

IT/Synlighet

Medlemmar: Peter Nyberg (smk), Matthew Bennett, Martin Ott(lämnar snart), Erik Sjölund(tjänstledig), Anna-Lena Ström, Alexander Tuuling, Jens Berndtsson, Ville Kaila, Ana Gamiz Hernandez, Astrid Raidl (vikarie för Erik Sjölund)

Gruppen för IT och Synlighet

Representation(minst x antal)

(Kommentar)

Sammanställande

Webb redaktör(1)

Representanter för teknisk personal(2)

Representant för administrativ personal(1)

Representanter för lärare/forskare(3) (vid behov:1-2 lärare till)

Representanter för doktorander(2)

Representant för SciLifeLab(1)

Relevanta gästtjänstgöringar från andra arbetsgrupper eller instanser. (Ex. Charlotte Boegård från KÖL med avseende på utbildningssidor på webben)

Gruppen IT och synlighet delas upp i två grupper. En för IT och en för Synlighet. Varje medlem måste tillhöra minst en av de två grupperna IT/Synlighet men får givetvis medverka och fatta beslut i båda. Samverkan mellan grupperna kan förekomma vid överlappning.

IT

Sammansättning: Sammanställande, teknisk personal, lärare/forskare, doktorander, Representant för SLL

Uppdrag: Tekniska lösningar som oftast inte är synbara för slutanvändaren så som datorsystem, nätverk, lagring, servrar, IT-säkerhet

Exempel på frågor som kan tas upp:

Operativsystem och uppdateringar, lösningar för lagring, dokumentering av utrustning, säkerhetsfrågor med avseende på datorutrustning och nätverk samt brandväggsregler och policys, tekniska lösningar på önskemål om övriga tjänster som mycket väl kan vara uppdrag som kommer från synlighetsgruppen eller andra arbetsgrupper

Synlighet

Sammansättning: Sammanställande, Webbredaktör, teknisk personal, administrativ personal, lärare/forskare, doktorander, representant för SciLifeLab

Uppdrag: Utifrån slutanvändarens perspektiv så som utbildningsfrågor, hemsidor, information, publikation, programvaror, integritet, upphovsrätt, videokonferenser m.m.

Exempel på frågor som kan tas upp:

Hur kan datorundervisning bli bättre ur studentens perspektiv, Önskemål om inköp eller upphandling av programvaror samt licensfrågor, hemsidors utseende och information, efterlevs FAIR-principerna, utbildningsbehov för lärare, Zoom

Lokalgruppen (LG)

- Sammankallande (lokalansvarig)
- Prefekt
- Administrativ chef
- Säkerhetskoordinator
- Infrastrukturansvarig
- Representanter från lärargruppen

Uppdrag:

Diskutera övergripande policys gällande tilldelning av lokaler. Planera nyttjandet av lokaler vid större lokalförändringar.

Exempel på frågor som tas upp här: omflyttning av forskargrupper och faciliteter, förslag till utökning resp. minskning av lokalytor, övergripande planering av institutionens lokaler över tiden.

Möten vid behov.

Publicera protokoll på hemsidan och redovisa inför styrelsen.

Upphandlingsgruppen

- Sammankallande (upphandlingsansvarig)
- Licensierade upphandlare
- Representanter från olika grenar av forskningsverksamheten

Bevaka institutionens intressen vid större upphandlingar på Stockholms universitet genom att anmäla intresse för upphandlingen och att med representant deltaga i arbetet med att ta fram förfrågningsunderlag. Representanten kan finnas inom gruppen eller utses av gruppen när så är lämpligt pga avtalets natur.

Exempel på frågor som tas upp här: vad som behöver finnas med i nya avtal för att täcka institutionens behov.

Möten minst en gång per läsår, samt vid behov.

Publicera protokoll på hemsidan och redovisa inför styrelsen.

