

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Kulturgeografiska institutionen 2024–2026

Stockholms universitets mål är att vara ett universitet med lika rättigheter och möjligheter för alla studenter och anställda, med respekt för varandras skillnader och åsikter.

Detta är Kulturgeografiska institutionens jämställdhetsplan för perioden 2024–2026. Inriktningen i jämställdhetsplanen handlar om jämställdhet när det gäller tjänster och löner samt om lika rättigheter och möjligheter.

Enligt institutionens strategiska plan för år 2022–2024 är institutionens mål att skapa en god arbetsmiljö där alla kan delta och där det finns lika möjligheter och rättigheter för alla. Detta dokument beskriver den nuvarande situationen och ger rekommendationer för ändringar genom tillhörande handlingsplaner. Prefekten har det yttersta ansvaret för jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter på institutionen.

Institutionens arbetsgrupp för arbetsmiljö, jämställdhet och miljö (ALM-gruppen) har ansvaret för att skriva den treåriga jämställdhetsplanen och att föreslå och genomföra aktiviteter som syftar till att främja jämställdhet vid institutionen. En treårig jämställdhetsplan bör innehålla uppdaterad statistik som mäter jämställdhet och likabehandling på institutionen, där föreslagna aktiviteter är beskrivna. Årligen ska åtminstone en tydligt identifierad verksamhet genomföras med konkreta mål och åtgärder.

Information om jämställdhetsplanen ska meddelas alla anställda vid institutionen och till studenterna. Överföring av information sker vid personalmöten och skriftligen via vår hemsida.

1. Jämställdhet

Baserat på tidigare strategiska planer och jämställdhetsplaner beskrivs först några viktiga utgångspunkter för fortsatt jämställdhetsarbete vid institutionen. Institutionen ska vara en arbetsplats där jämställdhet är normen och med lika rättigheter och möjligheter för alla, när det gäller representation, resursfördelning och utvecklingsmöjligheter. En bra arbetsmiljö innebär en miljö fri från trakasserier och ojämlika förhållanden. Grunderna för trakasserier är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Arbetet i jämställdhetsgruppen vid institutionen bör innehålla flera aspekter av jämlikhet. För att lyckas bör detta arbete baseras på kunskap och insikter om de mekanismer som tenderar att skapa diskriminering och trakasserier. Därför finns det ett tydligt behov av professionell utveckling inom detta område.

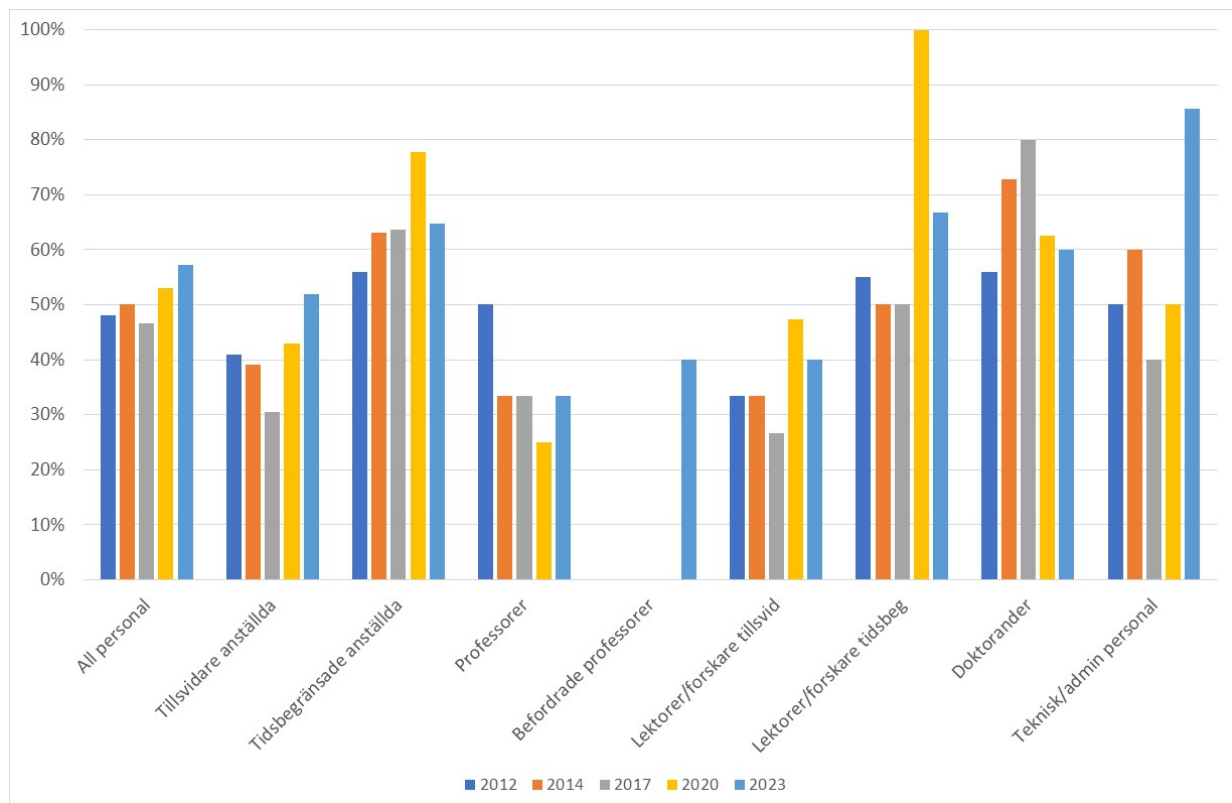
Jämställdhet innebär inte bara en lika stor andel män och kvinnor i olika positioner. Det är lika viktigt att det finns en kultur och social miljö vid institutionen som inte påverkar individer negativt på grund av exempelvis kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det gäller till exempel fördelningen av resurser och uppgifter, en inkluderande social miljö och frihet från trakasserier.

Det är avgörande att kontinuerligt upprätthålla och utveckla kunskaper och insikter i frågor kring jämställdhet och rättigheter och eventuella hinder för dessa. Detta kan uppnås genom seminarier, diskussioner på personalmöten, kurser, undersökningar eller andra former av aktiviteter. Vi vill ha en fortsatt kompetensutveckling av personalen inom jämställdhetsfrågor och värdegrundsarbete.

Vi menar att det är viktigt att betona lika möjligheter och rättigheter i alla aspekter, eftersom tidigare arbete främst har fokuserat på jämställdhet mellan män och kvinnor. Målsättningen är att alla anställda har liknande möjligheter att delta i sociala och formella tillfällen. En av strategierna är parallell användning av språk där all information till medarbetare delges, förutom på svenska även på engelska. Arbetsmiljön vid institutionen bör också göra det möjligt att kombinera arbete och familj. Detta gäller för all personal och studenter.

Personal och studenter efter kön

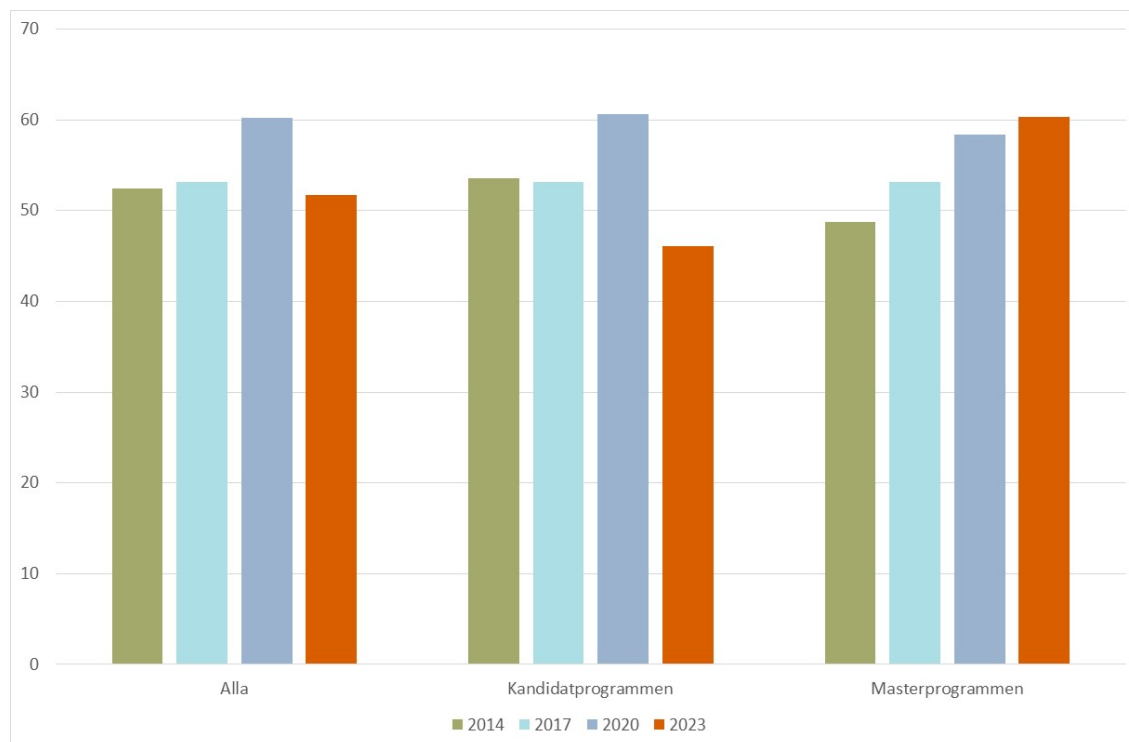
Andelen kvinnor i olika tjänster visas i figur 1 för åren 2012, 2014, 2017, 2020 och 2023. Siffrorna är baserade på 46 anställda år 2012, 42 2014, 45 år 2017, 46 år 2020 samt 42 år 2023. Den totala andelen kvinnor av de anställda har ökat över tid till nuvarande 57 procent. Bland tillsvidareanställda har andelen kvinnor tidigare år varit lägre men år 2023 var andelen tillsvidareanställda kvinnor över 50 procent (52 procent). Av anställda med tidsbegränsad anställning är fortfarande kvinnor i majoritet (65 procent). Den höga andelen kvinnor med tillsvidareanställning påverkas till stor del av att kvinnor utgör en stor majoritet av stödpersonalen (86%), samt är andelen kvinnor högre bland doktorander (60 procent) och tillfälligt anställda lektorer och forskare (67 procent). Under 2023 befordrades fyra lektorer till professorer, två av dessa (50 procent) var kvinnor. Att notera är att andelen kvinnor bland tillsvidareanställda seniora lektorer och forskare är färre än bland de mer juniora, men de ser ut att öka sin andel (Figur 1).



