



2015-05-26

Jämställdhets- och miljögruppen  
Kulturgeografiska institutionen

## Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Kulturgeografiska institutionen 2015–2017

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Kulturgeografiska institutionen 2015–2017 fastställd av institutionsstyrelsen 2015-05-26.

Stockholms universitets mål är att vara ett universitet med lika rättigheter och möjligheter för alla studenter och anställda – med respekt för varandras olikheter och åsikter. Förutom en universitetsövergripande jämställdhetsplan (revideras vart tredje år) och en plan för lika rättigheter och möjligheter (revideras årligen, gäller bara studenter), måste alla institutioner skriva en jämställdhetsplan vart tredje år.

Detta är institutionens jämställdhetsplan för åren 2015, 2016 och 2017. Vi har beslutat att inkludera aspekten om lika möjligheter och rättigheter i fråga etnicitet och språk i den aktuella jämställdhetsplanen. Enligt institutionens strategiska plan för åren 2013–2015, är institutionens mål att värna en god arbetsmiljö, där alla kan delta, och där det finns lika möjligheter för alla oavsett kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller ålder. Detta dokument granskar den nuvarande situationen och ger rekommendationer för förändringar genom tillhörande handlingsplaner. Prefekten har det yttersta ansvaret för jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter vid institutionen.

Jämställdhets- och miljögruppen ansvarar för är att skriva den treåriga jämställdhetsplanen, samt att föreslå och genomföra aktiviteter som syftar till att främja jämställdheten vid institutionen. En treårig jämställdhetsplan ska innehålla uppdaterad statistik som visar jämställdhetsstatus vid institutionen som de föreslagna aktiviteterna utgår från. Varje år ska minst en tydligt utpekad aktivitet genomföras med konkreta mål och åtgärder som kommer att förverkligas inom en relativt kort tid. Den nuvarande jämställdhetsplanen åtföljs av en handlingsplan för jämställdhet och en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter – som bifogas.

Information om jämställdhetsplanen ska spridas till alla institutionens anställda och studenter. Distributionen sker vid personalmöten och skriftligt via vår hemsida.

---

### Kulturgeografiska institutionen

Stockholms universitet  
Kulturgeografiska institutionen  
106 91 Stockholm

Besöksadress:  
Geovetenskapens hus  
Svante Arrhenius väg 8  
Stockholm – Frescati

Telefon: 08-16 20 00  
Telefax: 08-16 49 69  
E-post: [information@humangeo.su.se](mailto:information@humangeo.su.se)  
[humangeo.su.se](http://humangeo.su.se)

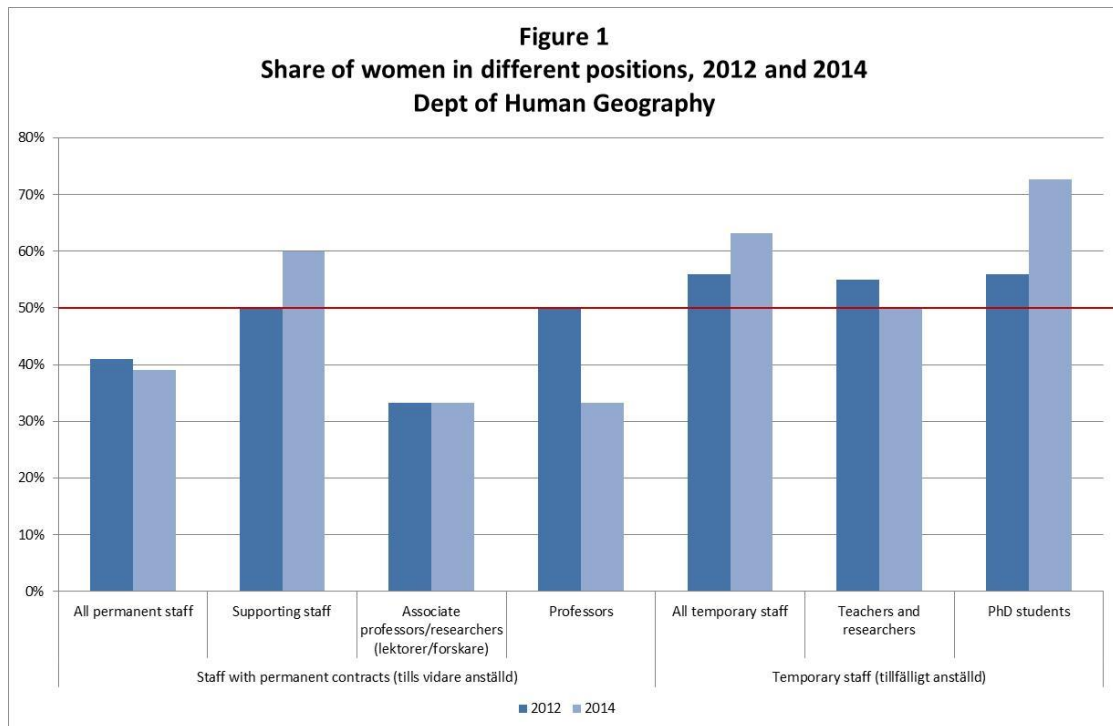
## 1. Jämställdhet

Utifrån tidigare strategiska planer och jämställdhetsplaner kommer vi först att beskriva några viktiga utgångspunkter för det fortsatta jämställdhetsarbetet vid institutionen.