Work description for Ph D education group at DBB

Composition

Director of the PhD programs ('sammankallande')

'Vice' director of PhD program

Subject responsible professors for all 4 PhD programs = 3-4 additional teachers

Administrator handling PhD issues= 1

Ph D students= 4 (one for each research subject at DBB)

Task

Discuss issues related to the PhD education program at Stockholm University in general and at DBB in particular. Forum for information flow from Director/Department to teachers/PhD students and from PhD-students to teachers/director. Prepare suggestions for changes to routines and the PhD program for the board.

Examples of questions handled by the group:

1. Questions/suggestions/surveys about the current PhD program.
2. Discussion/suggestion about PhD courses.
3. Synchronise changes/work at DBB with rules and changes at SU centrally for these questions.
4. Prepare/Discuss documents needed for evaluations of the PhD programs by SU.
5. Routines around admissions and financing of the PhD program.
6. Updates to the PhD handbook at DBB.

Meetings: as needed, at least twice/year.

Infrastrukturgruppen (ISG)

- Sammanställande (ansvarig för infrastruktur)
- Prefekt
- Administrativ chef
- Representanter från lärargruppen
- Representant från SciLifeLab
- Representant från doktorandgruppen

Uppdrag:

Koordinera utbildning av användarna av vetenskaplig utrustning. Upprättande och underhåll av inventarielista över all allmän utrustning vid institutionen. Föreslå inköp av ny allmän utrustning samt utbyte av befintligt utrustning. Översyn av servicekontrakt.

Exempel på frågor som tas upp här: huruvida utrustning ska räknas som allmän eller inte, förslag till vad som krävs för att få nyttja allmän utrustning, utvärdera inkomna förslag på inköp av utrustning, frågor rörande servicekontrakt.

Möten 1 gång/termin, eller vid behov.

Publicera protokoll på hemsidan och redovisa inför styrelsen.

Jämställdhetsplan för lika villkor på Institutionen för biokemi och biofysik

Antagen av DBBs styrelse: 29 oktober 2020

Inledning

Enligt diskrimineringslagen har Stockholms universitet ett ansvar gällande lika rättigheter och skyldigheter för alla anställda och studenter. Oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder ska medarbetare, studenter och sökande behandlas och bemötas med respekt och värdighet. Stockholms universitet ska aktivt arbeta för att motverka trakasserier och utarbeta rutiner och regler för att förhindra diskriminering och trakasserier.¹

Institutioner ska arbeta för jämlikhet och jämställdhet på lokal nivå utifrån diskrimineringslagstiftningens krav om aktiva åtgärder i arbetslivet. Institutioner med mer än 25 anställda ska varje alternativt var tredje år upprätta en jämställdhetsplan där mål samt åtgärder för diskriminering samt trakassering framgår. Institutionernas arbete ska syfta till att nå de universitetsövergripande målen och till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid aktuell institution. På DBB har all dokumentation för detta samlats i detta dokument; jämställdhetsplanen. Denna plan är framtagna av jämställdhetsgruppen på DBB samt fastställd av institutionsstyrelsen. Planen revideras var tredje år.

Jämställdhetsplanen är uppdelad i tre delar. Den första delen avser en lägesanalys, där nuläget på institutionen analyseras gällande löneläge, tillsvidareanställningar samt könsfördelning i styrelse och arbetsgrupper. Den andra delen avser mål och åtgärder där konkreta mål presenteras för att förbättra jämställdheten på institutionen. Och den tredje delen av jämställdhetsplanen utvärderar satta mål från tidigare jämställdhetsplan.

Stockholms universitets policy för lika villkor och rättigheter

Målsättningen för DBBs jämställdhetsarbete kan sammanfattas genom detta avsnitt ur Stockholms universitets policy för lika villkor och rättigheter:

Stockholms universitet ska vara ett öppet, nyskapande och gränsöverskridande universitet som verkar för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbete med lika rättigheter och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för genomförandet av universitetets strategier.