Figur 1. Andel kvinnor bland personal över tid

Bland studenterna vid institutionen är könsfördelningen relativt jämn (Figur 2). Andelen kvinnor på våra kandidatprogram minskar något, till cirka 46 procent, medan andelen kvinnor i våra masterprogram ökar till 60 procent. Minskningen av kvinnor beror framför allt på en manlig majoritet på masterprogrammet i kulturgeografi (75 procent män) medan programmen i samhällsplanering samt globalisering, miljö och social förändring lockar en majoritet av kvinnliga studenter (61 respektive 74 procent kvinnor). Det är oklart hur den nuvarande könsuppdelningen av studenter är relaterad till den senaste tidens minskning av studenter på kandidatnivå, särskilt inom kulturgeografi.

Vid en granskning av könsfördelningen bland studenter och anställda vid institutionen kan följande konstateras. På magister- och doktorandnivå är kvinnorna i majoritet. Tillfälliga lärare och forskare är också huvudsakligen kvinnor. Men på högre tjänster är andelen kvinnor lägre, särskilt bland professorerna.

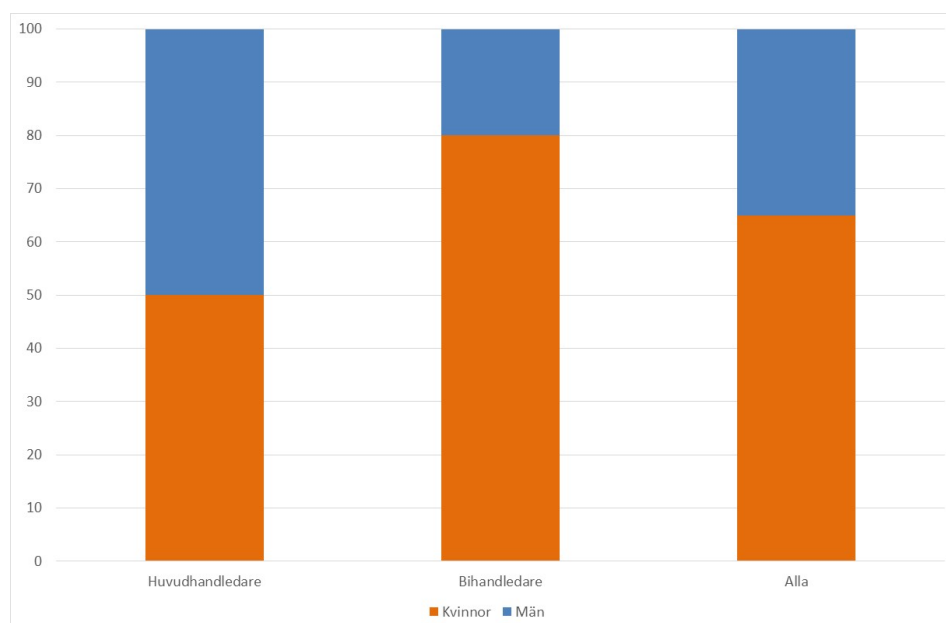


Figur 2. Andel kvinnor bland studenter över tid

Anmärkning: Statistiken för 2017 och 2020 avser endast höstterminen; statistiken för 2023 avser de som är inskrivna i introduktionskurserna för våra kandidat- och masterprogram.

Könsfördelning bland doktorandhandledare

Figur 3 visar att den nuvarande könsfördelningen bland huvudhandledarna för doktorander är jämn: för våra 10 doktorander är lika många handledare män som kvinnor. Bland biträdande handledare är andelen kvinnliga handledare mycket högre: 65 procent är kvinnor.

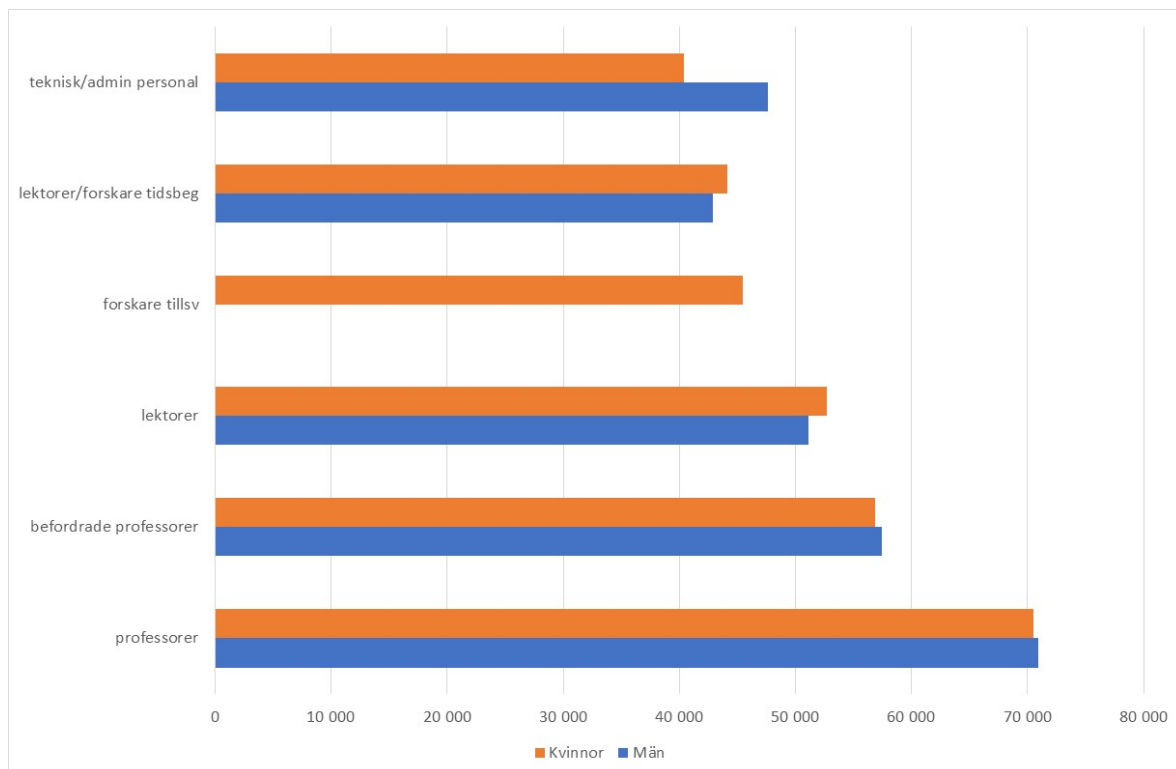


Figur 3. Könsfördelningen bland handledare till doktorander.

Obs: endast doktorander och handledare vid institutionen ingår.

Lönestatistik för män och kvinnor

Figur 4 visar aktuell lönestatistik för män och kvinnor anställda vid institutionen. På grund av utdragna löneförhandlingar fastställdes inga löneökningar under 2023, så lönerna i diagrammet avser läget hösten 2022. I genomsnitt tjänar män cirka 4 900 SEK mer per månad. Det är dock viktigt att jämföra genomsnittslönerna för underkategorier baserade på anställningsform. Tidigare lönestatistik som tagits fram för jämställdhetsplanen visar att lönegapet mellan könen var större tidigare, i dagsläget finns de kvar men har minskat. För lektorer och forskare på både tillfälliga och tillsvidare tjänster är genomsnittslönerna något högre för kvinnor, medan i början av 2010-talet hade manliga tillsvidareanställda forskare och lektorer fortfarande högre löner än kvinnor med samma tjänst. För stödpersonal beror den högre genomsnittslönen för män främst på den högre lönen för en senior man.



Figur 4. Genomsnittlig månadslön per yrkesgrupp och kön, 2023
Anmärkning: Doktorandlöner ingår inte eftersom de främst baseras på studietid.

