

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Kulturgeografiska institutionen 2021–2023

Stockholms universitet 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 2021–2023. Inriktningen i jämställdhetsplanen handlar om jämställdhet när det gäller positioner och löner samt om lika rättigheter och möjligheter.

Enligt institutionens strategiska plan för år 2019–2021 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 i avdelningen.

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 delas ut till 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 fortsatta jämställdhetsverksamhet vid institutionen. Institutionen ska utvecklas till 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.

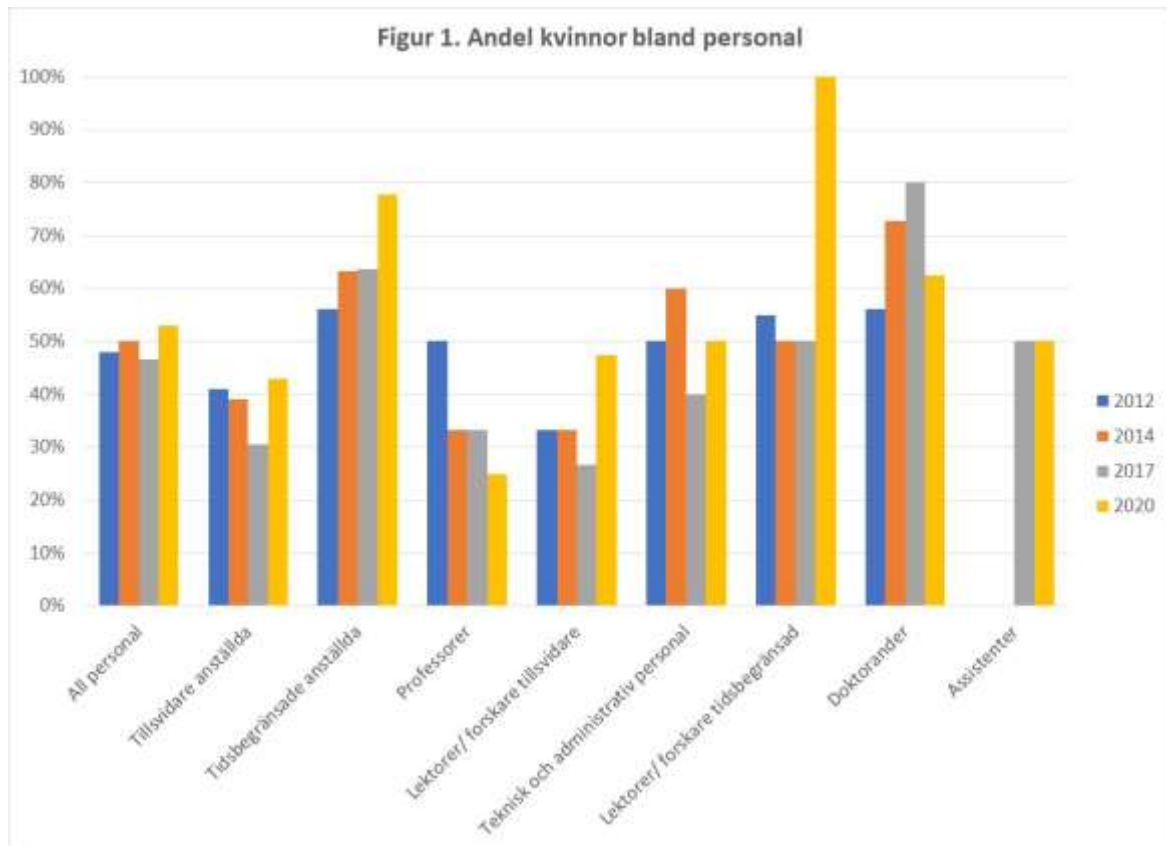
Jämställdhet innebär inte bara en lika stor andel män och kvinnor i olika positioner. Det är lika viktigt att det finns en kultur och social miljö vid institutionen som inte påverkar individer negativt på grund av exempelvis kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion 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. Vi vill exempelvis skapa en öppen miljö för ickebinära studenter och personal som har en könsidentitet som bryter mot tvåkönsnormen.

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. Målsättningen är att alla anställda har liknande möjligheter att delta i sociala och formella tillfällen. En av strategierna för att ta itu med dessa problem har varit utvecklingen av olika former av parallell användning av språk. 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 positioner visas i figur 1, för åren 2012, 2014, 2017 och 2020. Siffrorna är baserade på 42 anställda 2014, 46 år 2012, 45 år 2017 och 46 år 2020. Andelen kvinnor totalt är 57 procent, men i permanenta positioner är kvinnornas andel väsentligt lägre (43 procent), medan kvinnor är överrepresenterade i tillfälliga ställningar (78 procent). Den höga andelen kvinnor med visstidsanställning orsakas främst av att nuvarande sju tillfälligt anställda forskare är alla kvinnor, och en hög andel kvinnor bland doktorander. En viktig observation är att andelen kvinnor bland tillsvidareanställda lektorer och forskare är mycket lägre än i mer junior anställningar, men att den ökat efter en period av stabilitet och även minskning de sista åren (Figur 1).



Bland studenter vid institutionen överväger andelen kvinnor på både kandidat- och masternivå, och det ökar över tid (Figur 2). Bland utbytesstudenter har andelen kvinnor varierat kraftigt över tiden.