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö som tar tillvara de resurser som anställda

¹

<https://www.su.se/medarbetare/anst%C3%A4lld/arbetsmilj%C3%B6-lika-villkor/lika-villkor/s%C3%A5-h%C3%A4r-jobbar-universitetet-med-j%C3%A4mst%C3%A4lldhets-och-j%C3%A4mlikhetsfr%C3%A5gor-1.12646>

och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt och inte mötas av fördomar och stereotypa föreställningar. God arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat.

Diskriminering och trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund eller sexuella trakasserier är oacceptabla och ska inte förekomma vid Stockholms universitet. Universitetet ska på olika sätt aktivt verka för att studentsammansättningen både inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå och inom utbildning på forskarnivå ska spegla det omgivande samhället, bland annat för att möjliggöra att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildningar och forskning. Stockholms universitet ska arbeta för att undanröja hinder så att universitetet blir en arbets- och studieplats som inte bara upplevs vara, utan också är, öppen och tillgänglig för alla. Kunskapen om jämlikhetsfrågor och arbetet för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet ska kontinuerligt förbättras bland anställda och studenter. Detta omfattar, utöver diskrimineringslagstiftningen, även arbete för ökad tillgänglighet och breddad rekrytering av studenter.²

Lika villkor på DBB

DBB arbetar aktivt och förebyggande med skapa ett bra arbets- och studieklimat med lika villkor både för studenter och medarbetare. Institutionen har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt kränkande särbehandling. På DBB:s hemsida finns riktlinjer för hur institutionen hanterar trakasseriärenden samt information om jämställdhetsarbetet. Varje medarbetare ska ta ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön samt bidra till ett positivt arbetsklimat.

Arbetsgruppen jämställdhet och lika behandling

DBBs styrelse har inrättat en arbetsgrupp för Jämställdhet och lika villkor. Arbetsgruppen ska aktivt och strategiskt arbeta med frågor gällande kränkande särbehandling, trakasserier, jämställdhet och jämlikhet. Den aktuella gruppen består av följande personer:

Arne Elofsson (sammanställande)
Martin Högbom
Anna Forsby
Jessica Lindvall
Maria Sallander Hellman
My Jegenberg
Joan Patrick
James Cumming

Lägesanalys

Könsfördelning inom olika tjänstekategorier

Vid Institutionen arbetar för närvarande 254 personer med både finansiering och verksamhet vid Institutionen, 113 kvinnor och 141 män (Tabell I). Av 81 forskarstuderande, är 42 (52 %) kvinnor och 39 män. Av de 18 som har tjänst som professor är 2 kvinnor, vilket utgör 11 %. Andelen kvinnor som innehar anställning som forskare med/utan tillsvidareanställning är 48%, resp. 29 %. Inom den teknisk-administrativa (TA) personalen, är 10 (59 %) av 17 kvinnor. Jämfört med könsfördelning 2014 kan följande förändringar konstateras: 1) Institutionen har växt med ca 60 personer (framförallt genom sammanslagningen med neurokemi) och andelen kvinnor har ökat från 36% till 44,5%. 2) Andelen kvinnor som professorer har sjunkit från 25 % till 11%. pga pensioneringar. 3) Andelen kvinnor med titeln forskare har ökat, både med en tillsvidareanställning, från 32% till 48%, samt utan en tillsvidareanställning, från 8% till 29%. 4) Andelen kvinnor bland doktoranderna har ökat från 43% till 52%. Den yrkeskategori som sticker ut mest gällande fördelning mellan män och kvinnor är professorer, postdoktorer (29% kvinnor) teknisk-administrativ personal inom kärnverksamheten (forskningsingenjörer, systemutvecklare etc. med 33% kvinnor) samt anställningar med chefstitlar där 29% är män (dock är det endast sju personer i denna kategori).

