhet vid Institutionen, 72 kvinnor och 129 män (Tabell I). Av 78 forskarstuderande, är 34 (43 %) kvinnor och 44 män. 3 kvinnor av 12 har tjänst som professor, vilket utgör 25 %. Andelen kvinnor som innehar anställning som lärare med/utan tillsvidare anställning är 50 %, resp. 33 % medan för forskare med/utan tillsvidare anställning ligger det på 32 % resp. 8 %. Inom den Teknisk-administrativa (TA) personalen, 7 (58 %) av 12 är kvinnor. Om man jämför dessa siffror med könsfördelning 2010, kan man konstatera följande förändringar: 1) Vi är nästan dubbelt så många på Institutionen och andelen kvinnor har minskat med 14 %. 2) Andelen kvinnor som professorer är densamma, 25 %. 3) Andelen kvinnor som forskare har minskat med 15 %. 4) Andelen kvinnor bland doktoranderna har minskat med nästan 20 %. Det är glädjande att det fortfarande är en jämn fördelning bland lärare med tillsvidare anställning, post-doktorer med anställning och inom TA-personalen.

Tabell I

Könsfördelning inom olika anställningskategorier.

Anställning	Kvinnor antal	Män antal	Totalt	Kvinnor %
Professorer	3	9	12	25
Professor Emeritus/Emerita	2	7	9	22
Lärare med tillsvidare anställning	4	4	8	50
Lärare utan tillsvidare anställning	2	4	6	33
Forskare med tillsvidare anställning	7	15	22	32
Forskare utan tillsvidare anställning	1	11	12	8
Post-doktorer med anställning	7	7	14	50
Post-doktorer med stipendier	5	23	28	18
Doktorander	34	44	78	43
TA-personal	7	5	12	58
Totalt	72	129	201	36

Lönebilden

Lönebilden för kvinnor och män (Tabell II) visar nästan 20 % lägre genomsnitt lön för kvinnor som professorer samt 14 % och 12 % lägre lön för kvinnor inom tjänstekategorier som lärare och forskare med tillsvidare anställning. Det är anmärkningsvärt och visar att skillnaden har ökat i förhållande till år 2010, då den var 5 %. Inom TA-personal är medellönen 2.5 % högre för kvinnorna.

Tabell II

Medellöner för kvinnor och män inom olika anställningskategorier (enbart löner redovisade på lönelistan).

Anställning	Kvinnor		Löneskillnad för kvinnor i förhållande till män	Män	
	Antal	Lön (kr)		Antal	Lön (kr)
Professorer	3	54 200	-19.8	9	64 933
Lärare med tillsvidare anställning	4	38 200	-14.2	4	43 625
Lärare utan tillsvidare anställning	2	37 250	0.3	4	37 125
Forskare med tillsvidare anställning	7	35 771	-12.3	15	40 193
Forskare utan tillsvidare anställning	1	35 700	6.8	11	33 250
Post-doktorer med anställning	7	30 371	-1.8	7	30 942
Doktorander	34	23 700-27 500	-	44	23 700-27 500
TA-personal	7	33 785	2.5	5	32 920

Representation i styrelsen, arbetskommittéer och andra administrativa ledningsfunktioner

Representation av kvinnor och män i Institutionsstyrelsen, arbetsgrupper och administrativa ledningsfunktioner redovisas i Tabell III och IV. Det framgår att kvinnorepresentationen i styrelsen etc. är mycket hög och överstiger i flera fall den procentuella representationen i olika anställningskategorier. En kvinna är prefekt; av två studierektorer, en är kvinna. Det är lika många kvinnor som män som undervisar på grundnivå, men andelen av kvinnor som undervisar på avancerad- och forskarutbildningsnivå är bara 18 %, vilket kan förklaras med låg representation av kvinnor bland professorerna.