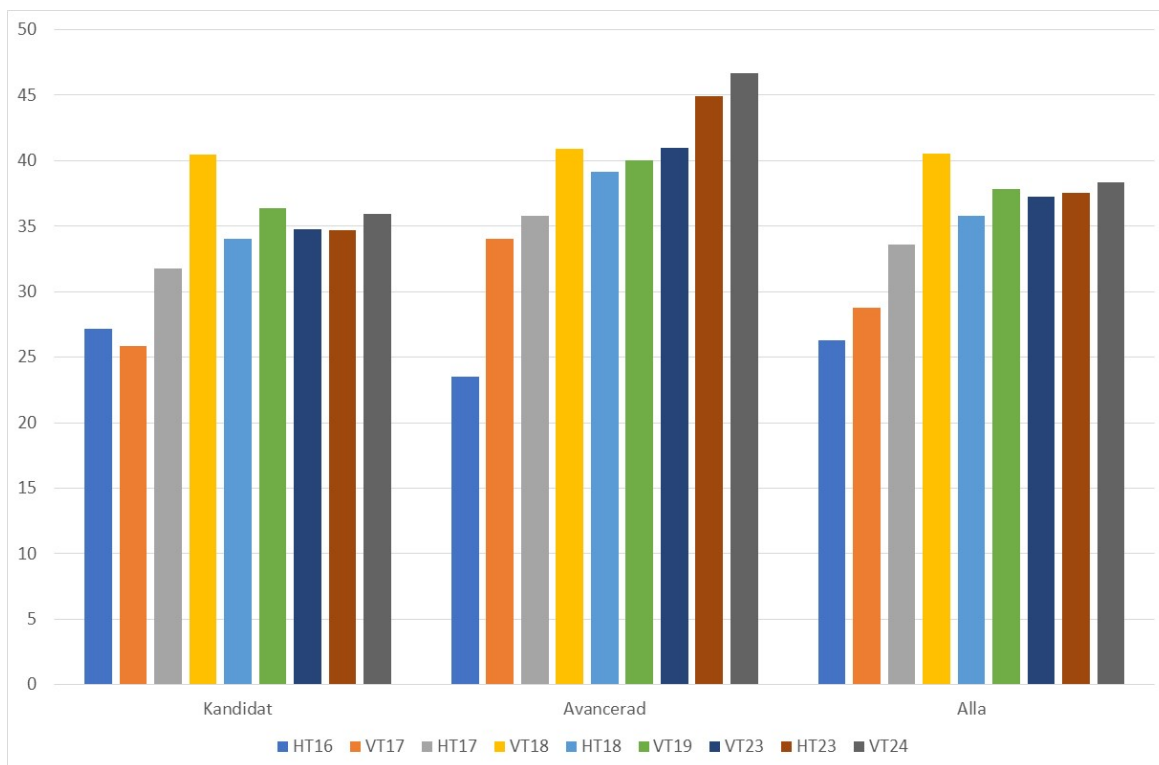
Manliga och kvinnliga författare i kurslitteraturen

Sedan 2018 har institutionen haft ett krav på kursansvariga när de lämnar in litteraturlistor för kurser för nästa termin - de måste ange förnamn på alla författare av obligatorisk litteratur, räkna antalet kvinnliga och manliga författare och lägga till en motivering av könsfördelningen i den föreslagna litteraturen. Litteraturlistan tas upp i institutionsstyrelsen för godkännande. Detta infördes för att öka medvetenheten om könsfördelningen i kursböcker och artiklar, som tidigare ofta var snedfördelad mot en majoritet av manliga författare.

Figur 5 visar andelen kvinnliga författare i den obligatoriska kurslitteraturen för ett urval av terminer. På masternivå är andelen kvinnliga författare i den obligatoriska kurslitteraturen mycket högre jämfört med kandidatnivå. Medan andelen kvinnliga författare på kandidatnivå har stabiliserats runt 35 procent, har den på masternivå ökat till 47 procent.

Studierektorn och huvudlärarna vid institutionen övervakar att genusfrågor behandlas i kursinnehåll och studieprogram. Institutionsstyrelsen har ett ansvar, eftersom det är den som godkänner kursplaner och

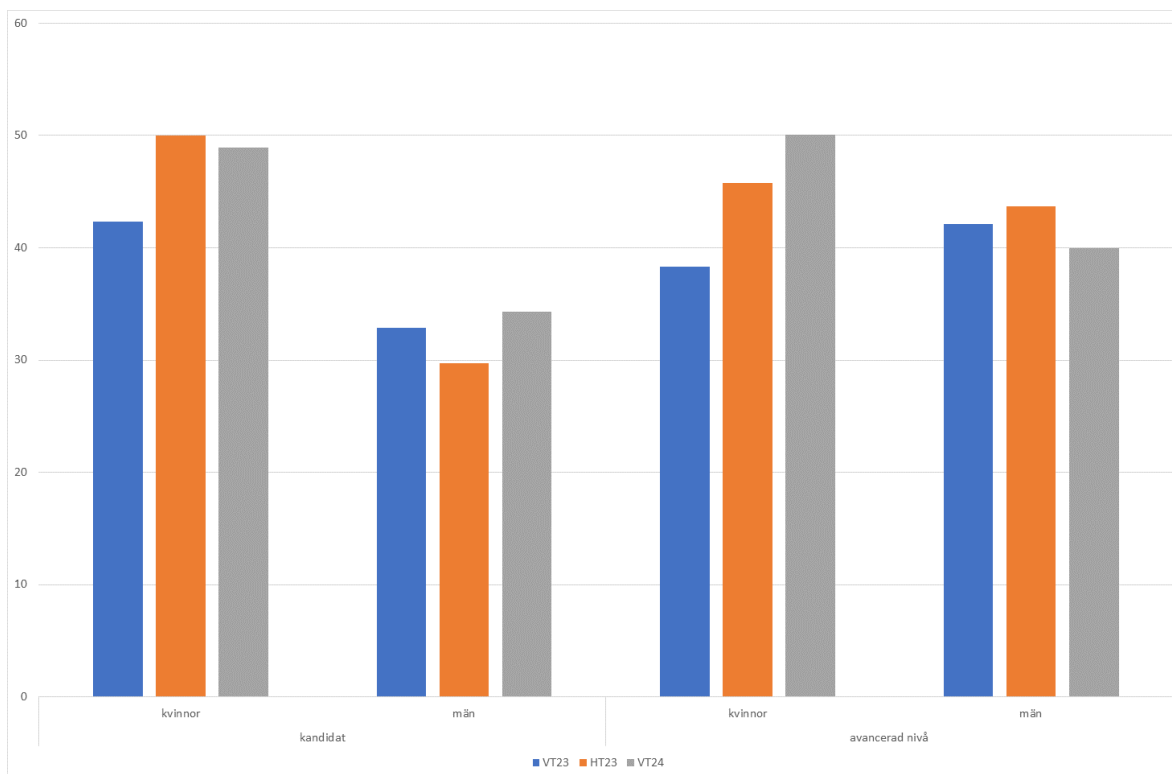
litteraturlistor.



Figur 5. Andel kvinnliga författare i kurslitteratur

Notera: data för terminerna 2016–2019 hämtades från jämställdhetsplanen 2021–23. Information om VT23 och HT23 hämtades från godkända litteraturlistor, medan uppgifter för VT24 baserades på preliminära litteraturlistor som skickats till institutionsstyrelsen för godkännande.

Figur 6 visar att kursansvarigas kön sammanfaller med andelen kvinnliga författare i den obligatoriska litteraturen. Särskilt på kandidatnivå väljer manliga kursansvariga mindre litteratur skriven av kvinnliga författare. Detta mönster påverkas av könsuppdelningen av lärare på undervisningen på kandidat- och masternivå. För vårterminen 2024 är endast 3 av 17 kursansvariga på kandidatnivå kvinnor, medan andelen kvinnor bland kursansvariga på masternivå är 4 av 10.



Figur 6. Andel kvinnliga författare av kurslitteratur efter kön på kursansvarig.

Könsfördelning bland undervisande lärare

Som noterat ovan är en majoritet av de kursansvariga för närvarande män. Figur 7 visar könsfördelningen bland lärare som undervisar för de tre senaste åren. Flest timmars undervisning utförs av manliga lärare. Statistiken baseras på hur många timmar av sin tjänst respektive lärare under läsåret planeras lägga på undervisning, dvs katederundervisning. För lärare med kompetensutvecklingstid i tjänsten är denna tid därmed avdragen. Figuren visar att det är vanligare att studenter träffar manliga lärare under studietiden. En möjlighet att möta kvinnliga och manliga lärare i motsvarande utsträckning vore eftersträväsvärdt och beror delvis på andelen anställda lärare av respektive kön men även på hur stor del av tjänsten som är avsatt för undervisning respektive finansieras av forskningsmedel. Vid institutionen undervisar dock alla lärare och forskare på en del av sin tjänst.



Figur 7. Antal timmar per läsår som lärare planeras lägga på undervisning, katederundervisning, uppdelat på kön, kompetensutvecklingstid avdragen

Anställa och stödja jämställt

Jämställdhetsaspekten ska alltid beaktas i anställningsprocessen. Vi har färre kvinnor än män som lärare. Vi vill uppnå bättre jämställdhet avseende lärare och professorer. Utöver anställningsprocessen kan vi stötta medarbetare att bli beförtrade.

Arbeta för jämställda löner

Institutionen ska arbeta för att erbjuda jämställda löner. Löneläget följs upp vart tredje år i syfte att undvika snedfördelning baserat på kön.

Trakasserier

Vi arbetar mot alla typer av trakasserier på arbetsplatsen. Trakasserier är inte acceptabelt i någon form. Detta gäller både studenter och anställda. Det finns formellt en "Rutin för utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling av studenter vid Institutionen för kulturgeografi" som anger vad som händer om ett fall skulle uppstå. Det är prefektens ansvar att se till att detta implementeras. Utöver detta dokument är det nödvändigt att vi aktivt och återkommande informerar våra studenter och vår personal om institutionens värdegrund och universitetets allmänna regler. Studenterna ska också kunna hämta denna information från våra webbplatser.

Breddad rekrytering och breddat deltagande

Institutionen ska arbeta aktivt med frågan om breddad rekrytering och breddat deltagande. Här kan vi ta hjälp av personer som har erfarenhet av detta, t ex i form av ett seminarium. Vi ser t ex behovet av att fortsätta arbeta med rekrytering av studenter från mindre studievänliga miljöer, att inkludera utbytesstudenter med olika bakgrund men också att fortsätta rekrytera personal internationellt. Särskilt viktigt är arbetet med breddat deltagande där vi inte bara rekryterar utan även stödjer studenter från mindre studievänliga miljöer att lyckas med sina studier.