Tabell I

Könsfördelning inom olika anställningskategorier.³

Grupp	Antal	Andel män	Andel kvinnor	Antal män	Antal kvinnor
T/A K med tillsvidareanställning	15	67%	33%	10	5
Bioinformatiker med tillsvidareanställning	15	53%	47%	8	7
Bioinformatiker utan tillsvidareanställning	1	100%		1	
Forskningsassistent/projektassistent	21	52%	48%	11	10
Forskare med tillsvidareanställning	27	52%	48%	14	13
Forskare utan tillsvidareanställning	21	71%	29%	15	6
Postdoktorer	17	71%	29%	12	5
T/A S	17	41%	59%	7	10
Chefer	7	29%	71%	2	5
Lektorer	3	67%	33%	2	1
Professorer	18	89%	11%	15	2
Postdoktorer med stipendier	12	42%	58%	5	7
Doktorander	81	48%	52%	39	42

Lönebilden

Lönebilden för kvinnor och män (Tabell II) visar inga stora lönegap mellan män och kvinnor i någon yrkeskategori. Den stora skillnaden mellan högsta lönerna för kvinnor och män i

³ Lista på anställda med befattningar framtagen ur HR-systemet Primula 2020-07-01

kategorin T/A kärnverksamhet kan förklaras genom att denna kategori är ett samlingsbegrepp för flera olika typer av yrkeskategorier. Den högsta lönen för kvinnor kan därför inte likställas med högsta lönen för män eftersom personerna tillhör olika yrkestyper.

Den största skillnaden för medellön mellan kvinnor och män finns hos professorerna. Här har kvinnor i genomsnitt 8 % lägre lön. Det är en förbättring från tidigare jämställdhetsplan då skillnaden låg på 20%.

Tabell II.

Medellönen för kvinnor och män inom olika anställningskategorier (enbart löner redovisade på lönelistan).⁴

	Antal	Medel	Min	Median	Max	Anmärkning
Totalt	20	28 530	22 500	29 450	33 000	Forskningsassistent, Projektassistent

⁴ Lista på löner för anställda och stipendiater framtagen ur HR-systemet Primula 2020-07-01

Kvinnor	10	28 700	24 000	28 400	33 000	
Män	10	28 300	22 500	29 900	29 900	
Totalt	16	37 400	31 500	43 600	47 000	Bioinformatiker
Kvinnor	7	37 300	33 500	44 400	46 200	
Män	9	37 400	31 500	43 000	47 000	
Totalt	48	39 700	31 000	36 650	54 100	Forskare
Kvinnor	19	40 000	33 400	39 300	46 200	
Män	29	39 700	31 000	36 000	54 300	
Totalt	17	34 600	31 100	33 000	37 000	Postdoktor
Kvinnor	5	34 500	32 000	34 000	37 000	
Män	12	32 900	31 100	33 000	34 000	
Totalt	16	40 200	23 000	38 400	56 000	T/A kärnverksamhet
Kvinnor	5	38 900	34 800	36 800	45 000	
Män	11	40 850	23 000	40 000	56 000	
Totalt	17	39 260	34 000	39 000	45 500	T/A stödverksamhet
kvinnor	10	39 340	35 000	39 150	45 500	
Män	7	39 150	34 000	39 000	43 800	
Totalt	7	49 950	40 800	53 100	55 000	Chefer
Kvinnor	5	50 340	40 800	53 100	55 000	
Män	2	49 000	44 000	49 000	54 000	
Totalt	3	50 400	48 300	50 200	52 800	Bitr/Universitetslektor,
Kvinnor	1	48 300	48 300	48 300	48 300	
Män	2	51 500	50 200	51 500	52 800	
Totalt	18	69 400	56 300	70 800	84 600	Professor, Prof bef universitetslektor
Kvinnor	2	64 600				
Män	16	70 000	56 300	71 850	84 600	

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 representationen i styrelsen är väldigt jämn sett till antal platser som varje yrkeskategori har. Den enda kategori som sticker ut är lärarna suppleanter där endast 25% är kvinnor. Detta betyder också att de få

kvinnor som finns i lärargruppen drar en mycket större administrativ börda än den manliga gruppen.

