

Dagordning Jämställdhetsgruppen 2020-08-26 DBB

Närvarande:

Arne Elofsson
Martin Högbom
My Jegenberg
Maria Sallander Hellman
Anna Forsby
Jessica Lindvall

Ej närvarande:

Joan Patrick
Alister James Cumming

1. Mötets öppnande

2. DBB - code of conduct

Studenter tar redan del av "code of conduct" via KÖL. Vår information riktar sig mot anställda samt doktorander och stipendiater på postdoktornivå. Ska ges i början av anställning, läsas igenom och skrivs under.

3. DBB - information to homepage

Fysiska broschyrer om SU:s information kring trakasserier kan läggas i lunchrummen. Informationen ska även publiceras och finnas lättillgänglig på DBB:s hemsida samt skickas ut i veckobrevet.

4. Genomgång av lönestatistik

2014 fanns skillnader i lönestatistiken som inte går att se idag. Finns inget tydligt samband med statistiken från 2020 om att vare sig kvinnor eller män skulle ha sämre lön än motsatt kön.

5. Diskussion gällande Jämställdhetsplan

MJ och MSH tar fram uppdaterade siffror kring fördelning av män och kvinnor gällande opponenter, föräldraledigheter, gästföreläsare, styrelse, arbetsgrupper och annan statistik som fanns tillgänglig i jämställdhetsplanen från 2014. Kan vara intressant att se i hur stor omfattning anställda är föräldralediga per barn och om det har blivit en jämnare fördelning mellan könen ur ett flerårigt perspektiv.

AE mailar ut det jämställdhetsarbete som finns att tillgå på sektionsnivå.

Åtgärder som en arbetar med sedan förra jämställdhetsplanen är att aktivt tänka på att bjuda in kvinnliga opponenter och gästföreläsare, detta arbete fortsätter.

Varför har vi svårt att behålla kvinnor högre upp i hierarkin. För doktorander är fördelningen ungefär 50/50 mellan män och kvinnor, men för varje steg upp minskar procenten kvinnor. Kan det finnas bättre och tryggare arbetsmöjligheter utanför akademien?

Postdoktorsprogram som ska fungera som mentorsprogram för kvinnor håller på att tas fram på sektionnivå. Följ upp när detta blir klart för att kunna spridas på institutionen.

6. Övriga frågor

Det ska införas ett RALV på institutionen. Vidare har en uppdelning av arbetsuppgifter och områden gjorts mellan arbetsmiljögruppen och jämställdhetsgruppen för att minska dubbelarbete. Fördelningen kommer att presenteras för institutionsstyrelsen 2020-08-27.

Nästkommande möte planeras till 2020-10-21. AE skickar ut zoom-länk och mer information.

7. Mötet avslutas

Protokollet skrivet av My Jegenberg

Justerat av Maria Sallander Hellman

Code of conduct for employees and students at DBB

There is a zero-tolerance at Stockholm University when it comes to harassment, sexual harassment and victimization

- I have read and understood the ethical guidelines at Stockholm University.
- I understand that all students and employees at the Chemistry Section have equal rights, possibilities and responsibilities regardless of gender, gender identity and expression, ethnicity, religion or other beliefs, physical disabilities, functional variations, sexual preference and age.
- I will show respect in regards to other people's differences, opinions and my actions will be characterized by tolerance. I will contribute to a respectful and inclusive work and study environment that is void of harassment, sexual harassment, discrimination or derogatory behaviour.
- I am aware of that discrimination, as defined by the law (SFS 2008:567), such as harassment, sexual harassment, discrimination or derogatory behaviour and violation of the Chemistry sections Code of Conduct may result in disciplinary action.
- I have, like every student and employee, a responsibility that in all my interactions treat others with respect and I will actively contribute to a safe and unbiased study and work environment. This means, I will not interrupt a person speaking during a lecture, that I will discuss without personal attacks, and that I will convey criticism in a constructive manner that contributes to a positive work environment.
- I will always lead by example and have a professional attitude in my personal interactions and communication. Derogatory jokes or aggressive comments do not belong in a stimulating study and work environment. This also applies to my e-mails, my course evaluations as well as any study-related activities such as student pubs, open lectures, study visits and meetings organized by the student union.