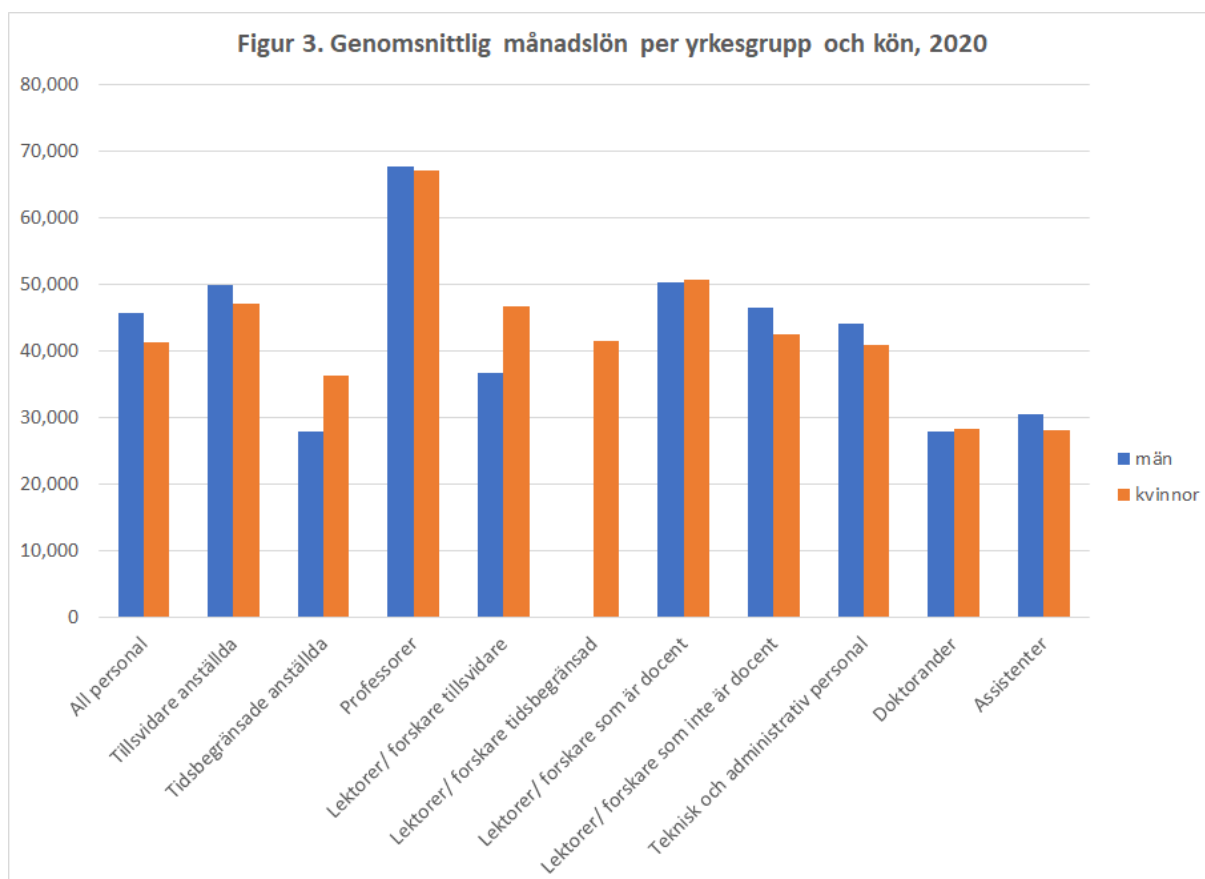
Vi ser en utveckling när vi undersöker könsfördelningen bland studenter och anställda vid institutionen. På kandidat- och masternivå och även bland doktorander är kvinnor i majoritet. Visstidsanställda lärare och forskare är bara kvinnor 2020. Men högre upp är andelen kvinnor mycket lägre. Visstidsanställningen utgörs av post-doc och forskare med kortare anställning än två år.

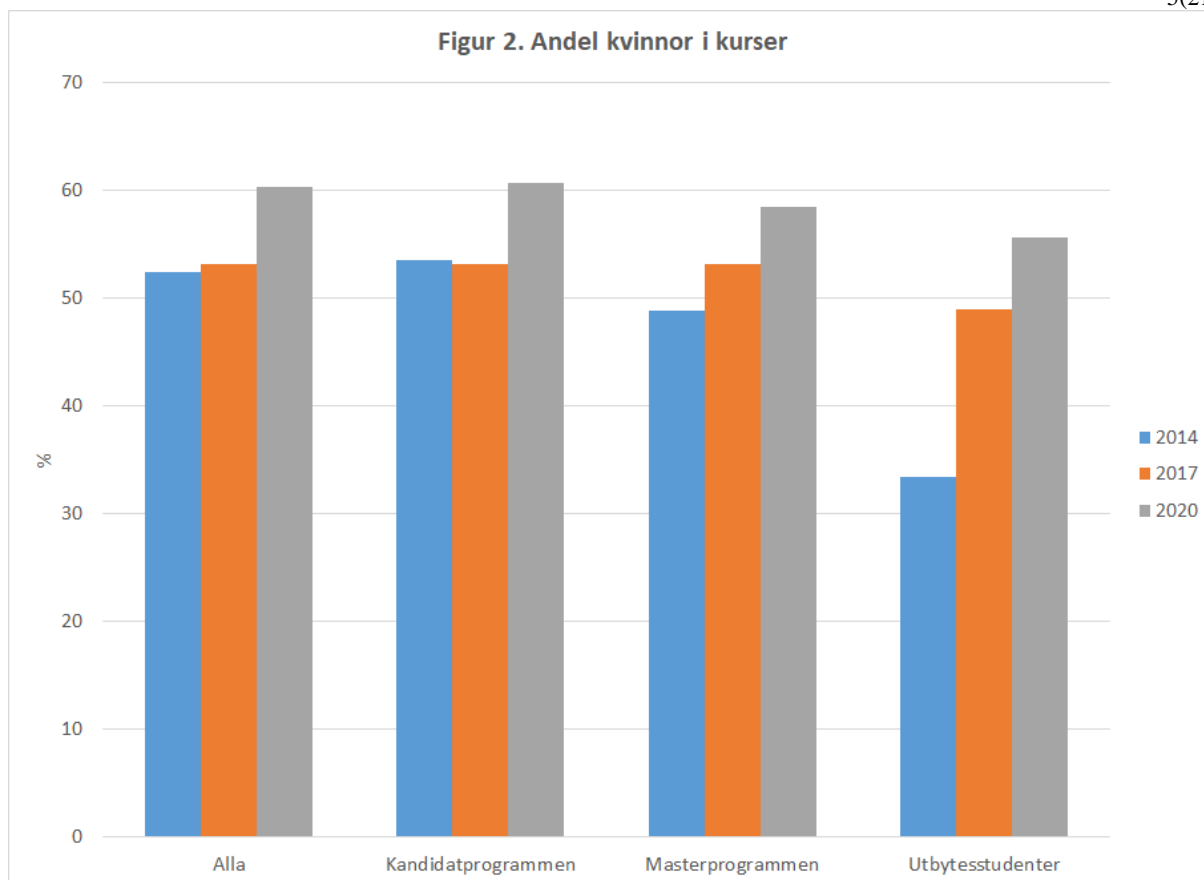
Studierektor och huvudlärare vid institutionen övervakar att könsfrågor behandlas i kursinnehåll och studieprogram. Institutionsstyrelsen har ett ansvar, eftersom det är den som godkänner kursplaner och läslistor.

Lönestatistik för män och kvinnor

Ett av förslagen till framtida åtgärdsplaner i tidigare jämställdhetsplaner var att uppdatera statistik över lönerna efter kön. I en tidigare jämställdhetsplan noterades att den genomsnittliga lönen var 2000 SEK mindre per månad för kvinnor än för män.

Figur 3 visar nuvarande genomsnittliga månatliga löner efter kön år 2020 (december månad). Observera att år 2020 fanns inga löneökningar, så löner var densamma som i hösten 2019. I genomsnitt tjänar män cirka 4 100 kronor mer per månad. Det är viktigt och intressant att jämföra löner för underkategorier baserat på typ av anställning. Män har högre löner bland professorerna, tekniskt och administrativt personal och assistenter, medan kvinnor har högre lön bland tillsvidare anställda lektorer och forskare. Kvinnor har också högre löner bland tillfälligt anställd personal, men detta orsakas av anställning av en ny kvinnlig administrativ chef. I doktorandgruppen ska kön inte påverka lön utan är kopplad till studierna. Figuren visar att könsskillnaderna är minst för lektorer som är docent. Mäns löner är högre bland lektorer och forskare som inte är docenter, bland lektorer är skillnaden 1400 SEK per månad.