I arbetsgrupperna är fördelningen mellan män och kvinnor mer spridd, men det är ett betydande överskott av kvinnor återigen i flera grupper, med undantag för grupperna IT/synlighet samt rekrytering är det endast 14% kvinnor. Arbetsgruppen IT/synlighet fanns ej då den förra jämställdhetsrapporten gjordes och kan därför inte jämföras. **I arbetsgruppen rekrytering har andelen kvinnor minskat från 29% till 14%, vilket är oroande eftersom den gruppen har ett ansvar för framtida rekryteringar.** I resterande grupper som fanns när förra jämställdhetsplanen skrevs (arbetsmiljö samt jämställdhet) har skillnaden mellan kvinnor och män blivit mer jämn men har fortfarande högre andel kvinnor än män.

Tabell III

Representation institutionsstyrelsen 2020

Institutionsstyrelsen	Antal	Andel Män	Andel kvinnor	Antal män	Antal kvinnor
Ordförande/ Vice ordförande	2	50%	50%	1	1
Lärare ordinarie	9	56%	44%	5	4
Lärare suppleanter	4	75%	25%	3	1
T/A ordinarie	2	50%	50%	1	1
T/A suppleanter	1	100%		1	
Doktorander ordinarie	3	33%	67%	1	3
Doktorander suppleanter	3	33%	67%	1	3

Tabell IV

Representation i institutionsstyrelsens arbetsgrupper 2020

Arbetsgrupp/funktion	Antal kvinnor	Antal män	% Kvinnor
Arbetsmiljö och miljö	12	5	70,5%
Forskarutbildning	10	5	67%
Grundutbildning	2	1	66%
Infrastruktur	3	5	37,5%
IT/synlighet	1	6	14%
Jämställdhet och likabehandling	5	3	62,5%
Lokaler	4	2	67%
Rekrytering	1	6	14%
Upphandling	4	3	57%
Studierektorer	3	1	75%

Könsfördelning bland gästföreläsare och opponenter

Tabell V

Opponenter vid institutionen under 2014-2020

Det kan konstateras att under perioden 2014-2020 har andelen kvinnor bland opponenter vid institutionen varit fortsatt låg, i genomsnitt 20%.

	Totalt	Antal Kvinnor	Antal Män	% Kvinnor	% Män
2014	8	1	7	13%	87%
2015	12	2	10	14%	83%
2016	6	1	5	17%	83%
2017	15	1	14	7%	93%
2018	18	7	11	39%	61%
2019	20	4	16	20%	80%
2020	15	3	12	20%	80%

Tabell VI

Gästföreläsare vid institutionen 2016- 2020.06.30

Andelen kvinnliga föreläsare vid institutionen har i genomsnitt varit 27% 2016-2020.06.30. Detta är en förbättring mot tidigare år då genomsnittet för kvinnliga föreläsare år 2011-2013 var 15%.

	Totalt	Antal Kvinnor	Antal Män	% Kvinnor	% Män
2016	45	15	30	33%	67%
2017	57	10	47	18%	82%
2018	49	14	35	29%	71%
2019	42	11	31	26%	74%
2020	18	6	12	33%	67%

Trakasserier

2019 deltog DBB i en medarbetarundersökning som var ett universitetsövergripande initiativ. Undersökningen behandlade frågor som arbetsklimat, organisation samt ledarskap.

Undersökningen visade att det funnits anställda (dock i liten omfattning) som upplevt att de blivit utsatta av trakasserier kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier. Stockholms universitet arbetade vidare med resultaten genom ett seminarium kring sexuella trakasserier.

Uppföljning gällande trakasserier, kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier sker tillsammans med personalavdelningen.

Föräldraledighet

Det framgår av statistiken att det fortfarande är en majoritet av kvinnliga anställda som är föräldralediga en längre period på heltid, med ett genomsnitt på 90% de senaste 4,5 åren. Gällande föräldraledighet på heltid men en period kortare än 6 månader är det också kvinnor som står för majoriteten av ledigheten men män är lediga i större utsträckning än i längre

perioder. Ser man på partiell föräldraledighet, både kortare och längre perioder så är det relativt jämnt. År 2020 kan förklaras genom att den rådande pandemin gör att fler medarbetare arbetar hemifrån och behöver då inte gå ner i arbetstid då de slipper pendlingstiden.