Mål för perioden

Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på institutionen gäller både studenter och personal. Utifrån analyserna i jämställdhetsplanen har vi översatt några större mål gällande studenter och anställda till en

handlingsplan bestående av följande mål för perioden 2024–2026:

- Analysera studieprogression för manliga och kvinnliga studenter. En ny databas kommer att göras tillgänglig som möjliggör sådana analyser. Detta kommer att ge oss svar på om det finns några könsskillnader i tiden till examen och studieavbrott.
- För att förbättra vårt arbete med könsuppdelningen av litteratur kommer vi att fortsätta ange förnamn på författare, att räkna manliga och kvinnliga författare och att ge en motivering till könsuppdelningen i kurslitteraturen.
- Vi kommer att överväga att (åter) lägga till en fråga i kursutvärderingar om vikten av att inkludera genus i kurser och kurslitteratur.
- Vi kommer att göra analyser av könsfördelningen i alla typer av undervisning. Vi är intresserade av könsfördelningen bland dem som är kursansvariga, ger föreläsningar, seminarier, laborationer och handledning.
- Vi kommer att fortsätta analysera eventuella könsskillnader i löner.
- Vi kommer att stötta yngre forskare i deras fortsatta karriär genom att t ex informera om möjliga tjänster att söka och befordringsmöjligheter samt erbjuda stöd vid ansökningar till tjänster och forskningsmedel.
- Vi kommer att planera för aktiviteter som hjälper studenter från mindre studievänliga miljöer att lyckas med sina studier, sådana aktiviteter kommer att diskuteras på lärarmöten i samarbete med vår studentrådgivare. Det kommer innebära tydligare instruktioner till studenterna, läsanvisningar och kurser i akademiskt skrivande.

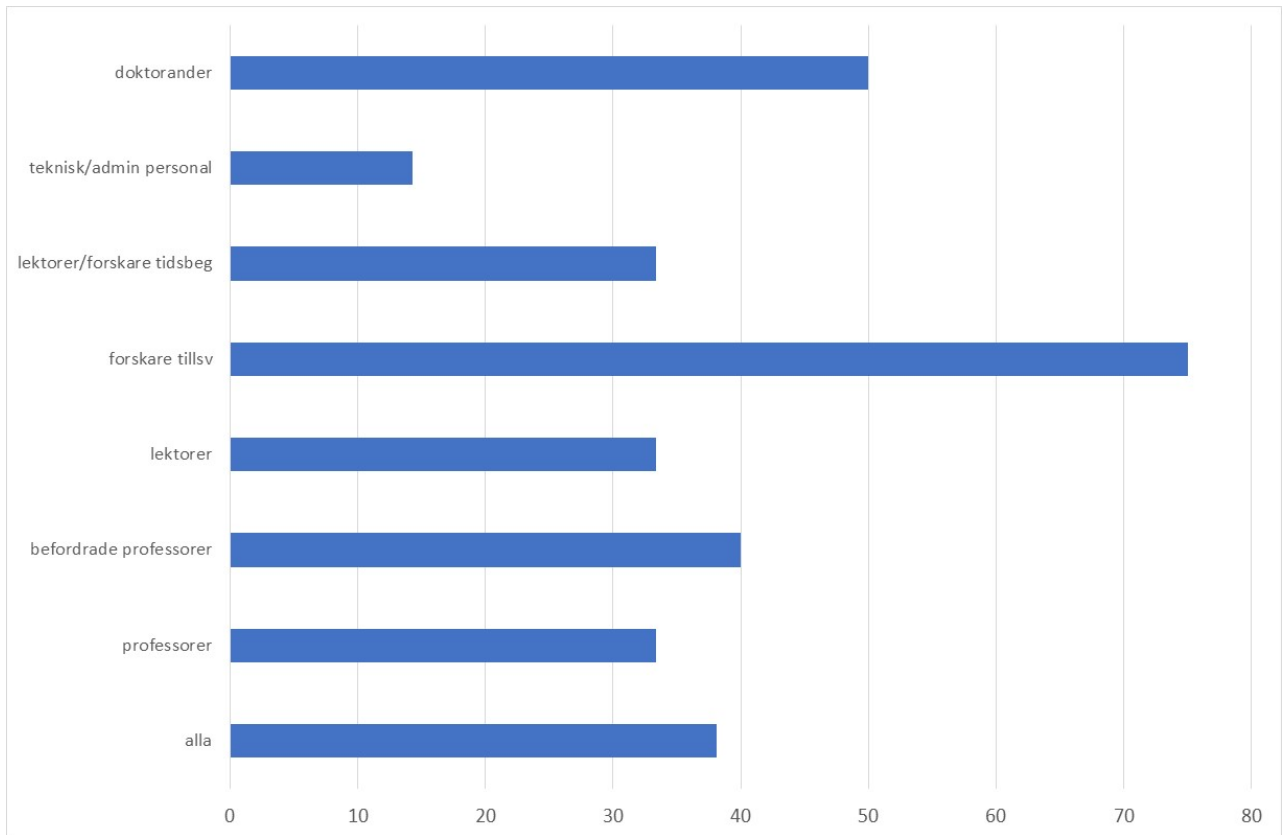
2. Lika rättigheter och möjligheter

Stockholms universitet strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats för både svenska och utländska forskare och studenter, vilket framgår av universitetets språkpolicy. Universitetet anser att det är viktigt att ge stöd till personal och studenter med annat modersmål än svenska, till exempel i form av språkundervisning, kurser i akademisk svenska inom olika program och korrekturläsning.

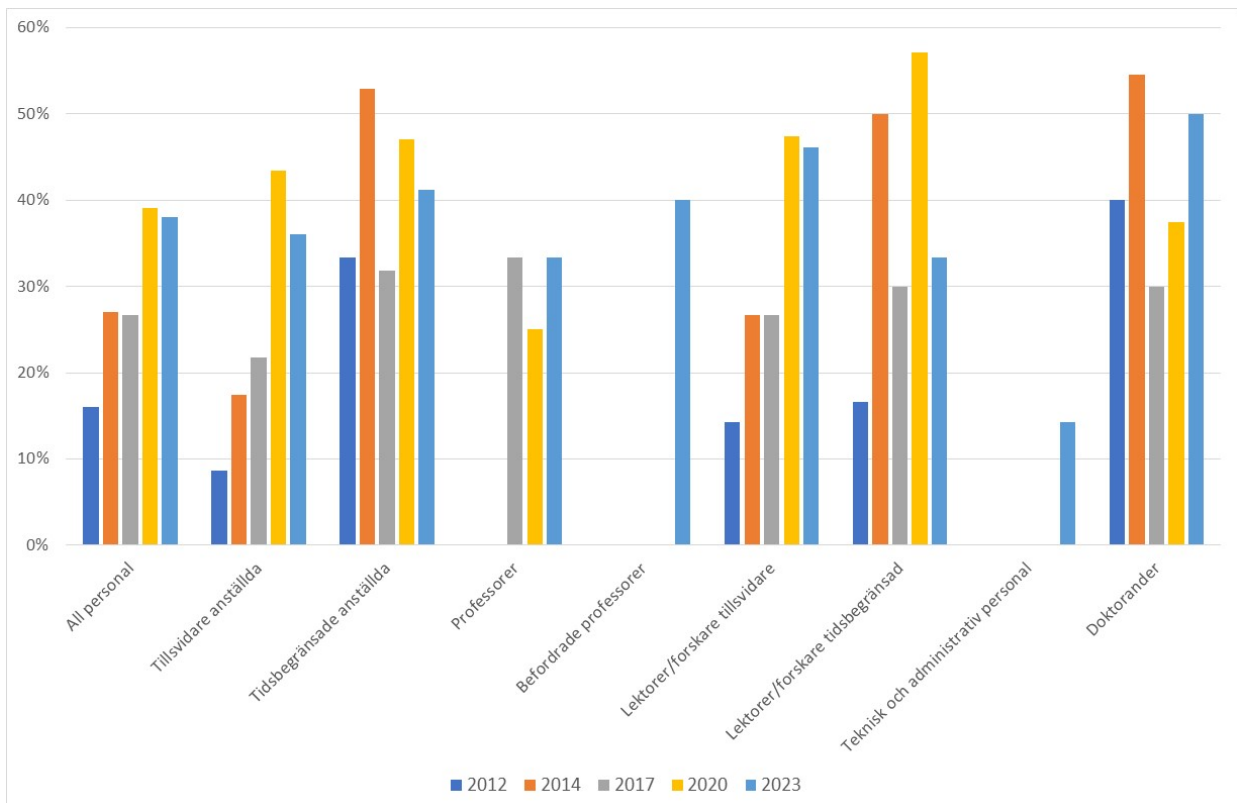
Stockholms universitets kommunikationspolicy säger att effektiv intern kommunikation är en förutsättning för medarbetarnas deltagande och arbetseffektivitet. Universitetet strävar efter att använda parallella språk så mycket som möjligt, vilket betyder att lärare och elever kan prata tillräcklig svenska parallellt med engelska av hög kvalitet. Anställda som inte har svenska som modersmål bör få stöd att lära sig svenska. Strategiska dokument, regler och förordningar bör översättas till engelska så mycket som möjligt.

Institutionens strategiska plan säger att vi borde ha öppna diskussioner och respekt för varandra. En öppen diskussion innebär att kollegiala diskussioner ska bevaras och en förutsättning är att information ska nå alla anställda. Mentorerna är en viktig del i ett sådant system. Vi ska inte bara vårda vårt uppdrag som en institution för undervisning och forskning, utan även respektera studenter och personal med deras skilda bakgrunder, språk, kulturer och andra förhållanden. Alla anställda ska kunna delta i den information som institutionen förmedlar.