Material to read:

- DBB guidelines
- Kemiska sektionen ethical guidelines:
<https://www.kemi.su.se/english/education/ethical-guidelines>
- General information
<https://www.su.se/utbildning/studera-vid-universitetet/dina-r%C3%A4ttigheter-och-skyldigheter/j%C3%A4mlikhet-och-lika-villkor-1.445658>
- Presentation from HR: https://archive.bioinfo.se/DBB/zoom_1.mp4
- Slides <https://archive.bioinfo.se/DBB/trakasserier.ppt>

I have read and understood.

Guidelines for how to handle victimisation, threats, harassments, and sexual harassment at DBB.

Background:

- Everyone should treat each other in a respectful way and at Stockholm University there is a zero-tolerance when it comes to discrimination, harassment, sexual harassment and victimization.
- Everyone should react and oppose if you feel exposed or see others being exposed.
- Harassment is behaviour that violates someone's dignity and is associated with any discrimination on the grounds of discrimination. (DL 1 kap. 4§ punkt 4)
- Sexual harassment is a behaviour of sexual nature that violates someone's dignity (DL 1 kap. 4§ punkt 5)
- Victimization is actions directed against one or more employees in an offensive manner and that can lead to illness or that they are excluded from the workplace community (AFS 2015:4, 4§)

How to handle

- Contact your immediate manager or if he/she is involved, contact the manager of the manager and if he/she also is involved contact the HR department. This person represents the employer and is obliged **to act and take it further**.
- Additional contacts for advice include HR dept, Skyddsombud, colleagues and the Union
- Managers have to act immediately. They have to
 - Make clear that harassments etc are not tolerated at Stockholm University
 - Act immediately and discretely
 - Bring the errand to the prefekt and/or HR.
 - Make sure the harassment stops.
 - Inform about the possibilities for support and help.
- Any investigations are conducted by the HR department and can lead to measures.

Harassment:

Behaviour that **offends** someone and is associated with any of the **7 grounds of discrimination**. It is a kind of **negative or aggressive** act that aims to cause another person **harm or discomfort**.

Harassment is an **unwelcome** behaviour and **particularly serious when a person in a position of authority (e.g. a manager, supervisor or tutor) harasses a person in a position of dependence (e.g. an employee or student)**.

Example:

Someone might comment in a critical, ridiculing or generalized way about “female”, “homosexual” or “Asian” characteristics. The common thing about harassment is that they make a person feel **insulted, threatened, offended or ill-treated**.

The person experiencing it determines whether something is perceived as offensive.

One person may, therefore, interpret behaviour as harassment while another does not.

The harasser must also be aware that the behaviour is unwanted and offending. It is therefore important that people who perceive themselves as harassed speak out. Sometimes, however, it is obvious that the harasser should have realized that their behaviour was unwanted. In these cases, no further clarification is needed for it to be supposed harassment.

Sexual Harassment

Harassment can also be of a sexual nature and they are then called sexual harassment and there are a lot of examples in connection with MeToo.

Sexual harassment differs from a mutual "flirt" in that it is unwelcome and especially serious when it is a manager, supervisor or teacher who harasses a person in the dependency position. Supervisor - PhD student, Manager - Staff, Teacher - Student. It is the exposed person who decides what is abusive.

Example

It may involve touches, jokes, suggestions, looks or images that are sexually suggestive. It can also be about sexual jargon.

It could be someone touching you who, in a way you think is sexual, pushing against you in a sexual way, spreading sexual rumours about you, looking at you in a sexual way, coming up with sexual allusions with the help of body language, sends text messages etc.

Victimization

Defined as actions directed against one or more employees in an abusive manner and which *may lead to* ill-health or be placed outside the workplace/group.