Tabell VII

Föräldraledighet vid institutionen åren 2016-2020.06.30. Avser heltid samt partiell (15%-75% föräldraledighet).⁵ Man kan se att sammanlagt har 54 kvinnor och 14 män tagit ut föräldraledighet på heltid. Endast 5 män (mot 36 kvinnor) har tagit ut mer än 6 månaders föräldraledighet.

Heltid över 6 mån	Antal Kvinnor	Antal Män	% kvinnor	% män
2016	7	3	70%	30%
2017	11	0	100%	0%
2018	7	0	100%	0%
2019	10	1	91%	9%
tom 2020-06-30	1	1	50%	50%

Heltid under 6 mån	Antal Kvinnor	Antal Män	% kvinnor	% män
2016	3	5	38%	62%
2017	8	2	80%	20%
2018	6	1	86%	14%
2019	0	1	0%	100%
tom 2020-06-30	1	0	100%	50%

Partiell över 6 mån	Antal Kvinnor	Antal Män	% kvinnor	% män
2016	3	1	75%	25%
2017	3	2	60%	40%
2018	6	5	55%	45%
2019	6	4	60%	40%
tom 2020-06-30	1	1	50%	50%

Partiell under 6 mån	Antal Kvinnor	Antal Män	% kvinnor	% män
2016	5	2	71%	29%
2017	7	6	54%	46%
2018	3	3	50%	50%
2019	5	4	56%	44%

⁵ Lista på föräldraledighet framtagna ur Hr-systemet Primula årsvis samt fram till 2020-06-30 för år 2020.

tom 2020-06-30	0	1	0%	1%
----------------	---	---	----	----

Utvärdering

Av den aktuella kartläggningen framgår följande:

- Andelen kvinnor som innehar anställning som professor är mycket lägre än för män, 11% och har minskat. Dock har det under 2020 rekryterats två nya kvinnliga lärare (och en ny manlig).
- Andelen kvinnliga forskare har ökat från jämställdhetsplanen 2014.
- Andelen kvinnliga anställda samt doktorander har ökat jämfört med tidigare jämställdhetsplan.
- Lönebilden visar att kvinnor och män har mer lika löner idag jämfört med tidigare jämställdhetsplan. Endast bland professor så ser man en större skillnad (8%) men den har minskat sedan 2014 (och är baserat på ett fåtal individer).
- Institutionsstyrelsen har en förhållandevis jämn fördelning mellan män och kvinnor. Vilket betyder att kvinnor drar en större administrativ börda.
- Kvinnor är överrepresenterade i arbetsgrupper.
- Institutionen har bjudit in 27% kvinnor som gästföreläsare mellan åren 2016-2020.06.30, vilket är en förbättring mot tidigare jämställdhetsplan.
- Andelen kvinnor som är föräldralediga på heltid har de senaste åren varit mycket högre än andelen män. Däremot är det en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män som är partiellt föräldralediga, både under kort och lång tid.

Mål och åtgärder

Institutionens övergripande mål för lika villkor är att ha nolltolerans mot diskriminering. Institutionen ska verka för en jämnare könsfördelning hos alla yrkeskategorier.

1. Åtgärder för att förhindra trakasserier
 - a. Alla anställda ska informeras om "code of conduct" vid anställningens start.
 - b. Alla anställda ska informeras om rutiner vid trakasserier vid anställningens start.
 - c. Institutionen bör ordna ett årligt seminarium gällande trakasserier.
 - d. Utse jämställdhetsombud dit anställda kan vända sig gällande frågor kring jämställdhet- och jämlikhet.
2. Uppmana alla att bjuda in fler kvinnliga opponenter och talare.
3. Arbeta för en jämnt fördelad föräldraledighet mellan män och kvinnor på institutionen.
 - a. Undersöka möjligheterna för extra stöd till de som kommer tillbaka från föräldraledighet.
 - b. Uppmana alla att dela föräldraledigheten lika mellan båda föräldrarna.

