

## JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016

### Bakgrund till SOFIs personalsammansättning

Sedan början av 1980-talet har verksamheten vid SOFI expanderat kraftigt. Den forskande personalen (professorer, forskare med minst doktorexamen samt doktorander och assistenter) har ökat från 22 (år 1981) till 60 (år 2004) med en liten nedgång till 52 (år 2006) för att åter öka till 76 hösten 2015. Utvecklingen har dock inte varit enhetlig. Under 1980-talet ökade antalet doktorander och forskningsassistenter kraftigt för att sedan plana ut, samtidigt ökade istället antalet forskare med doktorexamen. Under hela perioden har antalet anställda i administrationen i stort varit oförändrat då den forskande personalen på grund av datoriseringen (ordbehandling, e-post och centralt datorstöd) tagit över arbetsuppgifterna. I tabell 1 sammanfattas utvecklingen.

I jämställdhetsplanen 2003 står: ”Det är lätt att konstatera att institutets könsfördelning är skev. Alla sex professorer samt den adjungerade professorn är män. Samtliga (kvarstående) sökande till dessa tjänster har varit män. Omsättningen bland professorerna förväntas vara låg de närmaste åren, varför ökad kvinnlig representation här till stor del beror på om nya ekonomiska medel tillkommer. Den administrativa personalen utgörs av kvinnor. De flesta har varit anställda vid institutet en lång tid. Om rörligheten hade varit högre och därför nyanställningar hade varit fler inom denna personalkategori hade möjligheterna att bryta kvinnodominansen varit större.”

I samtliga jämställdhetsplaner sedan dess har följande mål satts upp.

1. Jämnare könsfördelning inom de olika nivåerna på SOFI.
2. Ökat kvinnligt deltagande och insyn i institutets ledning.
3. Förbättrad information om och uppföljning av institutets jämställdhetsarbete.

I 2007 års revision av jämställdhetsplanen tillkom två nya mål:

- 3b. Insamling av synpunkter och idéer i samband med SOFI-möten.
4. Ökad bevakning av löneutveckling/flexibilitet vad gäller kombinationen familj-arbete.

I jämställdhetsplanen 2015 är det dags att utvärdera hur långt vi nått med våra mål.

### Delmål 1: Jämnare könsfördelning inom de olika nivåerna på SOFI

Den totala mansdominansen bland professorerna bröts år 2005 då Ann-Charlotte Ståhlberg befordrades till professor, därefter befordrades Åsa Rosén 2007 (för närvarande tjänstledig) och Marianne Sundström 2008. Ståhlberg och Sundström är fortfarande aktiva vid SOFI men har på grund av pensionering inte längre någon anställning och ingår därför inte i tabell 1. År 2015 anställdes Carina Mood som professor och vi har därmed fortfarande två anställda kvinnliga professorer. Sedan 2007 har antalet manliga professorer ökat med tre och antalet kvinnliga är oförändrat. Utöver dessa har vi också fyra återanställda manliga professorer.

Bland lektorerna är könsfördelningen jämn men bland forskare, som har en mycket osäkrare anställning, är det istället mer än dubbelt så många kvinnor som män; 17 kvinnor och sjuk

män. Jämfört med 2007 har andelen kvinnor i den här gruppen ökat markant. Vi hade då 15 kvinnor och 14 män. En delförklaring till den förbättrade andelen kvinnor bland forskarna är att fler kvinnor disputerat på institutet. Lektoraten på SOFI är knutna till AKPA och det finns goda grunder att anta att de två kvinnliga lektorer som anställdes 2015 inom en nära framtid kan bli befordrade till professorer. Av appendix framgår att där skett en utjämning. Sedan 2010 har 11 kvinnor och fyra män disputerat på institutet.

Tabell 1 visar också att SOFI har fyra postdoktorer varav två är kvinnor. Detta bidrar till en jämnare könsfördelning bland de aktiva disputerade forskarna, men tjänsterna är bara på två år. Det är dock möjligt för postdoktorer att fortsätta som forskare när finansiering kan ordnas.

Bland doktorander och forskningsassistenter har andelen kvinnor ökat markant fram till år 2015: kvoten män/kvinnor har gått från 4,0 (år 1981), till 2,11 (1987), 1,18 (1994), 0,65 (2000), 0,42 (2004), 0,50 (2006), 0,56 (2007), och 0,87 (2014). I denna grupp har kvinnorna varit i majoritet under 2000-talet. Den administrativa personalen är från att ha varit kvinnodominerad i dag relativt jämnt fördelad. De två administrativa cheferna sedan 2009 har varit kvinnor.