Tidigare jämställdhetsplaner har haft ett starkt fokus på avdelningens internationalisering och därmed en förändring av språkpolycyn. En av anledningarna till de föreslagna åtgärderna var den ökande internationaliseringen av de personer som arbetar på institutionen. Figur 8 visar att för närvarande är 33 procent av personalen är utrikesfödd. Sedan 2017 har andelen utrikesfödda ökat ganska kraftigt. Under tidigare år har denna andel varit särskilt hög bland tillfälligt anställda, såsom doktorander och tillfälligt anställda forskare och lärare (figur 9). Den aktuella statistiken visar att det blir allt vanligare att även professorer och docenter är utrikes födda.



Figur 8. Andel utrikesfödda av personalen



Figur 9. Andel utrikesfödda av personalen över tid

I den tidigare jämställdhetsplanen betonades vikten av att ändra språkpolicy och öka medvetenheten bland personalen att tala engelska oftare i vardagen på institutionen. Sedan dess har mer e-postkorrespondens rörande officiella frågor och till exempel finansiering delvis kommunicerats på engelska. Personalmöten hålls nu huvudsakligen på engelska. Ett välkomstpaket för (nya) icke-svenska medarbetare lades upp på nätet, där information om det svenska samhället, att arbeta vid Stockholms universitet, institutionsinformation, en lista över vanliga förkortningar och språkkurser finns. Nyanställda erbjuds en mentor.

Mål för perioden

För att säkerställa en god arbetsmiljö för alla anställda planeras följande handlingsplan för perioden 2024–2026:

- Vi ska fortsätta att skriva e-postmeddelanden på engelska, där åtminstone den huvudsakliga målgruppen anges i e-postmeddelandet, och helst kärnbudskapet sammanfattas.
- Vi kommer att säkerställa att nyanställda, både svenskfödda och utlandsfödda, kan vara fullt delaktiga i forskning och undervisning genom att tillhandahålla relevant information på engelska.
- Mentorssystemet för doktorander kommer att fortsätta.
- Annan personal, förutom doktorander, erbjuds en mentor på förfrågan.

Equality plan for the Department of Human Geography 2024–2026

Stockholm University's goal is to be a university with equal rights and opportunities for all students and employees, with respect for each other's differences and opinions.

This is the Department of Human Geography's gender equality plan for the period 2024–2026. The focus of the gender equality plan is on gender equality in terms of positions and salaries, as well as on equal rights and opportunities.

According to the department's strategic plan for the years 2022–2024, the department's goal is to create a good working environment where everyone can participate and where there are equal opportunities and rights for everyone. This document describes the current situation and provides recommendations for changes through associated action plans. The head of department has the ultimate responsibility for gender equality and equal rights and opportunities in the department.

The department's working group for work environment, gender equality and the environment (the ALM group) is responsible for producing the three-year gender equality plan and for proposing and implementing activities aimed at promoting gender equality at the department. A three-year gender equality plan should contain updated statistics that measure gender equality and equal treatment in the department, and where proposed activities are described. Every year, at least one clearly identified activity must be carried out with concrete goals and measures.

Information about the gender equality plan shall be distributed to all employees at the department and to the students. Transfer of information and distribution of the plan takes place at staff meetings and in writing via our website.

1. Gender equality

Based on previous strategic plans and gender equality plans, some important starting points for continued gender equality activities in the department are first described. The department should be a workplace where gender equality is the norm and with equal rights and opportunities for all, in terms of representation, resource distribution and development opportunities. A good working environment means an environment free from harassment and unequal conditions. The grounds for harassment are gender, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation and age. The work of the gender equality group at the department should include several aspects of equality. To succeed, this work should be based on knowledge and insights into the mechanisms that tend to create discrimination and harassment. Therefore, there is a clear need for professional development in this area.

Gender equality does not just mean an equal proportion of men and women in different positions. It is equally important that there is a culture and social environment at the department that does not negatively affect individuals due to, for example, gender, transgender identity or expression, ethnicity, religion, or other belief, disability, sexual orientation and age. This applies, for example, to the distribution of resources and tasks, an inclusive social environment and freedom from harassment.

It is crucial to continuously maintain and develop knowledge and insights into issues concerning gender equality and rights and any obstacles to these. This can be achieved through seminars, discussions at staff meetings, courses, surveys or other forms of activities. We want a continued competence development of the staff within gender equality issues and value-based work.

We believe that it is important to emphasize equal opportunities and rights in all aspects, as previous work has mainly focused on gender equality. The goal is for all employees to have similar opportunities to participate in social and formal occasions. One of the strategies for tackling these problems has been the development of different forms of parallel use of language. The work environment in the department

should also make it possible to combine work and family. This applies to all staff and students.

Staff and students by gender

The proportion of women in different positions is shown in Figure 1, for the years 2012, 2014, 2017, 2020 and 2023. The figures are based on 46 employees in 2012, 42 in 2014, 45 in 2017, 46 in 2020, and 42 in 2023. The proportion of women in total has increased over the years to a current share of 57 percent. In permanent positions, the proportion of women has historically been lower, but in 2023, the share of permanent staff that are women crossed the 50% mark for the first time since 2021 (52 per cent). Still, women are overrepresented in temporary positions (65 per cent). The high proportion of women with fixed-term employment is substantially impacted by the high share of female supporting staff (86 percent), while the share of women is also higher among PhD students (60 percent) and temporary lecturers and researchers (67 percent). Four lecturers got promoted to professor in 2023, two (50 percent) of these being women. Another important observation is that the proportion of women among permanent senior lecturers and researchers is lower than in more junior positions, but that it seems to be on the increase (Figure 1).

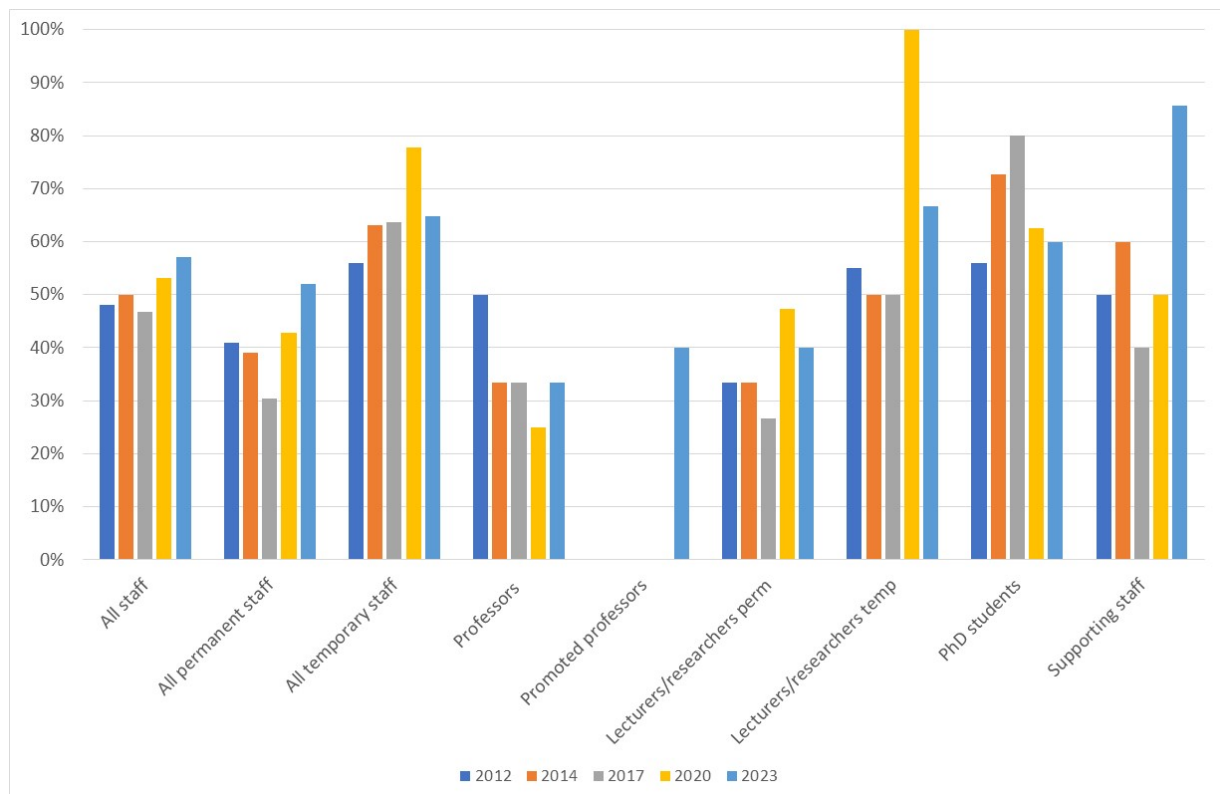


Figure 1. Share of women among staff over time

Among students in the department, the gender division is relatively equal (Figure 2). The share of women in our bachelor programmes has slightly decreased to about 46 percent, while in our master programmes, it is increasing to a current share of 60 percent. It should be noted that the decrease in women is especially due to a male majority in the master programme in human geography (75 percent men), while the programmes in urban and regional planning and globalisation, environment and social change attract a majority of female students (61 and 74 percent women respectively). It is unclear how the current gender division of students is related to the recent decrease of students at the bachelor level, especially so in human geography.

When examining the gender distribution among students and employees in the department, the following

can be concluded. At the master's and the PhD level, women are in the majority. Temporary teachers and researchers are mainly women. But higher up, the proportion of women is lower, especially so among professors.