Anm: Statistik för 2017 och 2020 gäller endast höstterminen.

Mål för perioden

Arbetet på institutionen gäller såväl studenter som personal. Här fokuserar vi på några viktiga mål rörande studenter och anställda som vi vill uppnå under perioden.

Studentdeltagande i seminarier

Mycket av vår undervisning sker i form av seminarier som är en tvåvägskommunikation. Målet är att alla studenter ska delta. Vi har observerat att det kan finnas en ojämlik situation i de grupper där kvinnor inte deltar lika mycket som män. Under perioden anordnar vi pedagogiska seminarier för våra lärare som kommer att gynna alla studenter.

Handledning av doktorander

Vi vill att fördelning av handledarna för doktorander ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Med tanke på den personal som finns, föreligger det en genusaspekt? Göra statistik över tiden.

Genusanalys av kurslitteratur

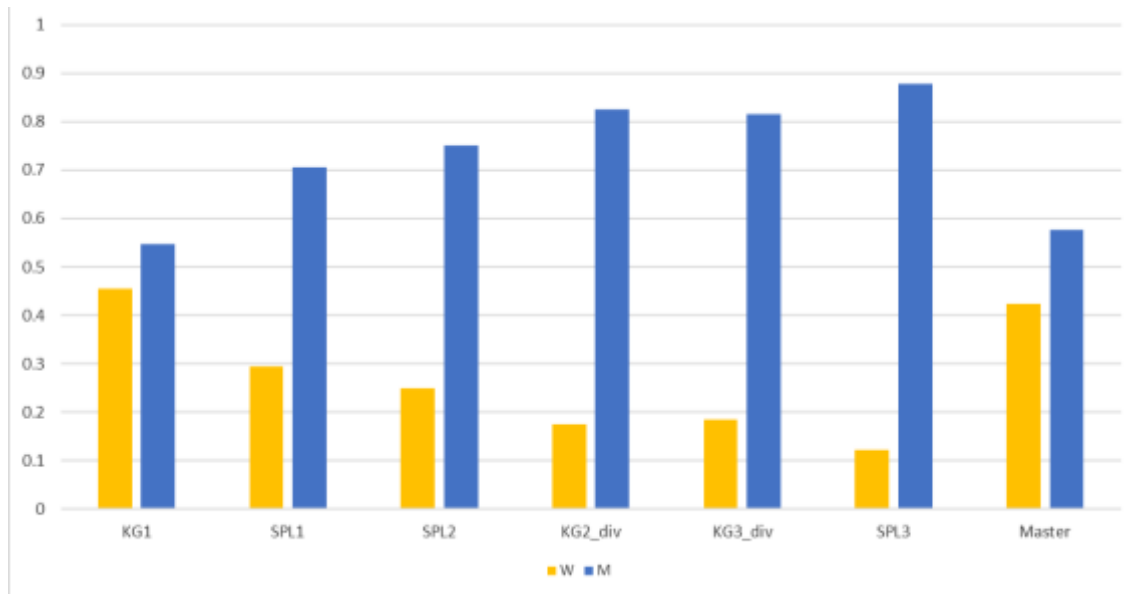
Vi har sedan 2018 analyserat kön av författare av kurslitteratur inför beslut i styrelsen. Vi vill fortsätta med denna analys och utvärdera insatsen under treårsperioden. Vi vill utarbeta riktlinjer för hur beskrivning och kommentarerna ska göras i litteraturlistan. Detta kommer underlätta för hanteringen av litteraturlistan i styrelsen. Vi kommer arbeta vidare kring kommentarer från kursansvariga och analysera vilka böcker som utgör kärnan i varje kurs.

Tabell som visar män och kvinnor i våra kurslitteraturlistor. Baserat på godkända litteraturlistor i institutionsstyrelsen för fyra läsår. Sedan läsåret 2017/2018 kan man se en förändring då denna fråga lyftes fram på ett systematiskt sätt. Man kan också notera att mängden titlar har ökat över tid.

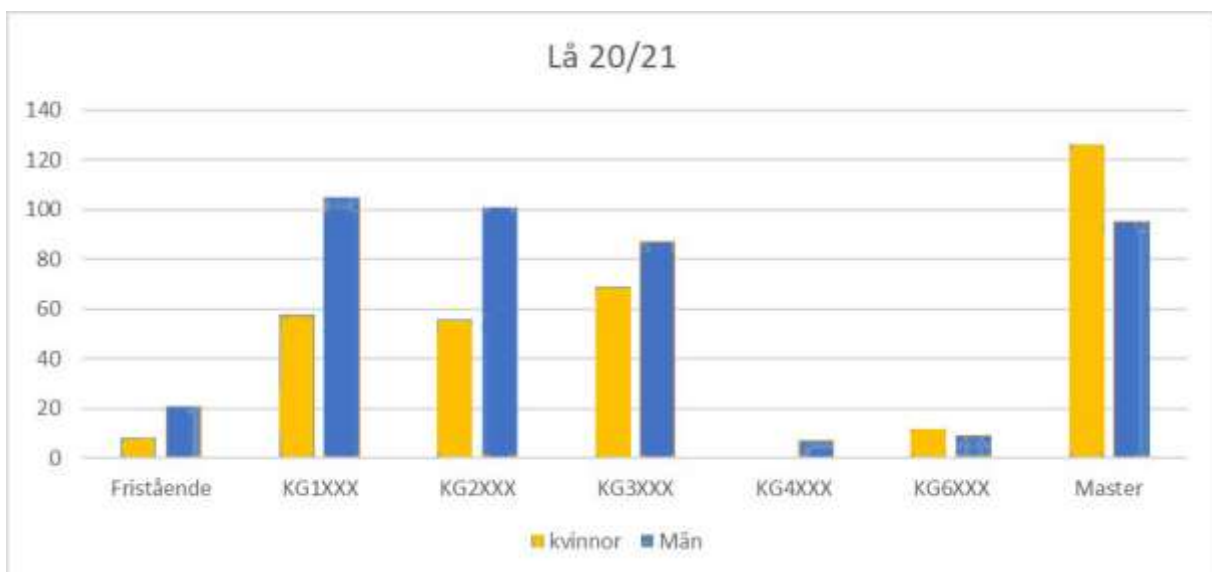
	Kvinnor	Män	Procent kvinnor
LÅ16/17	112	289	27,9%
LÅ17/18	205	347	37,1%
LÅ18/19	231	395	36,9%
LÅ19/20	242	556	43,5%

Genusanalys av undervisning

En mer utförlig analys av undervisning, seminarier, föreläsningar utförda av män och kvinnor i kurser på olika nivåer behöver genomföras. En genomgång av information från totalschemat för läsåren 2017/2018 visar på en skillnad i undervisning i olika kurser (se Figur 4). Vi vill följa upp det under perioden och analysera antalet undervisningstimmar för män och kvinnor. Under läsåret 2020/2021 undervisade enligt totalschemat kvinnor vid 388 tillfällen (39%) och män vid 602 tillfällen (61%). Man måste också beakta att läsåret är ovanligt då mycket av undervisningen genomfördes på distans under pandemin. Ser man till andra aktiviteter, såsom handledning, kursansvar, examination med mera, dvs den totala tidsåtgången på olika kurser så gör kvinnor 3936 timmar och män 5973 timmar på alla våra kurser. Det betyder att ungefär 39% av undervisningen genomförs av kvinnor.