Totalt har SOFI 51 % anställda män och 49 % anställda kvinnor. Fördelningen inom de olika grupperna av anställda är inte lika jämn. Vi har fortfarande, som framgått, en majoritet manliga professorer. Till stor del kan det förklaras med att de utlysta tjänsterna 2010-2014 gått till män. Glädjande är därför att den senast tillsatta professorn är sociologen Carina Mood.

Det är inte möjligt för institutet att påverka själva sakkunnigprocessen och de kriterier som de sakkunniga ska följa. Det är dock viktigt att tjänsternas inriktning inte gynnar män. Det är också viktigt att förvissa sig om att det finns kvinnliga kandidater till utlysta tjänster och att dessa aktivt uppmuntras att söka. Institutet har tidigare agerat på detta sätt och kommer att göra så även i fortsättningen. Konkret innebär detta att vi vid utlysningen av tjänster aktivt arbetar för att uppmuntra sökande från underrepresenterat kön, inte bara genom att i platsannonser poängtera att vi gärna ser att den sökande är kvinna (eller man) allt beroende på vilket kön som är underrepresenterat. En liten förbättring kommer att ske när de två kvinnliga lektorerna kan befordras. Bland forskarna dominerar kvinnorna. Det är lättare att agera proaktivt vid rekrytering av forskare och postdoktorer. Så har också varit fallet under senare år, något som troligen har bidragit till den jämnare könsfördelningen för dessa tjänster. Bland doktorander har utvecklingen sedan 2007 varit negativ då andelen kvinnor i gruppen minskat från 64 % till en tredjedel.

Bland doktorander finns i dag jämfört med 2007 dubbelt så många män som kvinnor (5/10). När det gäller rekrytering av doktorander är det i hög utsträckning rekryteringsunderlaget som styr. Det finns också anledning att förvänta sig relativt kraftiga fluktuationer i könssammansättningen av doktorander. Institutet kommer att noggrant följa utvecklingen de kommande åren. Målet är att öka andelen kvinnliga doktorander. Liksom vid rekrytering av forskare och postdoktorer är det vid rekrytering av doktorander till viss del möjligt att agera proaktivt för att åstadkomma en jämnare könsfördelning.

Tabell 1. Personalens könssammansättning sedan 1981

	1981-06-30		1987-06-30		1994-06-30		2000-12-31		2004-12-31		2006-12-31		2007-12-31		2015-10-01	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Professorer	3		3		5		6		6		7	1	8	2	11 <sub>1)</sub>	2
Återanställda professorer							1		2		2		2		5	1
Adjungerad eller gäst-professor									1		1		1			
Lektorer	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
Gästadjunkt										1		1		1	1	
Adjungerad lektor										1		1		1		
Forskare	3	1	5	2	10	5	13	9	15	11	12	7	12	13	7	17
Postdoktorer															2	2
Doktorander och assist.	12	3	19	9	13	11	11	17	8	19	8	16	9	16	13	15
Adm. Pers. inkl IT	1	5	1	6	1	6	2	5		6		6		6	3	6
Totalt	20	10	29	18	30	23	34	32	31	41	30	34	32	41	44	43

1) En, Janne Jonsson, är anställd 20 % på SOFI och 80 % på Nuffield College i Oxford.

## **Delmål 2: Kvinnors deltagande och insyn i institutets ledning**

Den löpande verksamheten vid Institutet leds av föreståndaren, som enligt fakultetens regler bör vara professor och som till sin hjälp har en eller två biträdande föreståndare, varav en är ställföreträdande föreståndare. Föreståndare och ställföreträdande föreståndare utses av rektor. Ställföreträdande och eventuell biträdande föreståndare har varit forskare vid SOFI.

Alla föreståndare vid SOFI har varit män. Fram till år 2003 var även ställföreträdande och biträdande föreståndare män. Mellan 2006 och 2008 var en av de biträdande föreståndarna kvinna. Mellan 2009 och fram till början av 2014 var en kvinna och en man ställföreträdande respektive biträdande föreståndare. I början av 2014 utsågs en man till ställföreträdande föreståndare samtidigt som den administrativa personalen förstärktes och vi avstod från en biträdande föreståndare.

Alla personer med ledningsansvar samt jämställdhetsombudet träffas för informella samtal med föreståndarna i den så kallade ledningsgruppen. Ett viktigt syfte med denna grupp är att skapa kontinuitet vid föreståndarskiftet. Gruppen har därför alltid bestått av de professorer som har sina tjänster finansierade av SOFIs forskningsmedel plus ställföreträdande och biträdande föreståndare. Dessa professorer är de mest naturliga kandidaterna till framtida föreståndare och har dessutom ett ledarskap knutet till sina tjänster.

År 2003 utvidgades ledningsgruppen med AKPAs studierektor. Dessa har varit kvinnor 2003-2012 och därefter män.