- c. Ta med frågor om hur medarbetare har tänkt angående föräldraledighet i nästa medarbetarundersökning alternativt göra en separat undersökning.
4. Se över att könsfördelningen i alla arbetsgrupperna. Det är slående att i rekryteringsgruppen att det är endast 14% kvinnor, men i arbetsmiljögruppen 75%.

Utvärdering av tidigare mål från jämställdhetsplanen 2014

1. Vi kommer att fortsätta verka för att kvinnliga doktorander som är intresserade av att satsa på forskarkarriären, aktivt uppmuntras till att fortsätta.
 - a. *Resultat: Andelen kvinnliga postdoktorer och forskare har ökat, även om den fortfarande är låg.*
2. 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.
 - a. *Resultat: Andelen kvinnliga gästföreläsare har ökat något -men är fortfarande låg.*
3. Vi kommer att verka för en revidering av lönerna mellan kvinnor och män om osakliga skillnader kan konstateras.
 - a. *Resultat: Skillnaden mellan professorslöner har mer än halverats. I övriga grupper inga märkbara skillnader.*
4. 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.
 - a. *Resultat: Vi har misslyckats att få männen att ta ut lika mycket föräldraledighet inom kemisektionen.*
5. Vi kommer att anordna ett seminarium varje år, med avsikt att diskutera jämställdhetsarbetet vid Institutionen och i övrigt.
 - a. *Resultat: Genomfört 2019, men ej varje år.*

6. Effekterna av de föreslagna åtgärderna är svåra att mäta men uppföljning av jämställdhetsarbetet kommer att presenteras vid varje jämställdhetsseminarium som årligen arrangeras av jämställdhetsgruppen.
 - a. *Resultat: ej genomförs årligen*
7. Vi vill verka för att kompensera de doktorander vars handledare är föräldralediga, i mån av behov.
 - a. *Resultat: ej genomförs*

Förslag från rekryteringsgruppen ang. nominering till WAF 2021.

Rekryteringsgruppen har granskat 4 inkomna förslag för nomineringar från DBB till WAF.

Gruppen föreslår till styrelsen att DBB skall nominera två kandidater.

Iskra Pollak Dorocic och Michael Landreh.

Kommentarer.

Iskra Pollak Dorocic kommer vid nomineringstillfället vara extern (internationell) kandidat. Då Pollak Dorocic redan är rekryterad som SciLife fellow till DBB är forskningens lämplighet vid DBB redan grundligt bedömd. Dessutom kommer således en eventuell WAF-utnämning av henne inte leta till något ytterligare löneåtagande från institutionens sida.

Michael Landreh är för närvarande verksam vid KI och redan en relativt väletablerad oberoende forskare. Hans forskning ligger i framkant inom mass-spektrometri, speciellt native-MS där han studerar hur olika lipider stabiliserar membranproteiner och förhållandet mellan struktur, dynamik och interaktioner. Rekryteringsgruppen anser att metoderna skulle passa mycket väl in i och komplettera forskningen vid DBB.

Landreh har vidare ett mycket starkt CV och visad kapacitet att finansiera sin forskning via externa bidrag.

Rekryteringsgruppen föreslår således nominering av Landreh trots den ansträngda ekonomiska situationen och att det vid ett beviljande troligen kommer minska institutionens möjligheter till framtida rekryteringar. Anledningen till detta är helt enkelt att vi bedömer det som osannolikt att vi vid eventuella framtida utlysningar kommer få så starka sökande.