Tabell III

Representation institutionsstyrelsen 2012-2014

Tjänst	Kvinnor	Män	% Kvinnor
Professor	3	2	60

Lärare	2	2	50
Doktorand	2	-	100
TA-personal	1	1	50

Tabell IV

Representation i institutionsstyrelsens arbetsgrupper, i Institutionens ledning samt bland lärare på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå, 2012-2014

Arbetsgrupp/funktion	Kvinnor	Män	% Kvinnor
Arbetsmiljö	8	1	89
Jämställdhet	5	2	71
Rekrytering	2	5	29
Prefekt/Vice ordförande/Prefektråd	1	2	33
Studierektor	1	1	50
Lärare på grundnivå	7	7	50
Lärare på avancerad nivå	3	14	18
Lärare på forskarutbildningsnivå	3	14	18

Könsfördelning bland gästföreläsare

Det kan konstateras att under perioden 2011-2013 har andelen av kvinnor bland de inbjudna föreläsarna vid Institutionen varit låg, i genomsnitt 15 %, vilket är lägre än andelen kvinnor som är verksamma som professorer inom biokemi/biofysik.

Tabell V

Gästföreläsare vid institutionen under 1998-2013.

År	Kvinnor	Män	% kvinnor
1998	7	15	32
1999	3	24	12
2000	9	21	30
2001	5	28	15
2002	2	20	9
2003	1	24	4
2004	10	10	50
2005	6	20	23
2006	1	13	7
2007	5	15	25
2008	3	18	14
2009	9	18	33
2010	?	?	?
2011	4	25	14
2012	6	31	18
2013	5	30	14

Utvärdering

Arbetsgruppen vill inledningsvis framhålla att det är en allmän uppfattning inom Institutionen att det sätt på vilket verksamheten bedrivs inte betraktas som könsdiskriminerande. Av den aktuella kartläggningen framgår följande:

- Andelen kvinnor som innehar anställning som professor eller forskare är mycket lägre än för män, 25 % resp. 18 %.
- Bland lärare och doktorander är andelen kvinnor ca 40 %.
- Lönebildningen visar att kvinnor inom tjänstekategorierna för professorer, lärare och forskare med tillsvidare anställning har 20 %, 14 % resp. 12 % lägre genomsnitt lön än män.
- Institutionsstyrelsen, olika arbetsgrupper samt administrativa ledningsfunktioner representeras mycket väl av kvinnor.
- Institutionen har inbjudit bara 15 % kvinnor som gästföreläsare under de senaste åren.

Förslag till åtgärder

Som tidigare nämnts finns det färre kvinnor än män bland professorerna och forskare. För att underlätta för kvinnor att fortsätta inom forskarkarriären föreslår vi en rad åtgärder.

Eftersom påbörjandet av studier vid universitetet har senarelagts (medelåldern för dem som påbörjar studier vid universitetet är 23 år) sammanfaller doktorandtiden ofta med tiden för familjebildning. På samma sätt är det vanligt att den post-doktorala tiden och den mycket arbetskrävande etableringen av en egen forskningsverksamhet efter doktorsexamen, sammanfaller med familjebildning. Den kombinationen är mycket svår och enligt vår mening drabbas kvinnor oftare än män. Familjebildningen leder därför ofta till att kvinnor bromsas i karriären och därigenom blir mindre konkurrenskraftiga.

För att åstadkomma en större jämställdhet enligt Universitetets jämställdhetsplan, behövs det åtgärder på olika nivåer i forskarkarriären. Förslag till dessa åtgärder presenteras nedan. Våra åtgärder är i huvudsak könsneutrala men kan, enligt vår mening, leda till att fler kvinnor vill satsa på en forskarkarriär.

Den aktuella kartläggningen visar att kvinnor inom tjänstekategorierna professorer, lärare och forskare med tillsvidare anställning har i genomsnitt mycket lägre lön (nästan 20 % för professorer!!!) än män inom resp. tjänstekategori. Är detta motiverat? Vilka faktorer kan förklara denna skeva fördelning?