Sammantaget innebär detta att ledningsgruppen sedan 2003, till skillnad mot tidigare, har bestått av en eller flera kvinnor, ett framsteg från ett jämställdhetsperspektiv. Likafullt är det angeläget att öka inslaget av kvinnor under de kommande åren. Då den senast tillsatta professorn är kvinna tar vi ett steg i rätt riktning.

Till institutets ledning kan man också räkna dess styrelse där, förutom föreståndaren, ingår en personalrepresentant och två studeranderepresentanter. Samtliga är kvinnor och valda av institutets anställda respektive doktorander.

## **Delmål 3: Förbättrad information om och uppföljning av institutets jämställdhetsarbete.**

År 2003 uttalades också målet att stärka, förtydliga och utöka uppdraget för kontaktombudet för jämställdhetsfrågor vid institutet. Det planerades vidare att införa årliga jämställdhetsmöten på institutet för att skapa ytterligare ett viktigt forum där samtliga verksamma på SOFI får möjligheten att ventilera institutets jämställdhetssituation och jämställdhetsarbete. Jämställdhetsmöten hölls på avdelningsnivå i samband med att jämställdhetsplanen 2003 formulerades. Det gick inte att hålla liv i mötena och i jämställdhetsplanen 2007 beslöt att målet istället skulle vara att införa jämställdhetsfrågan som en ständig punkt på de då terminsåterkommande SOFI-mötena, där kontaktombudet för jämställdhetsfrågor skulle vara ansvarig för punkten. Det är också ett konkret sätt att inlemma jämställdhetsarbetet som ett naturligt inslag i SOFIs normala verksamhet. Ett nytt kontaktombud utsågs 2008 av personalen på SOFI-dagen. Utkast till jämställdhetsplan distribuerades i samband med detta till institutets personal som ombads lämna synpunkter.

Då kontaktombudet lämnade SOFI 2011 utsågs inte något nytt kontaktombud, vilket innebär att ansvaret för dessa frågor lades hos föreståndarna.

I oktober 2015 utsågs Charlotta Magnusson som jämställdhetsombud. Ombudet ingår i ledningsgruppen och ska tillsammans med föreståndaren utarbeta tydligare planer för hur jämställdhetsarbetet ska kunna utvecklas på institutet.

### **Delmål 3b: Insamling av synpunkter och idéer i samband med SOFI-möten**

I samband med uppföljningen av jämställdhetsmålen som fastställdes 2003 diskuterades att kvinnor deltar på ledande positioner inte per automatik innebär att informationen om och uppföljningen av institutets jämställdhetsarbete blir bättre. Inför nästa treårsperiod beslutades det därför att en målsättning ska vara att på olika sätt samla in erfarenheter från verksamma vid SOFI vad gäller bland annat insyn i institutets ledning där eventuella skillnader mellan könen särskilt fokuseras.

SOFI-dagen i januari 2015 hade forskning kring jämställdhet som tema och avslutades med en diskussion kring dåvarande version av jämställdhetsplanen. Likaså hade SOFI-dagen i maj 2016 en temadag om Arbetsmiljö och jämställdhet med inbjudna externa talare.

### **Delmål 4: Ökad bevakning av löneutveckling/flexibilitet vg komb. Familj/Arbete**

Vid uppföljningen av jämställdhetsplanen 2007 lades ett nytt delmål till gällande en ökad bevakning av eventuella könsskillnader i löneutvecklingen på SOFI. Man uppmärksammade risken att kvinnorna halkar efter männen i karriären när de har doktorerat och skall fortsätta sin meritering med sikte på docent- och professorskompetens, speciellt vid skillnader i omfattningen av tjänstledighet för vård av barn. Från institutsledningens sida är det viktigt att följa utvecklingen så att det inte uppstår något bakslag. Flexibla lösningar måste sökas så att barnafödande och fortsatt framgångsrik karriär kan kombineras för såväl manliga som kvinnliga disputerade.

En annan frågeställning som var om kvinnliga forskare lönemässigt är missgynnade bland gruppen forskare eller bland gruppen doktorander. Forskarnas lönenivå följer den akademiska meriteringen enligt följande steg: (1) nydisputerad, (2) halvvägs till docentkompetens, (3) docentkompetens, (4) halvvägs till professorskompetens, och (5) professorskompetens. Även om denna lönestege inte automatiskt utesluter godtycke från ledningens sida så innebär den att den enskilde forskaren kan påverka sin lön genom att meritera sig för och ansöka om docent- respektive professorskompetens. Även doktoranderna följer en tydlig lönetrappa i form av universitetets så kallade doktorandstege. I mars 2016 genomförde Jämställdhetsombudet en analys av löneskillnaderna på SOFI. I den framkom inga avvikelser från lönestegen. Dock är det fler män som ligger på de övre stegen på lönestegen, dvs. fler män än kvinnor befinner sig på stegen docentkompetens, halvvägs till professorskompetens samt professorskompetens. Kön fördelning på de övre stegen förväntas dock, inom en relativ snar framtid, bli jämnare då flera anställda kvinnliga forskare, i innevarande år, ansökt om en docentur.