Stockholms
universitet

2020-10-28

SU FV-1.2.2-4049-20

Institutionsstyrelsen för Institutionen för
biokemi och biofysik

Katariina Kiviniemi Birgersson
Kanslichef

Förslag beträffande prefekt och ställföreträdande prefekt

Institutionens nuvarande prefekt, professor Lena Mäler, har blivit vald till prodekanus för den Naturvetenskapliga fakulteten för perioden 2021-01-01–2023-12-31. Detta uppdrag kan inte kombineras med uppdraget som prefekt. En ny prefekt och ställföreträdande prefekt måste därför utses för institutionen. Dekanus föreslår att professor Martin Högbom, tidigare ställföreträdande prefekt, ges uppdrag som prefekt för perioden 2021-01-01–2022-07-31 och att professor Christian Broberger ges uppdrag som ställföreträdande prefekt för perioden 2021-01-01–2022-07-31.

Institutionsstyrelsen ska yttra sig över förslaget. Rektor fattar beslut om utnämningen.

Yttrandet, som ställs till dekanus vid Naturvetenskapliga fakulteten, skickas till Katariina.Kiviniemi.Birgersson@su.se med angivande av ovanstående diarienummer senast den 27 november 2020.

Välkommen att kontakta undertecknad vid eventuella frågor.

Med vänliga hälsningar

Katariina Kiviniemi Birgersson

Områdeskansliet för naturvetenskap

Stockholms universitet
106 91 Stockholm

Besöksadress:
Universitetsvägen 12
www.su.se

Telefon:
Telefax:
E-post:

Lars Ernster Lecture in Bioenergetics

Fyra förslag på föredragshållare har inkommit

Judy Hirst, MRC, Cambridge

Molecular mechanism of complex I and its roles in human disease

Bert Poolman, University of Groningen

molecular basis for ion coupling / vectorial transport - transporter physiology

Ernest M. Wright, UCLA

sodium-glucose cotransporters, molecular basis for ion coupling / vectorial transport - transporter physiology

Vittal Yachandra, LAWRENCE BERKELEY NATIONAL LABORATORY

Photosynthesis, mechanism of water oxidation

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30405241/>

Synpunkter

Alla fyra är utmärkta kandidater. Judy Hirsts forskning syftar till att förstå funktionen för komplex I. Även om det har gjorts betydande framsteg inom detta område under senare år har Uli Brandt diskuterat dessa frågeställningar vid ett tidigare tillfälle (2010-års föredrag). Bert Poolman och Ernest M. Wright arbetar båda inom samma/liknande ämnesområden. Poolmans intressen förefaller dock ligga närmare dem som är representerade på DBB och han har även en bakgrund inom bioenergetikområdet. Yachandra har nyligen publicerat ett antal artiklar som i detalj beskriver (tidsupplösta) strukturer för "oxygen-evolving complex" i fotosystem II, vilket har lett till förståelse av mekanismen. Dessa studier representerar ett genombrott inom fältet. Ingen av de tidigare föredragshållarna har presenterat resultat inom fotosyntesområdet.

Förslag till föredragshållare

1. Vittal Yachandra
2. Bert Poolman

OUR CRISIS OF IRREPRODUCIBILITY. Tentatively 3 hp**Short description of Joe DePierre's proposed course (via zoom)**

- 1) Before the first meeting, all participants would read a number of articles and view some online videos about difficulties in reproducing research findings in biochemistry/biophysics/biomedicine.
- 2) During the first meeting, Joe would describe the present situation as he sees it, with lively discussion by the participants.
- 3) Thereafter, the course participants would return to their research groups and a) observe aspects of their research that might be difficult to reproduce, b) look for articles and other information concerning reproducibility in connection with the type of research they are doing, and c) discuss the situation with co-workers and other colleagues.
- 4) During the second meeting, approximately one month after the first, the participants will present what they have observed for one another, again with lively discussion.
- 5) Thereafter, the participants will return to their research groups and think, read about and discuss possible strategies for improving the reproducibility of their research.
- 6) At the third and last meeting, approximately one month after the second, the participants will present these strategies.

The presentations in connection with the second and third meetings would constitute the examination for this course.