Victimization is worse if it is repeated and lasted for a long time - it can then in the worst case develop into bullying (systematic violations for a longer time).

Victimization is not a problem of cooperation or temporary (mutual) conflicts in the workplace.

Example: To not be greeted, to be frozen, to be called nicknames, to be excluded from meetings, to be unfairly accused, to be personally suspended

All types of discrimination, harassment and sexual harassment are also victimization!

Laws and regulation

OSA (AFS 2015:4Eng Organisational and social work environment)

§13 The employer shall clarify that victimization will not be accepted in the operations.

The employer shall **take actions to** counteract conditions in the work environment that could give rise to victimization.

Sources of risk: Conflicts in the workplace, unhealthy workload, unclear division of labor.

§14 The employer shall see to it that **there are procedures for how victimization is to be handled**. The procedures should indicate:

1. Who receives information that victimization is occurring
2. What happens with the information, what the recipient is to do; and
3. How and where those who are subjected to it can quickly find help. The employer shall make the procedures known to all employees.

Investigation

If there are signs of ill health, the usual systematic work environment work should be based on and taken care of so that it does not continue to hurt or risk harming others. According to §9 of the Systematic Work Environment Management (AFS 2001:1Eng), the employer must investigate the causes so that risks of ill health and accidents can be prevented in the future.

In practice, this means that the **employer must investigate, assess risks and fix deficiencies in the organizational and social work environment that can create victimization**.

The provisions (AFSs) do not require one to investigate whether or not the incident is victimization.

Some tips (from Saco)

1. Show that it's not fun

Simply say: "It is not fun to joke at the expense of others, especially groups that are in different ways exposed to discrimination/racism/ etc."

2. Ask an efficient counter-question

Interrupt the person who just said something offensive and ask: "How do you mean when you say so?" The question forces the person to have to explain him/herself and make visible the unreasonableness of the statement. If the person continues to say stupid things, you can repeat the question: "Well, what do you mean exactly?"

3. Get support from others/help each other

You probably are not the only one thinking that the incident is wrong. Get support from others in what you say by adding that more people agree. For example: "I think it's more fun when it doesn't happen at anyone's expense - most people probably agree with me about it."

4. Call the opinion

Explain why it stands against the value that all people are equal: "I disagree with you, I think that all people are equal."

5. Take it face to face

If it feels difficult to take up the incident in a large group, bring it up with the person later: "What you said yesterday, I don't think it's okay to say so. It's racist / sexist / etc. And nothing I sympathize with."

Additional documents

- Huvuddokument (för studenter men också bra för oss andra):

<https://www.su.se/utbildning/studera-vid-universitetet/dina-r%C3%A4ttigheter-och-skyldigheter/j%C3%A4mlikhet-och-lika-villkor-1.445658>

- Diskrimineringsgrunder

- Ethnicity
- Disability
- Gender
- Transgender identity or gender expression
- Religion of other belief
- Sexual orientation
- Age

- Other documents (with extracts) in Swedish

- Arbetsmiljö:

- <https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/arbetsmilj%C3%B6-och-h%C3%A4lsa>
- <https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/arbetsmilj%C3%B6-och-h%C3%A4lsa/arbetsmilj%C3%B6-och-lika-villkorspolicy-1.464030>

- Varje chef, medarbetare och student förväntas ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön samt bidra till ett positivt arbetsklimat.
- Alla medarbetare och studenter vid Stockholms universitet har en skyldighet att följa de lagar och föreskrifter som finns inom arbetsmiljö- och diskrimineringsområdet, samt att följa de policys, regler och riktlinjer/motsvarande som arbetsgivaren/utbildningsanordnaren beslutat om.

- Alkohol och drugs:

<https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/arbetsmilj%C3%B6-och-h%C3%A4lsa/alkohol-och-drogpolicy-f%C3%B6r-anst%C3%A4llda-och-studenter-vid-stockholms-universitet-1.26211>

- Arbete och studier går inte att förena med förtäring av alkohol eller andra droger.
- Varje chef – oavsett ställning i organisationen – har också ansvar för att ingripa vid fall av missbruk på arbetsplatsen.