Figur 4a. Katederundervisning 2017/2018 i timmar. Andel män och kvinnor



Figur 4b. Katederundervisning 2020/2021 mätt som antal tillfällen, fördelat på män och kvinnor. KG1XXX står för alla kurser som har en kurskod som börjar på 1, exempelvis KG1304. Det motsvarar ungefär terminerna i figur 4a.

Anställa och stödja jämställt

I anställningsprocessen ska jämställdhetsaspekten alltid inkluderas. Vi har färre kvinnor än män som lärare. Vi vill uppnå en bättre jämställdhet mellan lärare och professorer. Förutom anställningsprocessen kan vi stödja anställda att befordras. Vi arbetar även för att stödja personer som identifierar sig med ickebinära könsuttryck i våra anställningsprocesser

Arbeta för jämställda löner

Institutionen ska arbeta för att erbjuda jämställda löner. Detta arbete följs upp med hjälp av att följa upp löneläget med tätare intervall än var tredje år.

Trakasserier

Vi arbetar mot trakasserier av alla slag på arbetsplatsen. Det är inte acceptabelt i någon form. Det gäller både studenter och anställda. Det finns formellt en "Handlägningsordning för utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling mot student vid Kulturgeografiska institutionen" som säger vad som händer om ett ärende skulle uppstå. Det är prefektens ansvar att se till att detta genomförs. Utöver detta dokument är det nödvändigt att vi aktivt och upprepade gånger informerar våra studenter och vår personal om institutionens värderingar och universitets generella regler. Studenterna ska också kunna få denna information från våra webbsidor.

Breddad rekrytering och breddat deltagande

Arbeta aktivt med frågan om breddad rekrytering och breddat deltagande. Bjuda in till ett seminarium med personer som har erfarenhet kring detta. Tänka mer aktivt kring det. Vi ser exempelvis behovet av att arbeta vidare med rekrytering av studenter från mindre studievana miljöer, att inkludera utbytesstudenter med skilda bakgrunder men också att fortsätta rekrytera personal internationellt.

2. Lika rättigheter och möjligheter

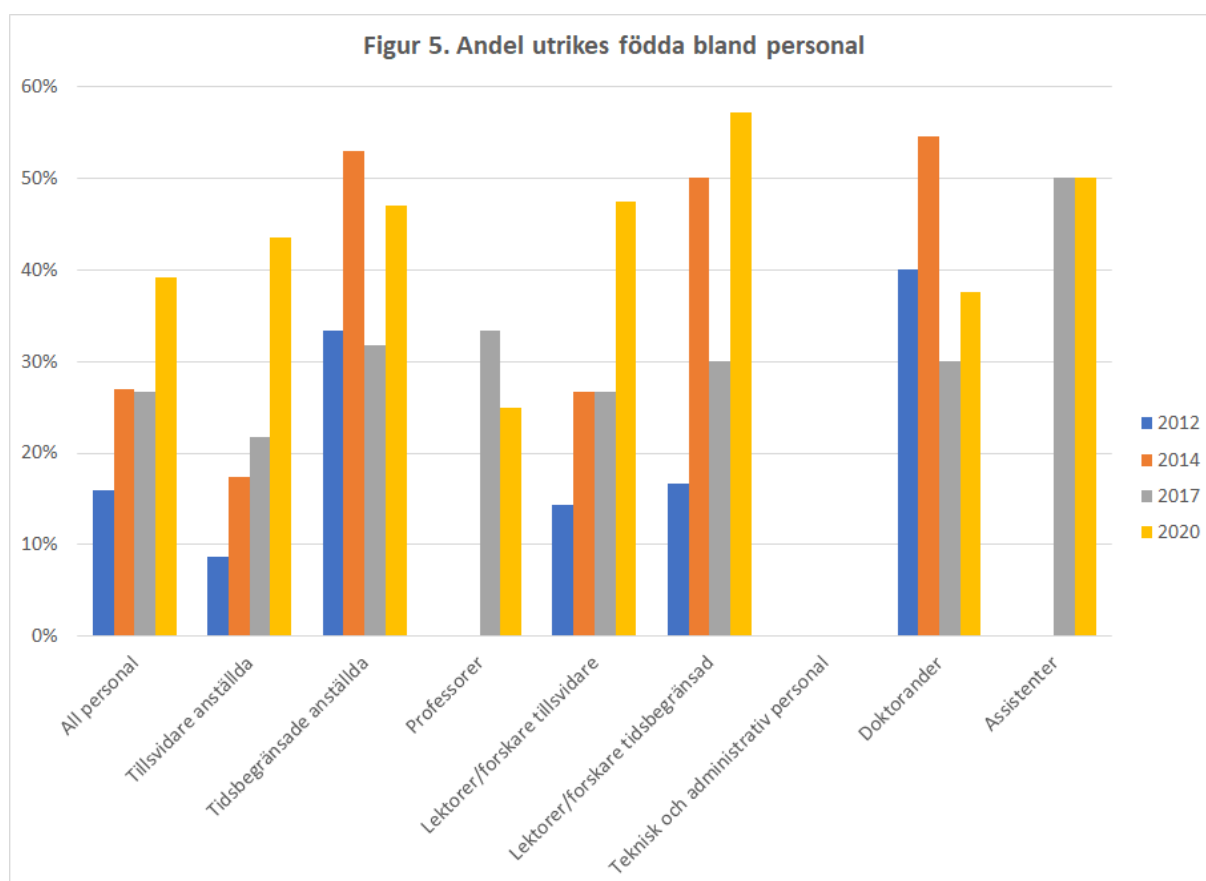
Stockholms universitet strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats för både svenska och utländska forskare och studenter, vilket framgår av universitetets språkpolicy. Universitetet anser att det är viktigt att ge stöd till personal och studenter med annat modersmål än svenska, till exempel i form 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. Mentorer 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 institutionens internationalisering och därmed förändrad språkpolicy. En av orsakerna till föreslagna åtgärderna var den ökande internationaliseringen av de personer som arbetar vid avdelningen. Figur 6 visar den senaste utvecklingen i andelen utrikesfödda bland all personal (situation december 2020). Sedan 2014 hade andelen utrikes födda stabiliserats på 27 procent men de sista 3 åren har andelen utrikes födda ökat till 39 procent. Det finns dock skillnader mellan tillsvidare och tillfälligt anställda: bland tillfälligt anställda finns hela 44 procent utrikes födda mellan det är 36 procent bland tillsvidare anställda. Figuren visar att ökningen beror på både ökningen i gruppen tillsvidare och tillfälligt anställda, och att det är mest i kategorien lektorer som vi ser fler utrikes födda.