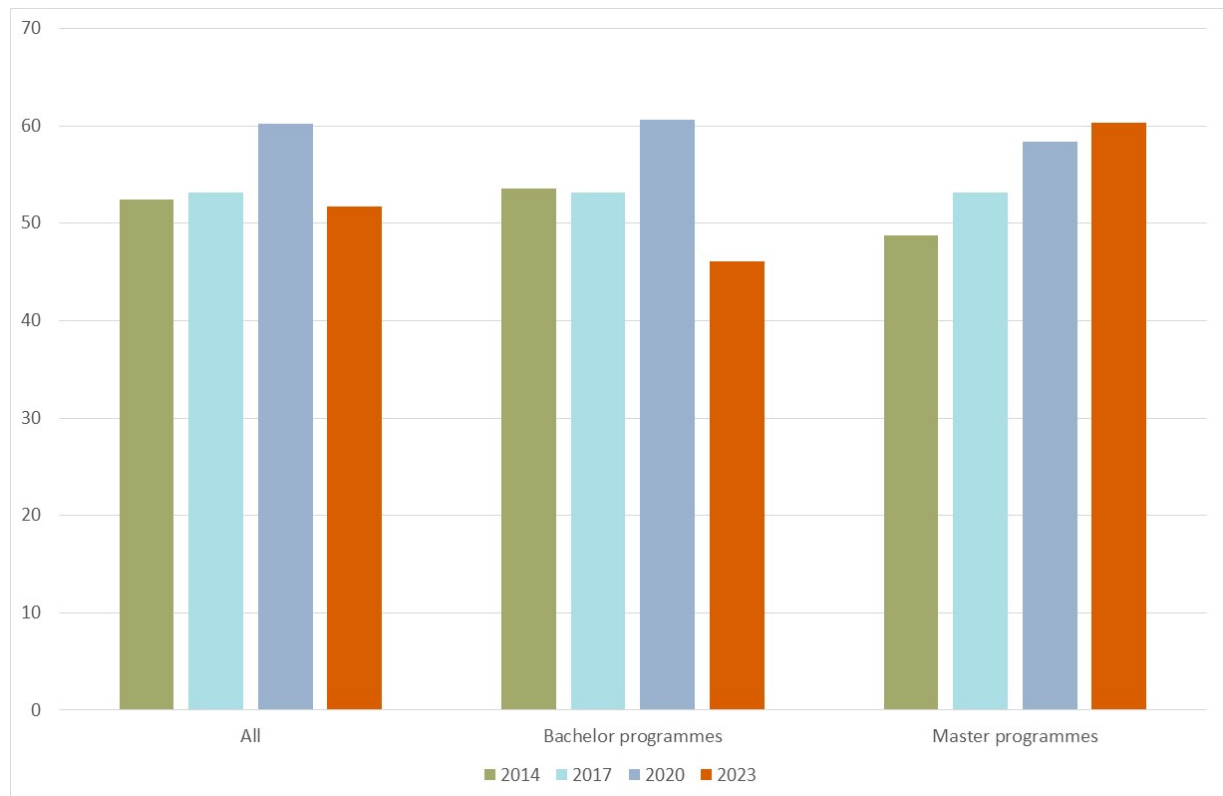


Figure 2. Share of women in bachelor and master programmes over time

Note: statistics on 2017 and 2020 only pertain to the autumn semester; statistics for 2023 pertain to those enrolled in the introduction courses of our bachelor and master programmes.

Gender division among PhD supervisors

Figure 3 shows that the current gender division of main PhD supervisors is equal: for our 10 PhD students, an equal number of supervisors are men and women. Among assistant supervisors, the share of female supervisors is much higher: 65 percent are women.

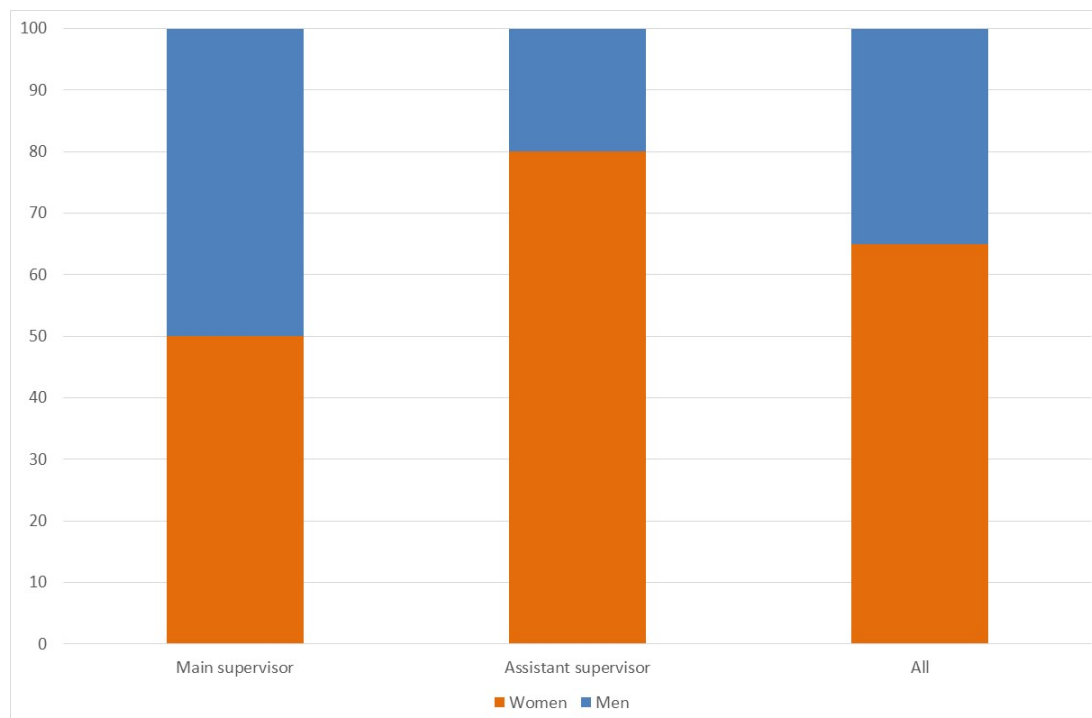


Figure 3. Gender division among PhD supervisors 2023

Note: only PhD students and supervisors located at our department are included in these statistics.

Wage statistics for men and women

Figure 4 shows current wage statistics for men and women employed and located in the department. Due to delayed salary negotiations in 2023, there were no registered salary increases, so the salaries in the graph denote the situation in the autumn of 2022. On average, men earn approximately SEK 4,900 more per month. However, it is important to compare average salaries for subcategories based on type of employment. Previous analyses of salary statistics for the equality plan show that the gender gap was larger in the past; for 2023 it still exists but has narrowed. For lecturers and researchers in both temporary and permanent positions, average salaries are slightly higher for women, while in the beginning of the 2010s, male permanent researchers and lecturers still had higher salaries than women in the same position. For supporting staff, the higher average salary for men is mainly caused by the higher salary of one senior man.

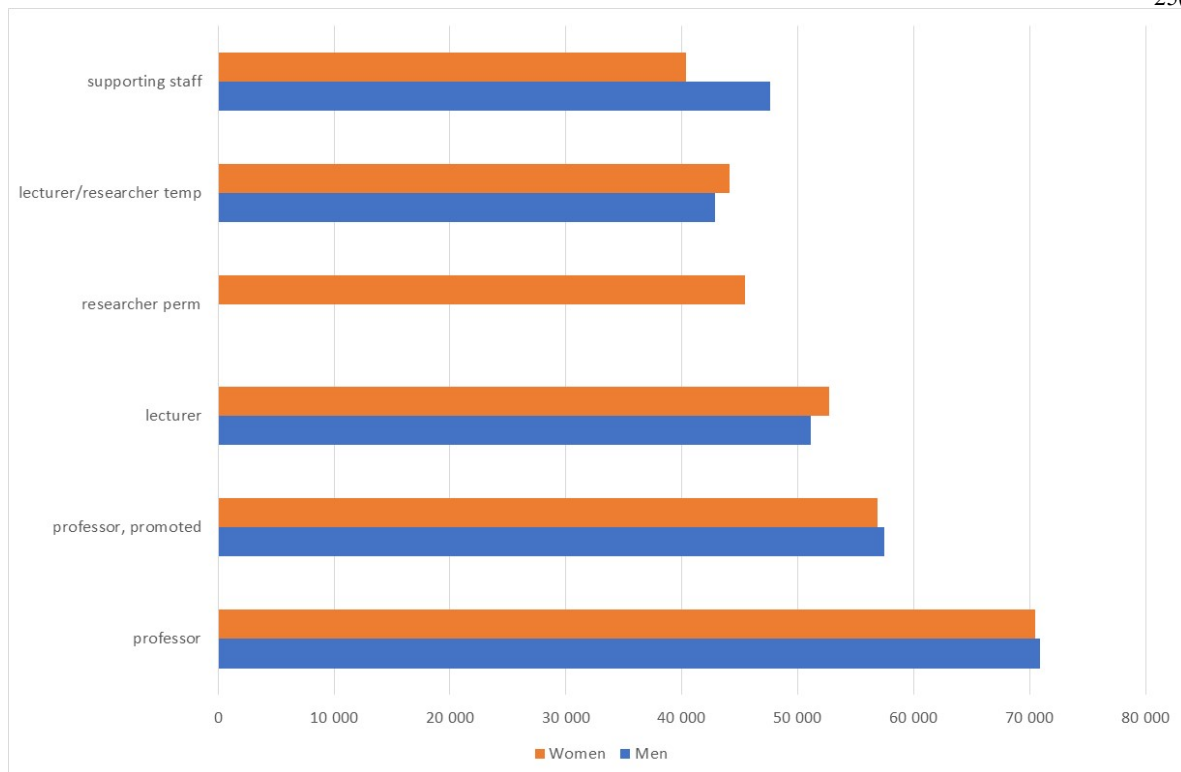


Figure 4. Average monthly salaries in SEK by gender and position, 2023
Note: Salaries of PhD students are excluded as they are based on study progress.

Male and female authors of course literature

Since 2018, the department has introduced a requirement for course coordinators when they submit literature lists for courses for the next term – they need to provide first names of all authors of compulsory literature, count the number of female and male authors, and add a motivation for the gender division in their proposed literature, which is subsequently presented to the department board for approval. This was introduced to increase the awareness on the gender distribution in course books and articles, which, in the past, was often skewed towards a majority of male authors.