-

- Equal treatment

<https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/likabehandling-jämlikhet-jämställdhet-och-breddad-rekrytering>

- For students
<https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/likabehandling-j%C3%A4mlikhet-j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-och-breddad-rekrytering/handl%C3%A4ggningsordning-f%C3%B6r-diskriminerings%C3%A4renden-avseende-studenter-1.460122>
- Handläggningsordning <https://archive.bioinfo.se/DBB/Handlaggningsordning.pdf>
 - Ta det du hör på allvar
 - Klargör att trakasserier inte tolereras vid Stockholms universitet
 - Agera direkt och diskret
 - För ärendet vidare till prefekten och övriga med ansvar för likabehandlingsarbetet
 - Se till att trakasserier upphör
 - Informera om stöd och hjälp
 - För studenter: Kontakta jämlikhetssamordnaren på studentkansliet för samordning och råd

Mer information:

- Presentation från HR finns på: https://archive.bioinfo.se/DBB/zoom_1.mp4
- Slides på <https://archive.bioinfo.se/DBB/trakasserier.ppt>

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, lönebilden 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

Lönebild

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 och en är man. Det är lika många kvinnor som män som undervisar på grund nivå, 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 och i Institutionens ledning 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 grund nivå	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 löne 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 löne (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.

431 Institutionen för biokemi och biofysik

Uppgifter från Primula 2020-07-01. I underlaget ingår ej återanställda pensionärer eller URA

BESTA-kod	Antal	Medel	Min	Median	Max	Lönbegrepp
totalt	20	28 530	22 500	29 450	33 000	Grundlön
142 Kvinnor	10	28 700	24 000	28 400	33 000	Grundlön
142 Män	10	28 300	22 500	29 900	29 900	Grundlön
143	16	37 400	31 500	43 600	47 000	Grundlön
143 Kvinnor	7	37 300	33 500	44 400	46 200	Grundlön
143 Män	9	37 400	31 500	43 000	47 000	Grundlön
totalt forskare	48	39 700	31 000	36 650	54 100	Grundlön
144 Kvinnor	19	40 000	33 400	39 300	46 200	Grundlön
144 Män	29	39 700	31 000	36 000	54 300	Grundlön
Totalt Postdoktor	17	34 600	31 100	33 000	37 000	Grundlön
144 Postdoktor Kvinnor	5	34 500	32 000	34 000	37 000	Grundlön
144 Postdoktor Män	12	32 900	31 100	33 000	34 000	Grundlön
Totalt	16	40 200	23 000	38 400	56 000	Grundlön
145 Kvinnor	5	38 900	34 800	36 800	45 000	Grundlön
145 Män	11	40 850	23 000	40 000	56 000	Grundlön
Totalt	17	39 260	34 000	39 000	45 500	Grundlön
kvinnor	10	39 340	35 000	39 150	45 500	Grundlön
Män	7	39 150	34 000	39 000	43 800	Grundlön
Totalt	7	49 950	40 800	53 100	55 000	Grundlön
Kvinnor	5	50 340	40 800	53 100	55 000	Grundlön
Män	2	49 000		49 000		Grundlön
195	3	50 400	48 300	50 200	52 800	Grundlön
195 Kvinnor	1					
195 Män	2					
196	18	69 400	56 300	70 800	84 600	Grundlön
196 Kvinnor	2	64 600		64 600		Grundlön
196 Män	16	70 000	56 300	71 850	84 600	Grundlön

Anmärkning
Forskningsassistent, Projektassistent
Bioinformatiker
Forskare
Postdoktor
T/A kärnverksamhet (forskningsingenjörer, metodutv osv)
T/A stödverksamhet
Chefer
Universitetslektor, Biträdande universitetslektor
Professor, Professor befordrad universitetslektor