Den tidigare jämställdhetsplanen betonade vikten av att ändra språkpolicy och öka medvetenheten bland personalen att oftare prata engelska i vardagen på institutionen. Sedan dess har fler e-postkorrespondenser angående officiella frågor och till exempel finansiering, delvist kommunicerats på engelska. Personalmöten hålls nu huvudsakligen på engelska. Ett välkomstpaket för (nya) icke-svenska anställda samlades online, där information om svenskt samhälle, arbete vid Stockholms universitet, avdelningsinformation, förteckning över vanliga förkortningar och språkkurser finns. Nyanställda ska kunna få en mentor.

För att säkerställa en god arbetsmiljö för alla medarbetare finns det några förslag som betonas och föreslås igen. Vi bör se till att nyanställda kommer att kunna aktiveras fullt ut i forskning och undervisning. Vi ska fortsätta skriva e-post på engelska när vi skickar e-post till personal inklusive icke-svenska talare. Åtminstone huvudmålgruppen (t.ex. doktorander) ska anges och kärnbudskapet sammanfattas. Personalen uppmanas att fortsätta att byta till engelska oftare när det anses lämpligt, t.ex. i möten och i kafferummet.



Några förslag till åtgärds punkter för den kommande perioden är:

- Genomföra pedagogiska möten på engelska för att inkludera särskilt doktorander



Stockholms
universitet

11(21)

- Utvärdera mentorsystemet
- Uppföljning av språkkurser

Equality plan for the Department of Human Geography 2021–2023

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 2021–2023. 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, especially in terms of language.

According to the department's strategic plan for the years 2019–2021, 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 (ALM group) is responsible for writing 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 at the department, 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 takes place at staff meetings and in writing via our website. Distribution takes place at staff meetings and in writing via our homepage.

1. Gender equality

Based on previous strategic plans and gender equality plans, some important starting points for continued gender equality activities at the department are first described. The department will be developed into 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. For

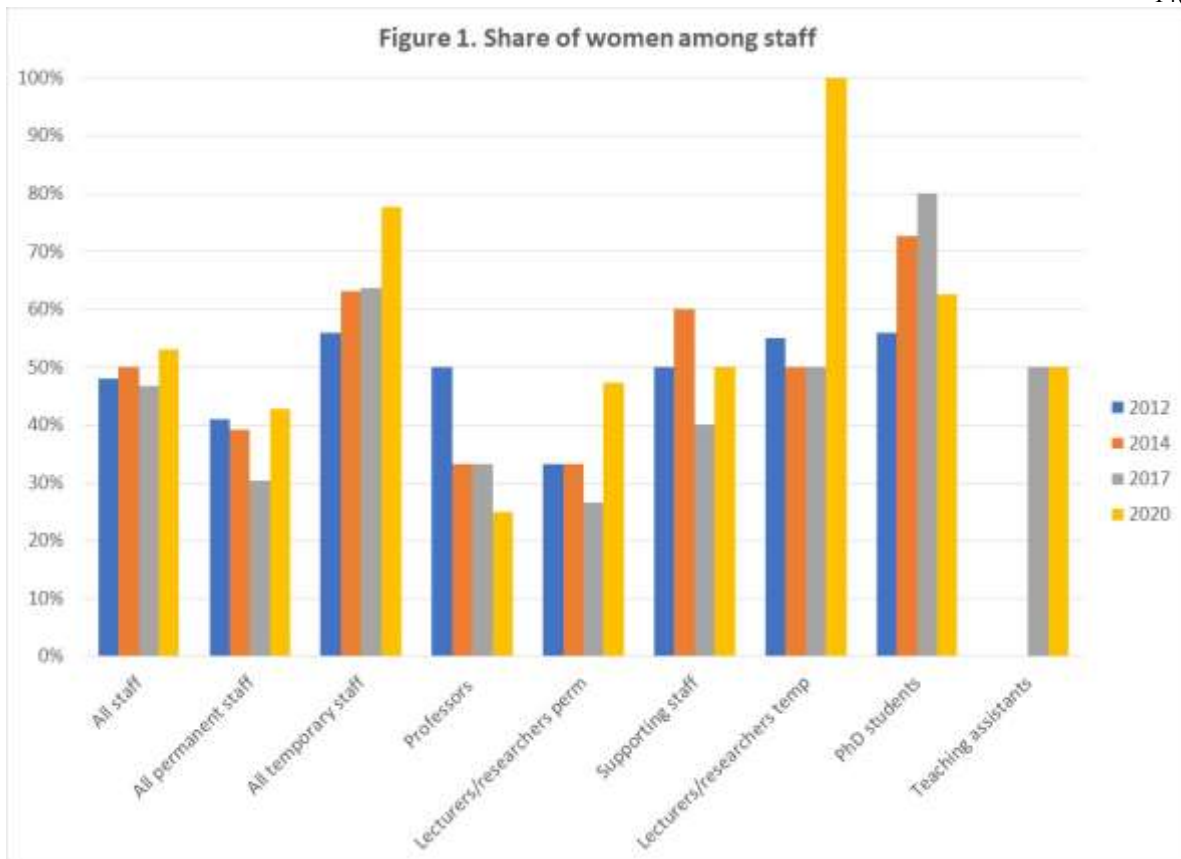
example, we want to create an open environment for non-binary students and staff who have a gender identity that violates the bisexual norm.