Figure 5 shows the share of female authors for required course literature for a selection of terms. At the master level, the share of female authors in required literature is much higher compared to the bachelor level. While at the bachelor level, the share of female authors has stabilized around 35 percent, at the master level, it has currently increased to 47 percent.

The director of studies and head teachers in the department monitor that gender issues are dealt with in course content and study programs. The department board has a responsibility, as it approves course syllabi and reading lists.

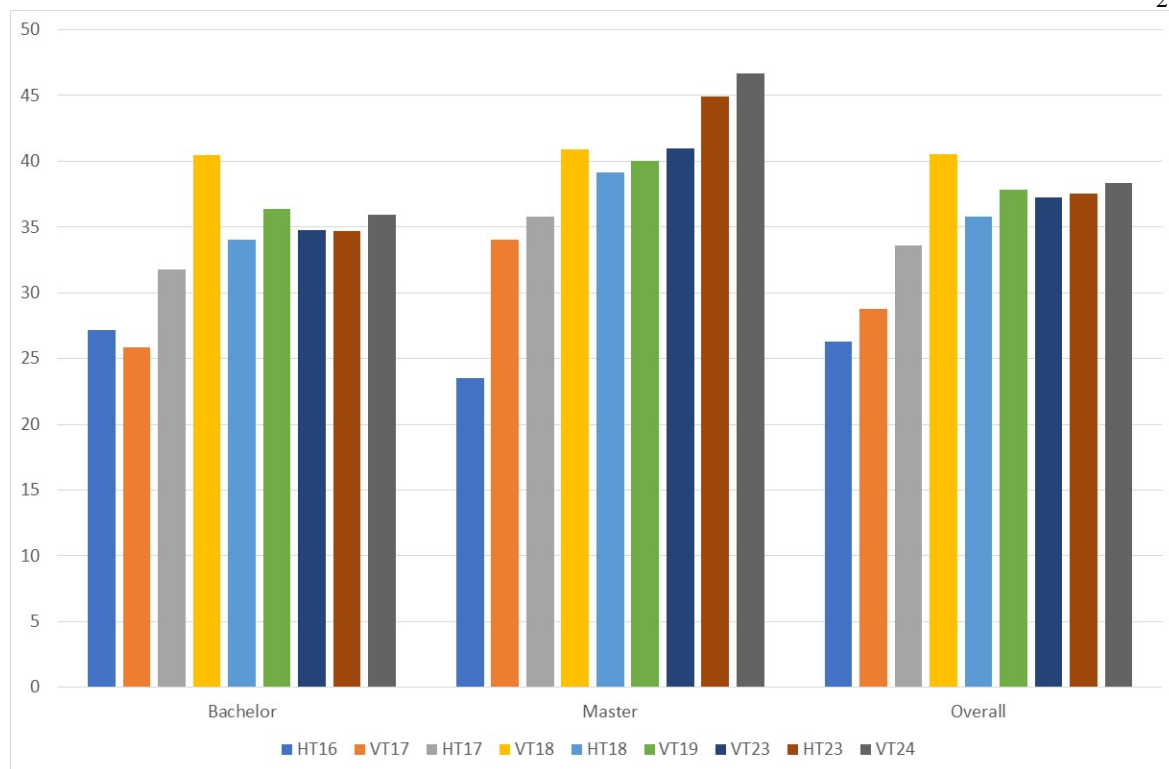


Figure 5. Share of female authors in course literature.

Note: data for the terms 2016-2019 were obtained from the equality plan 2021-23. Information on VT23 and HT23 was gained from approved literature lists, while information for VT24 was based on preliminary literature lists as sent to the department board for approval.

Figure 6 shows that the gender of the course coordinator impacts the share of female authors in required literature. Especially at the bachelor level, male course coordinators select fewer texts written by female authors. This pattern is affected by the gender division of teaching at the bachelor and master level. For the spring term of 2024, at the bachelor level, only 3 course coordinators out of 17 are women, while at the master level, the share of women among course coordinators is 4 out of 10.

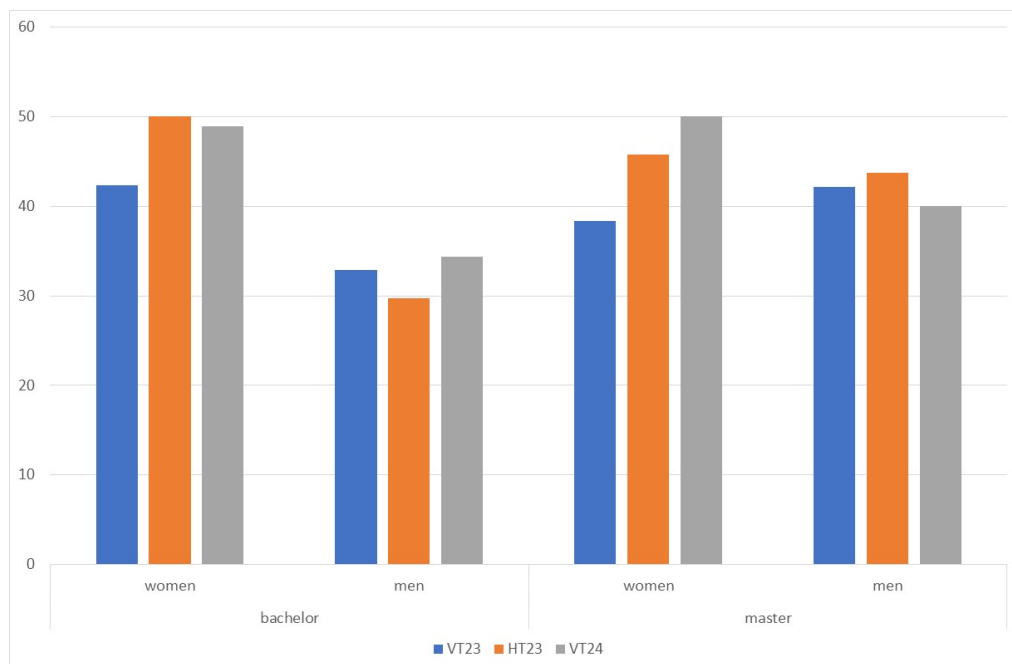


Figure 6. Share of female authors of course literature by gender of course coordinator

Gender balance among teaching staff

As noted above, a majority of course coordinators are currently male. Figure 7 shows the gender distribution of teachers in teaching for the last three years. A majority of teaching hours are carried out by male teachers. The statistics are based on how many hours of their position each teacher is planned to spend on teaching during the academic year, i.e. classroom teaching. For teachers with competence development time in the position, this time has been deducted. The figure shows that it is more common for students to meet male teachers during their studies. A possibility to meet female and male teachers to the same extent would be desirable and depends partly on the proportion of employed teachers of each gender, but also on how much of the position is allocated to teaching or financed by research funds. At the department, however, all teachers and researchers teach in part of their position.

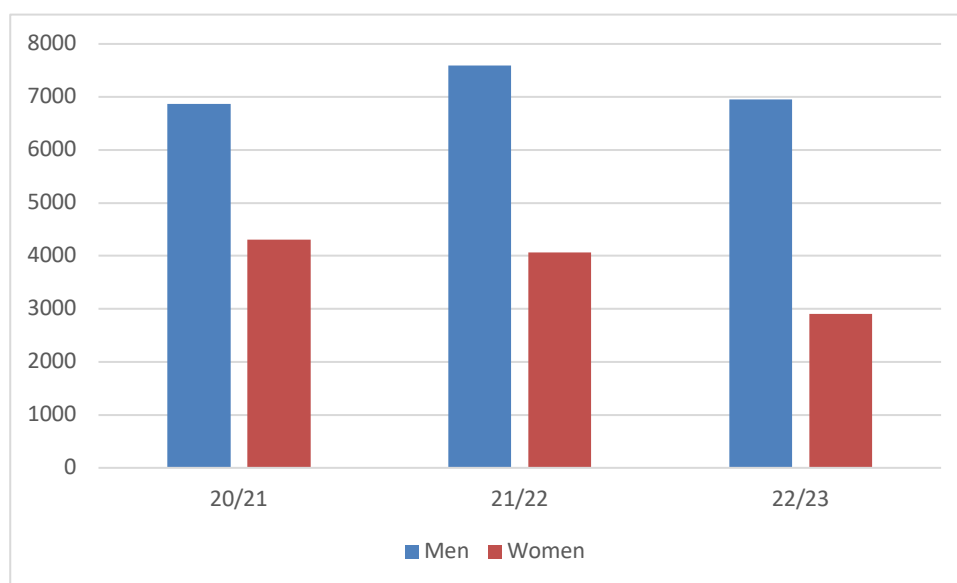


Figure 7. Number of hours per academic year that teachers are planned to spend on teaching, i.e. classroom teaching, broken down by gender, competence development time deducted.

Hire and support equal

The gender equality aspect must always be included in the employment process. We have fewer women than men as teachers. We want to achieve better equality between teachers and professors. In addition to the hiring process, we can support employees to be promoted.

Work for equal pay

The department should work to offer equal pay. The salary situation will be followed up every three years to ascertain salaries are not skewed based on gender.

Harassment

We work against harassment of all kinds in the workplace. Harassment is not acceptable in any form, and this applies to both students and employees. There is formally a "Procedure for investigating discrimination, harassment and abusive discrimination against students in the Department of Human Geography" which states what happens if a case should arise. It is the head of department's responsibility to ensure that this is implemented. In addition to this document, it is necessary that we actively and repeatedly inform our students and our staff about the department's values and the university's general rules. Students should also be able to get this information from our websites.