Vid universitetet tillämpas individuell lönesättning som baseras på en rad faktorer omfattande de individuella arbetsuppgifterna, forskarens skicklighet och forskarens betydelse/värde för institutionens och universitetets arbete. För de tjänstekategorier där skillnaderna föreligger bedöms forskares skicklighet i form av vetenskaplig produktion, tilldelning av externa anslag, handledning och utexaminering av doktorander, internationellt och nationellt samarbete, undervisningsmeriter samt deltagande i administrativa uppgifter inom institutionen, universitetet och olika forskningsstödjande organ. En annan faktor som kan spela roll är aktiv strategisk rekrytering av forskare till institutionen då man måste erbjuda konkurrenskraftiga löner. Vi föreslår en skyndsam revision av löner inom de utpekade tjänstekategorierna för att undersöka om skillnaderna är berättigade.

Andelen kvinnor som gästföreläsare vid Institutionen har varit låg under de senaste åren, t o m lägre än andelen kvinnor som är verksamma som professorer inom biokemi/biofysik vid Institutionen. Detta kan bero delvis på en större andel av forskare med en mera teoretisk (bioinformatisk) forskningsfokus vid Institutionen och delvis på att män anlitas oftare som opponenter, medlemmar i betygsnämnder och som samarbetspartners vilket leder till att de blir oftare bjudna som gästföreläsare. Vi kommer att utarbeta en handlingsplan för att få en förändring, d.v.s. för att bjuda fler kvinnor som gästföreläsare.

Vår statistik visar att kvinnor representeras mycket väl i Institutionsstyrelsen och olika arbetsgrupper, som t.ex. arbetsmiljögruppen samt inom administrativa ledningsfunktioner, som t.ex. prefektuppdrag. Detta har ett stort värde för institutionen och matchar inte bra med genomsnitt lägre löner för kvinnor i flera tjänstekategorier.

Åtgärder inom Institutionen

Vi kommer att fortsätta verka för att kvinnliga doktorander som är intresserade av att satsa på forskarkarriären, aktivt uppmuntras till att fortsätta.

Vi kommer att verka för att det skapas kvinnliga förebilder genom att aktivt arbeta för jämn könsfördelning inom olika forskningsaktiviteter, undervisningsområden och i Institutionens beslutsfattande organ samt utarbeta en handlingsplan för att ha fler kvinnor som gästföreläsare.

Vi kommer att verka för en revidering av lönerna mellan kvinnor och män om osakliga skillnader kan konstateras.

Vi kommer att föra en aktiv diskussion kring jämställdhet inom naturvetenskapliga ämnen för att hitta vägar som skulle underlätta samordning av fortsatt forskarkarriär med familjebildningen.

Vi kommer att anordna ett seminarium varje år, med avsikt att diskutera jämställdhetsarbetet vid Institutionen och i övrigt.

Effekterna av de föreslagna åtgärderna är svåra att mäta men uppföljning av jämställdhetsarbetet kommer att presenteras vid varje jämställdhetsseminarium som årligen arrangeras av jämställdhetsgruppen.

Vi vill verka för att kompensera de doktorander vars handledare är föräldralediga, i mån av behov.

Åtgärder utanför Institutionen

Verka för att uppnå en jämn könsrepresentation av kvinnor i universitetets beslutsfattande organ, sakkunniguppdrag, m.m.

Verka för en bättre fördelning mellan tidsbegränsade och permanenta tjänster, vilket kan främja att kvinnor vågar satsa på en forskarkarriär.

Verka för förbättrat ekonomiskt stöd för unga forskare till uppbyggnad av den egna forskargruppen från de organ som tilldelar bidrag och tar emot forskaren.

Jämställdhetsgruppen ser en fara i att en ökad andel av forskningsanslagen går till olika "center of excellence" vilka kan cementera mansdominerade informella nätverk.