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

Staff and students by gender

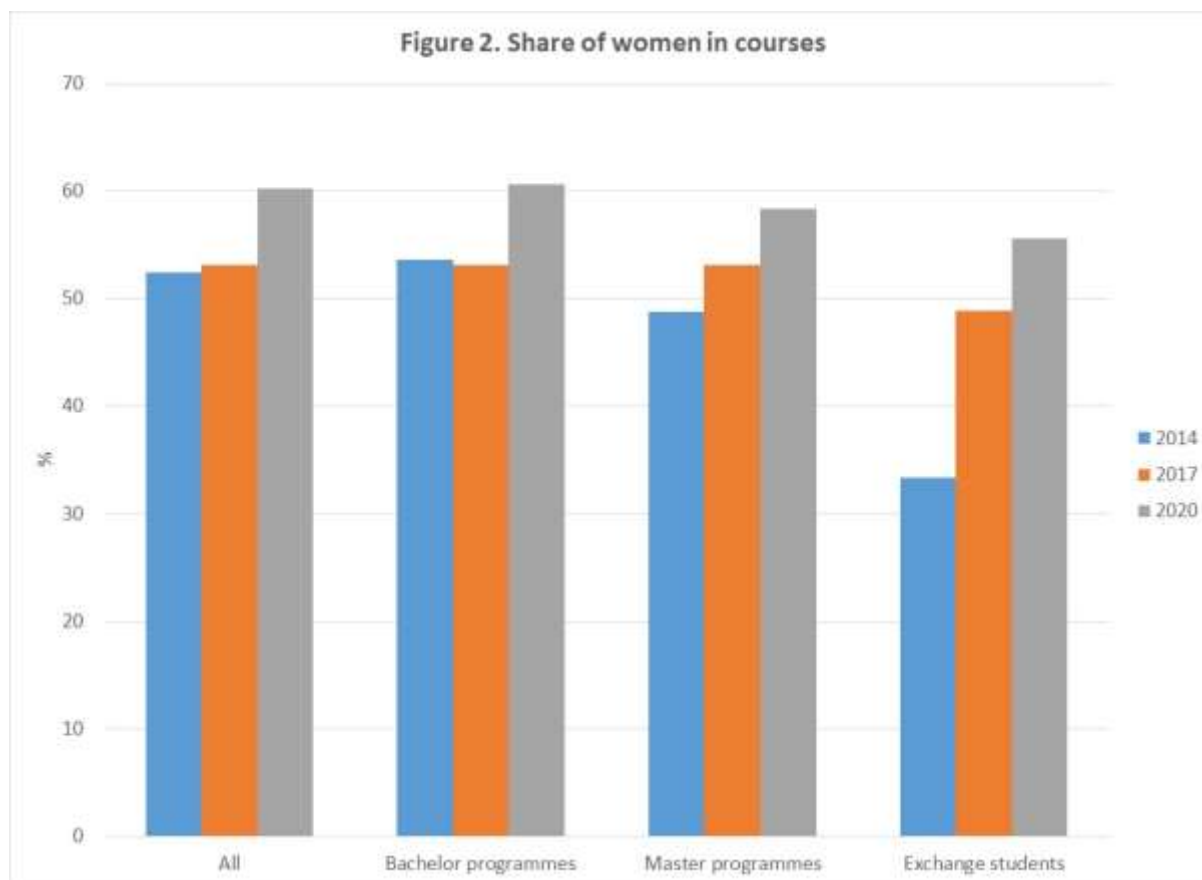
The proportion of women in different positions is shown in Figure 1, for the years 2012, 2014, 2017 and 2020. The figures are based on 42 employees in 2014, 46 in 2012, 45 in 2017 and 46 in 2020. The proportion of women in total is 57 percent, but in permanent positions, the proportion of women is significantly lower (43 per cent), while women are overrepresented in temporary positions (78 per cent). The high proportion of women with fixed-term employment is mainly caused by the fact that the current seven temporary researchers are all women, and a high proportion of women among doctoral students. An important observation is that the proportion of women among permanent senior lecturers and researchers is much lower than in more junior positions, but that it has increased after a period of stability and also a decrease in recent years (Figure 1).



Among students at the department, the proportion of women at both bachelor's and master's level predominates, and this increases over time (Figure 2). Among exchange students, the proportion of women has varied greatly over time.

We see a development when we examine the gender distribution among students and employees at the department. At the bachelor's and master's level and also among doctoral students, women are in the majority. Temporary teachers and researchers are only women by 2020. But higher up, the proportion of women is much lower. The fixed-term employment consists of post-doc and researchers with a shorter employment than two years.

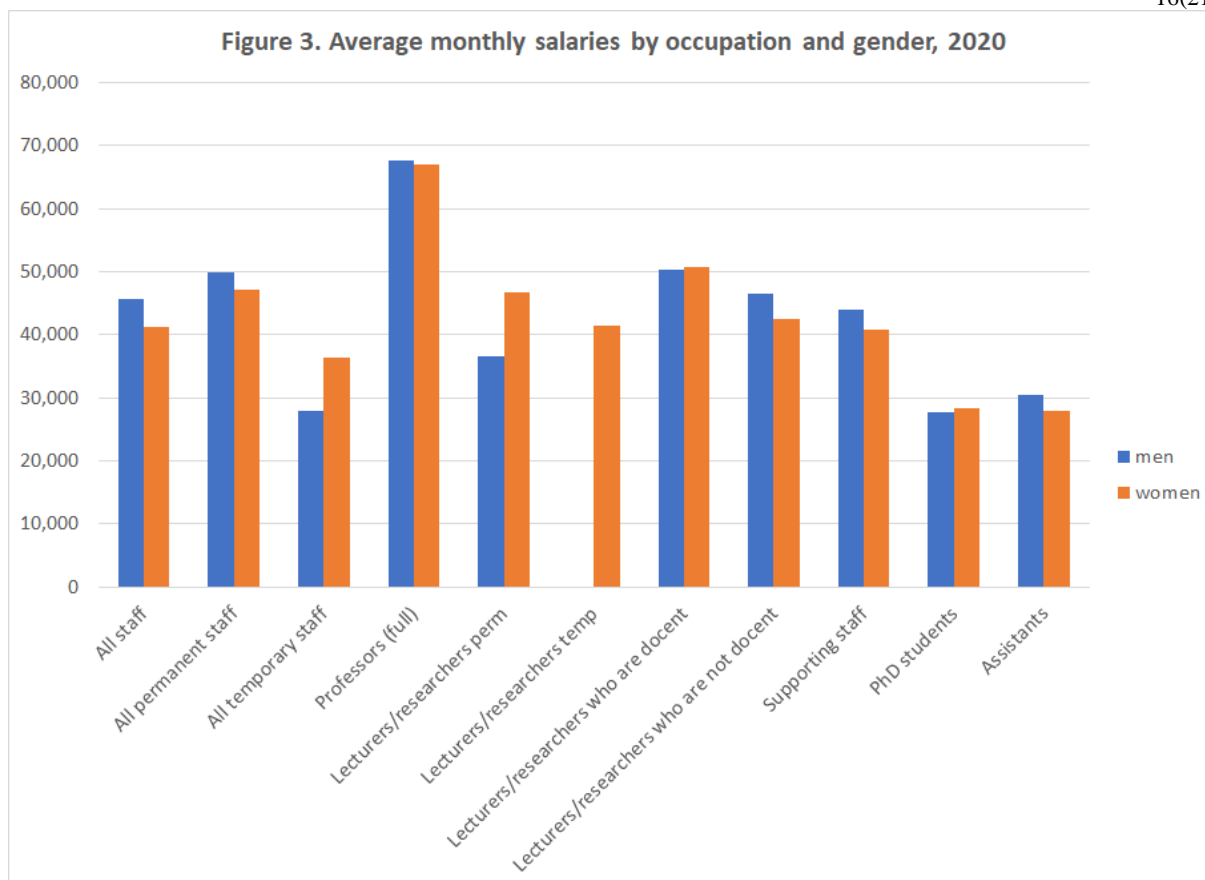
The director of studies and head teacher at the department monitors that gender issues are dealt with in course content and study programs. The department board has a responsibility, as it is the one who approves course syllabi and reading lists.