Broadened recruitment and broadened participation

The department will work actively on the issue of broadening recruitment and participation. Here we can get help from people who have experience of this, such as in the form of a seminar. For example, we see the need to continue working on recruiting students from less study-friendly environments, to include exchange students with different backgrounds, but also to continue recruiting staff internationally. Particularly important is the work on broadened participation, where we not only recruit but also support students from less study-friendly environments to succeed in their studies.

Action points for the period

The equality work in the department applies to both students and staff. Based on the analyses in this equality plan, we have translated some goals concerning students and employees into an action plan containing the following action points for the period 2024-2026:

- Analyse study progress for male and female students. A new database will be made available that enables such analyses. This will tell us if there are any gender differences in the duration to graduation and study dropout.
- In order to improve our work on the gender division of literature, we will continue to ask staff to provide first names of authors, to count male and female authors, and to provide a motivation for the gender division in course literature.
- We will consider (re)adding a question to course evaluations on the importance of including gender in courses and course literature.
- We will perform analyses on the gender division of all types of teaching. We are interested in the gender division of those who are course coordinators, give lectures, seminars, labs and supervision.
- We will continue to analyze any gender differences in wages.
- We will support younger researchers in their future careers by, for example, providing information on job opportunities and promotion possibilities and offering support in applying for jobs and research funding.
- We will plan for activities that will help students from less study-friendly environments to succeed in their studies; such activities will be discussed at teacher's meetings in collaboration with our student advisor. This will involve clearer instructions to the students, reading instructions and courses in academic writing.

2. Equal rights and opportunities

Stockholm University strives to be an attractive workplace for both Swedish-born and foreign-born researchers and students, as stated in the university's language policy. The university considers it important to provide support to staff and students with a mother tongue other than Swedish, for example in the form of language teaching, courses in academic Swedish in various programs and proofreading.

Stockholm University's communication policy states that effective internal communication is a prerequisite for employee participation and work efficiency. The university strives to use parallel languages as much as possible, which means that teachers and students can speak sufficient Swedish in parallel with high-quality English. Employees who do not have Swedish as their mother tongue should receive support to learn Swedish. Strategic documents, rules and regulations should be translated into English as often as possible.

The department's strategic plan says that we should have open discussions and respect for each other. An open discussion means that collegial discussions must be maintained and a prerequisite is that information must reach all employees. Mentors are an important part of such a system. We must not only nurture our mission as a department for teaching and research, but also respect students and staff with their different backgrounds, languages, cultures and other conditions. All employees must be able to participate in the information provided by the department.

Previous gender equality plans have had a strong focus on the department's internationalisation and thus a change in language policy. One of the reasons for the proposed measures was the increasing internationalization of the people working in the department. Figure 8 shows the current situation, with 33 percent of staff being foreign born. Since 2017, the proportion of foreign born has increased quite substantially. In previous years, the share of foreign born was especially high among temporary employees, such as PhD students and temporary researchers and lecturers (figure 9). The current statistics show that it is increasingly frequent that professors and lecturers are also foreign born.

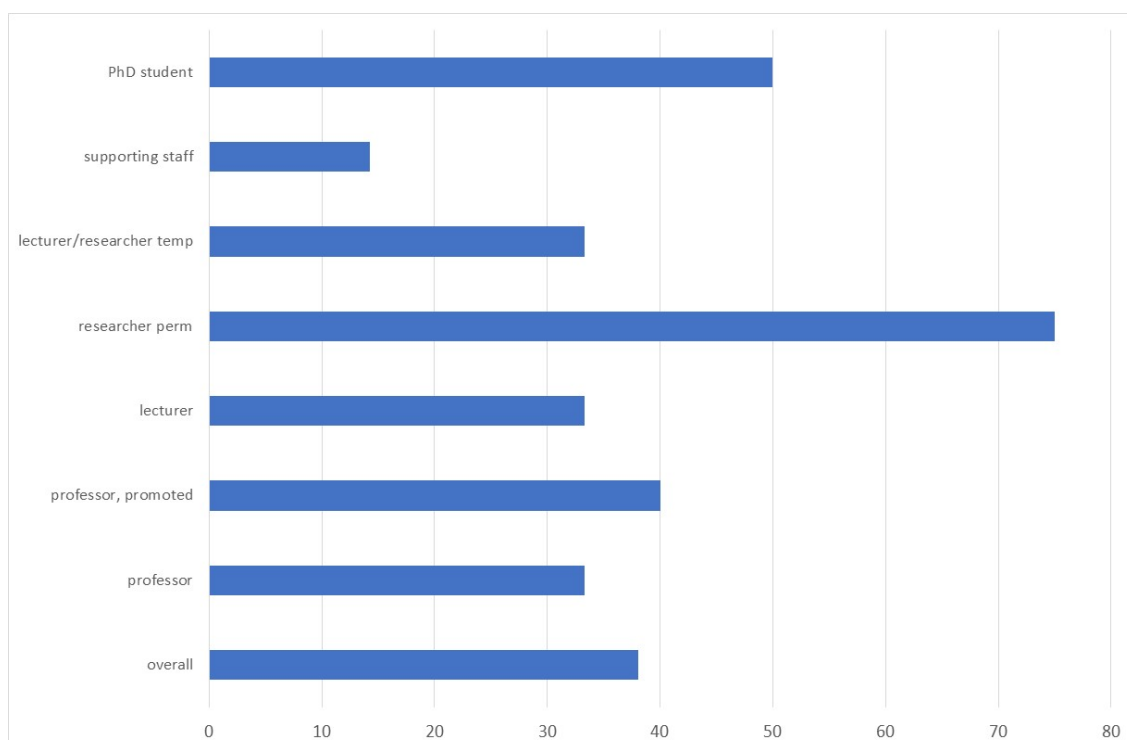


Figure 8. Share of foreign born among staff

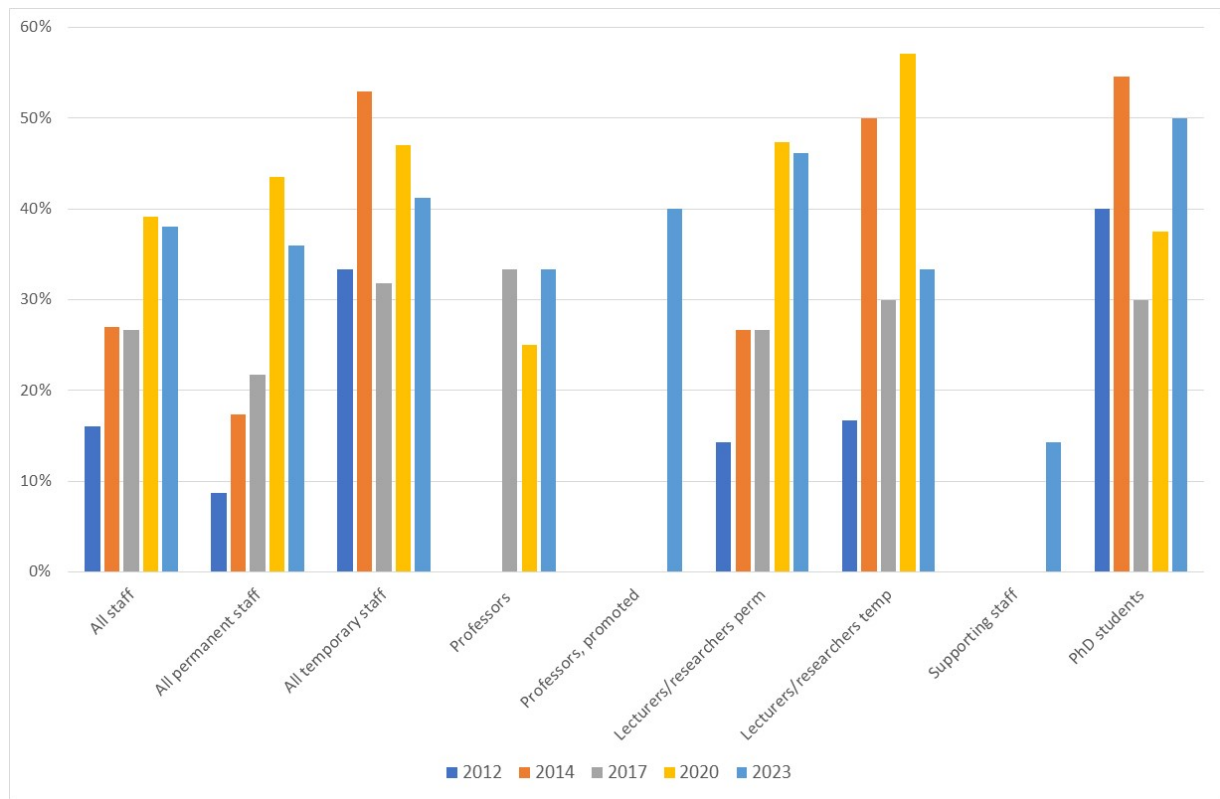


Figure 9. Share of foreign born among staff over time

The previous gender equality plan emphasized the importance of changing language policy and increasing the awareness among staff to speak English more often in everyday life at the department. Since then, more e-mail correspondence regarding official issues and, for example, funding, has been partly communicated in English. Staff meetings are now mainly held in English. A welcome package for (new) non-Swedish employees was gathered online, where information about Swedish society, working at Stockholm University, departmental information, a list of common abbreviations and language courses can be found. New employees are offered a mentor.

Action points for the period

To ensure a good working environment for all employees, the following action points for the period 2024–2026 are envisaged through the following action points:

- We will continue to write-emails in English, with at least the main target group stated in the email, and preferably the core message summarized.
- We will ensure that new employees, whether Swedish-born or foreign-born, will be able to be fully involved in research and teaching by providing relevant information in English.
- The mentor system for PhD student will be continued.
- Staff, other than PhDs, will be offered a mentor upon request.