I jämställdhetsplanen 2007 beslutades att en uppföljning skulle ske av tidsskillnader mellan könen att förflytta sig mellan de olika lönestegen som finns inom SOFI. Nu har förutsättningarna för att vid lönerrevisionerna till fulla följa denna lönestege varit betydligt sämre vid senare års lönerrevisioner medan reglerna för docentkompetens varit desamma över åren. Mot denna bakgrund väljer vi att i tabell 2 fokusera på tidsåtgången mellan doktorsexamen och docentkompetens. Tabellen visar år mellan doktorsexamen och

docentkompetens för forskare som disputerat tidigast 1996 och som i mars månad 2016 var verksamma på SOFI. Tanken är att få en uppfattning av om det i denna fas i den akademiska karriären finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor.

Tabell 2. År mellan doktorsexamen och docentkompetens bland forskare verksamma vid SOFI mars 2016.

År efter disputation	1	2	3	4	5	6
Kvinnor	0 av 20	0 av 18	0 av 17	2 av 15	2 av 14	4 av 11
Män	0 av 14	0 av 13	0 av 10	1 av 10	4 av 9	7 av 9

Not: här inkluderas alla som disputerat fr.o.m år 1996 och som var anställda på SOFI i mars månad 2016. Föräldraledighet är borträknad. Antal år räknas fr.o.m. året efter disputationsåret.

I tabell 2 ser vi att det i genomsnitt går fortare för män jämfört med kvinnor att bli docenter. Under de första 3 åren efter disputation har ingen hunnit bli docent. Fyra år efter disputation är 2 av 15 kvinnor docenter jämfört med 1 av 10 bland männen. Från att det var fler kvinnor än män som hunnit bli docenter vänder könsskillnaden och blir till kvinnors nackdel. Bland de som disputerade för minst 6 år sedan är det 4 av 11 kvinnor som blivit docenter jämfört med 7 av 9 bland männen. Åtta år efter disputationen var 9 av 9 män docenter. Bland kvinnor var 5 av 10 docenter åtta år efter disputationen. Skillnaden mellan kvinnor och män är svår att förklara av skillnader i föräldraledighet då frånvaro i form av föräldraledighet har räknats bort. Institutet bör söka efter vad som kan tänkas ligga bakom dessa könsskillnader.

Stockholm den 15 juni 2016

Sten-Åke Stenberg  
föreståndare

Olof Bäckman  
ställträdande föreståndare

## Appendix

Att det skett en förändring över tiden framgår även av de avhandlingar som skrivits inom institutet, se tabell 2. Av 36 framlagda avhandlingar 1990-2000 skrevs 14, dvs. drygt 40 procent, av kvinnor, medan fördelningen av disputationer för perioden 1986 t.o.m. 1989 var åtta män och endast en kvinna. Under de sista 10 åren, 2005-2014, har kvinnodominansen varit påtaglig (18 mot 10). Till detta kommer att kvinnorna disputerade vid lägre ålder än män (33,7 år mot 35,6 år)

Tabell 3. Doktorsavhandlingar fördelade på män och kvinnor och ålder vid disputation

År	Män	Kvinnor	Ålder män	Ålder kvinnor
1986	1	-	43	-
1987	2	1	40, 30	55
1988	2	-	33, 31	-
1989	3	-	51, 42, 39	-
1990	5	1	40, 37, 35, 32, 32	34
1991	2	2	38, 37	49, 33
1992	1	2	49	45, 35
1993	-	-	-	-
1994	1	2	32	38, 28
1995	-	-	-	-
1996	-	1	-	32
1997	2	1	33, 46	35
1998	2	4	32, 33	34, 35, 42, 38
1999	5	1	34, 35, 29, 31, 34	35
2000	3	2	40, 33, 33	62, 32
2001	4	3	32, 42, 33, 33	36, 36, 31
2002	1	3	36	41, 32, 29
2003	2	1	37, 32	35
2004	1	2	36	35, 30
2005	-	2		37, 33
2006	2	2	36, 34	30, 29
2007	2	1	38, 34	32
2008	1	2	38	35, 33
2009	1	0	40	-
2010	2	5	38, 30	36, 29, 36, 32, 36
2011	0	3	-	38, 34, 31
2012	0	1	-	32
2013	1	1	32	34
2014	1	1	36	39
2015	2	0		
Totalt/Genomsnitt	47	44	36,0	36,0

Not: I några fall avviker avhandlingens tryckår från disputationens år. Vi har valt att ange avhandlingens tryckår.