Note: statistics on 2017 and 2020 only pertain to the autumn semester.

Wage statistics for men and women

One of the proposals for future action points in previous gender equality plans was to update statistics on wages by gender. In an earlier gender equality plan, it was noted that the average salary was SEK 2,000 less per month for women than for men. Figure 3 shows the current average monthly wages by gender in 2020 (December). Note that in 2020 there were no salary increases, so salaries were the same as in the autumn of 2019. On average, men earn approximately SEK 4,100 more per month. It is important and interesting to compare salaries for subcategories based on type of employment. Men have higher salaries among professors, technical and administrative staff and assistant stents, while women have higher salaries among senior lecturers and researchers. Women also have higher wages among temporary staff, but this is caused by the employment of a new female administrative manager. In the doctoral student group, gender should not affect salary but is linked to the studies. The figure shows that the gender differences are least for senior lecturers who are associate professors (docent). Men's salaries are higher among senior lecturers and researchers who are not associate professors, especially among senior lecturers: there is a difference of SEK 1,400 per month in favor of men.



Goals for the period

The work at the department applies to both students and staff. Here we focus on some major goals concerning students and employees that we want to achieve during the period.

Student participation in seminars

Much of our teaching takes place in the form of seminars that are a two-way communication. The goal is for all students to participate. We have observed that there may be an unequal situation in the groups where women do not participate as much as men. During the period, we will organize pedagogical seminars for our teachers that will benefit all students.

Supervision of doctoral students

We want the distribution of supervisors for doctoral students to be analyzed from a gender equality perspective. Given the staff available, is there a gender aspect? Make statistics over time.

Gender analysis of course literature

Since 2018, we have been analyzing the distribution of gender of authors of course literature prior to decisions by the board. We want to continue with this analysis and evaluate the effort during the three-year period. We want to prepare guidelines for how the description and comments should be made in the bibliography. This will facilitate the management of the bibliography on the department board. We will work further on comments from course coordinators and analyze which books are central.

Table showing men and women in our course literature lists. Based on approved bibliographies in the Department Board for four academic years. Since the academic year 2017/2018, one can see a change as this issue was highlighted in a systematic way. It can also be noted that the number of titles has increased over time.

	Women	Men	Percent women
LÅ16 / 17	112	289	27.9%
LÅ17 / 18	205	347	37.1%
LÅ18 / 19	231	395	36.9%
LÅ19 / 20	242	556	43.5%

Gender analysis of teaching

A more detailed analysis of teaching, seminars, lectures given by men and women in courses at different levels needs to be carried out. A review of information from the overall schedule for the academic years 2017/2018 shows a difference in teaching in different courses (see Figure 4). We will follow up this during the period and analyze the number of teaching hours for men and women. During the academic year 2020/2021, according to the overall schedule, women taught on 388 occasions (39%) and men on 602 occasions (61%). It must also be borne in mind that the school year is unusual as much of the teaching was done remotely during the pandemic. If you look at other activities, such as supervision, course responsibility, examination and more, ie the total time required on different courses, women do 3936 hours and men 5973 hours on all our courses. This means that approximately 39% of the teaching is carried out by women.

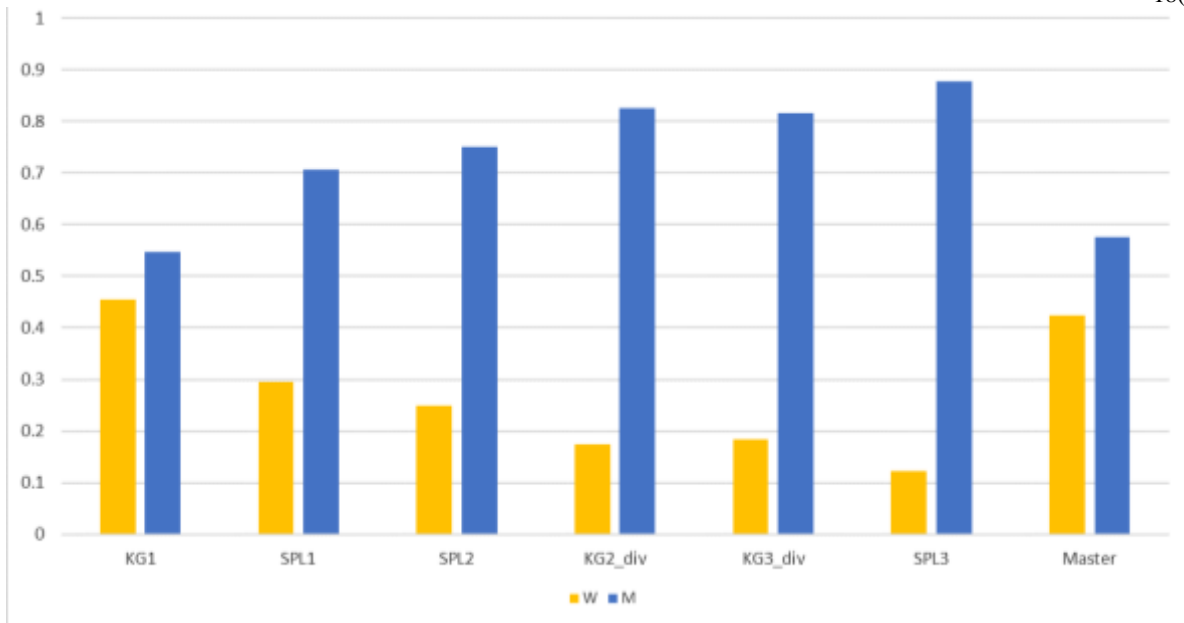


Figure 4a. Chair teaching 2017/2018 in hours. Proportion of men and women

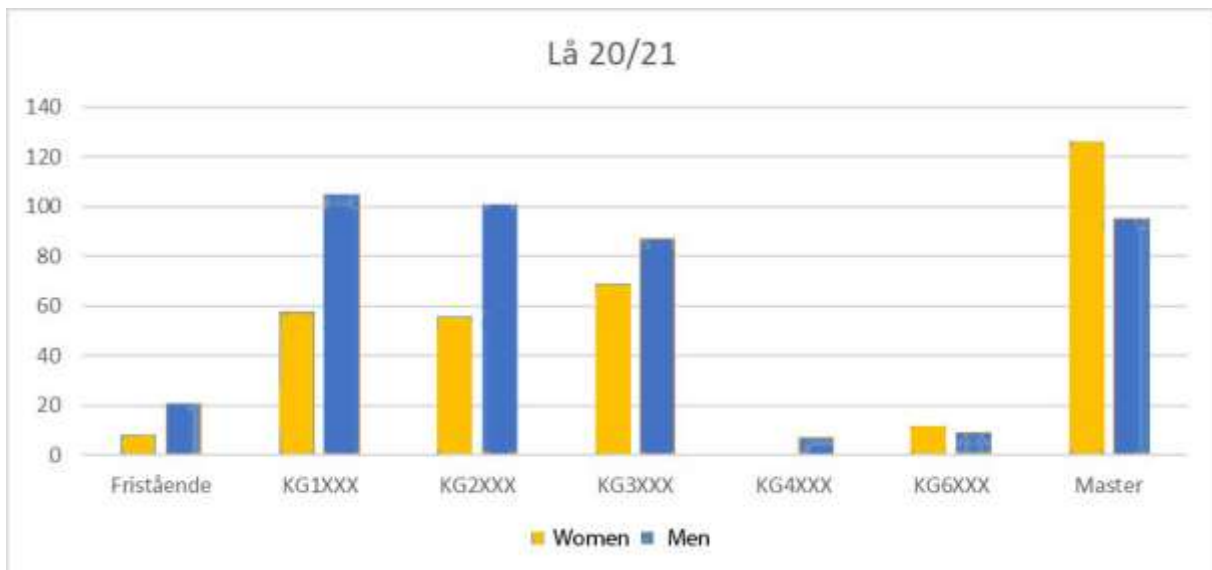


Figure 4b. Chair teaching 2020/2021 measured as number of opportunities, divided between men and women. KG1XXX stands for all courses that have a course code that starts with 1, for example KG1304. This roughly corresponds to the futures in Figure 4a.

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. We also work to support people who identify with non-binary gender expressions in our employment processes.

Work for equal pay

The department must work to offer equal pay. This work is followed up by following up the salary situation at more frequent intervals than every three years.

Harassment

We work against harassment of all kinds in the workplace. It is not acceptable in any form. This applies to both students and employees. There is formally a "Procedure for investigating discrimination, harassment and abusive discrimination against students at the Department of Cultural 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

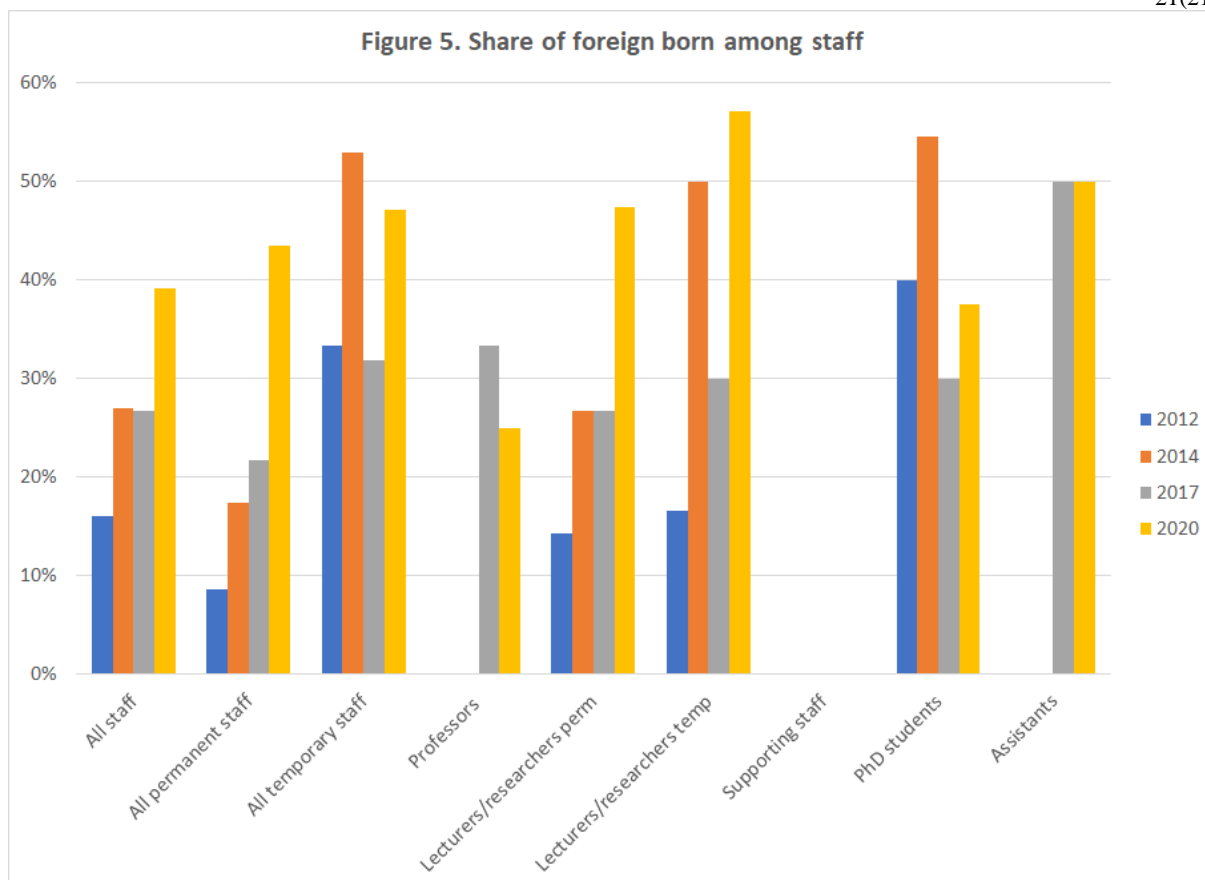
Work actively with the issue of broadened recruitment and broadened participation. Invite to a seminar with people who have experience with this. The department needs to think more actively about this issue. We see, for example, the need to continue working with the recruitment of students from less study-friendly environments, to include exchange students with different backgrounds but also to continue to recruit staff internationally.

2. Equal rights and opportunities

Stockholm University strives to be an attractive workplace for both Swedish and foreign 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 much 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 an institution 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 internationalization and thus a change in language policy. One of the reasons for the proposed measures was the increasing internationalization of the people working at the department. Figure 6 shows the latest development in the proportion of foreign-born among all staff (situation October 2020). Since 2014, the proportion of foreign-born had stabilized at 27 percent, but in the last 3 years, the proportion of foreign-born has increased to 39 percent. However, there are differences between permanent and temporary employees: among temporary employees, as many as 44 per cent are foreign-born, compared with 36 per cent among permanent employees. The figure shows that the increase is due to both the increase in the group permanent and temporary employees, and that it is mostly in the category of senior lecturers that we see more foreign-born.



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 held mainly 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 should be able to get a mentor.

To ensure a good working environment for all employees, there are some proposals that are emphasized and proposed again. We should ensure that new employees will be able to be fully involved in research and teaching. We will continue to write e-mails in English when we send e-mails to staff including non-Swedish speakers. At least the main target group (e.g. doctoral students) must be stated and the core message summarized. Staff are encouraged to continue switching to English more often when deemed appropriate, e.g. in meetings and in the coffee room. Some suggestions for action points for the coming period are:

- Conduct educational meetings in English to include especially doctoral students
- Evaluate the mentoring system
- Follow-up of language courses