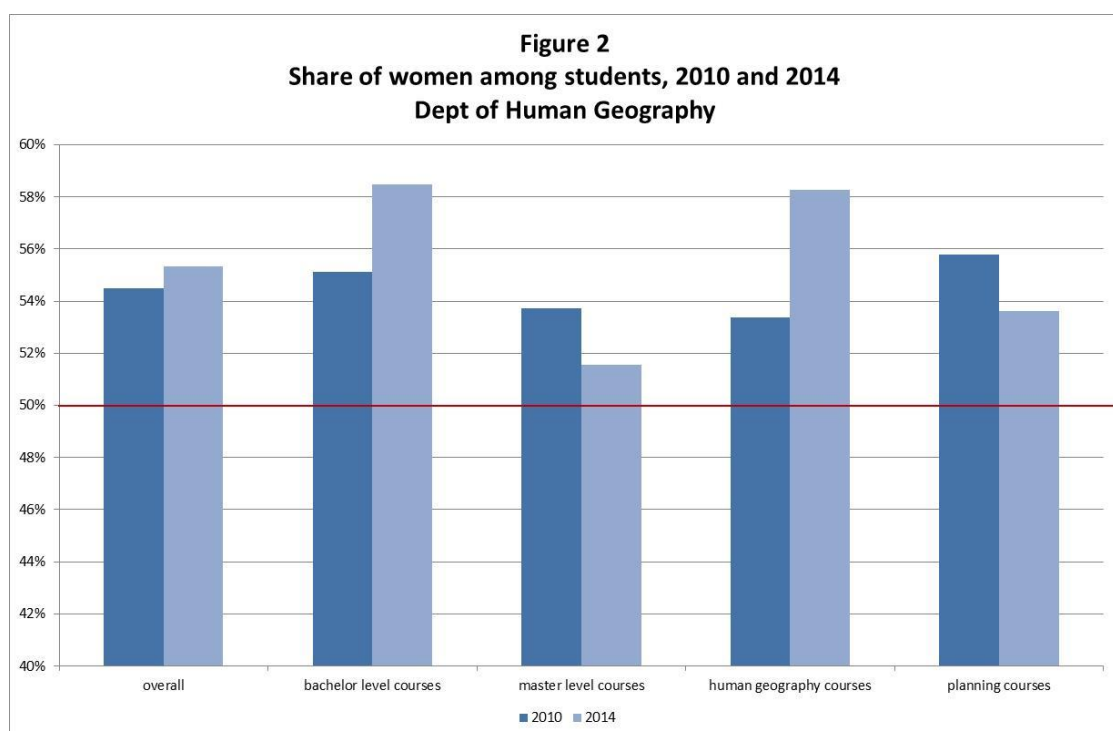
Institutionen bör utvecklas till en arbetsplats där jämställdhet är norm och med lika rättigheter och möjligheter för alla i form av representation, resurstilldelning och utvecklingsmöjligheter. En god arbetsmiljö innebär en miljö fri från trakasserier och ojämlika villkor. Detta gäller kön, etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder. Arbetet i jämställdhetsgruppen vid institutionen bör omfatta flera aspekter av jämlikhet. För att lyckas bör detta arbete baseras på kunskap och insikter om de mekanismer som har en benägenhet att skapa diskriminering och trakasserier. Det finns därför ett tydligt behov av professionell utveckling inom detta område.

Jämställdhet innebär inte bara en jämn fördelning av kvinnor och män på olika positioner. Det är lika viktigt att det finns en kulturell och social miljö vid institutionen som inte missgynnar individer utifrån exempelvis kön, språk, etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder och ålder. Detta gäller till exempel fördelningen av resurser och uppgifter, en inkluderande social miljö och frihet från trakasserier. Det är viktigt att kontinuerligt underhålla och utveckla kunskaper och insikter om frågor om jämställdhet, lika möjligheter och rättigheter och eventuella hinder för dessa. Detta kan uppnås genom seminarier, diskussioner vid personalmöten, kurser, undersökningar eller andra former av aktiviteter. Vi understryker här att det är viktigt att betona lika möjligheter och rättigheter i alla aspekter, då det tidigare arbetet främst fokuserat på jämställdhet. Målet är att alla anställda vid vår institution har lika möjligheter att delta i sociala och formella sammanhang. Ett sätt att ta itu med dessa frågor har varit utvecklingen av olika former av parallellspråkighet. Arbetsmiljön vid institutionen bör också göra det möjligt att kombinera arbete och familj. Detta gäller alla anställda och studenter.

Andelen kvinnor i olika positioner 2014 jämfört med situationen 2012 visas i figur 1. Siffrorna bygger på 42 sysselsatta 2014 och 46 under 2012. Diagrammet visar att i gruppen tidsbegränsat anställda, och då särskilt bland doktorander, är kvinnorna fler än männen, och att andelen kvinnor har ökat. Men bland fast anställda är andelen män högre och framför allt så bland universitetslektorer och professorer. Mest oroande är att andelen kvinnor på högre positioner inte har ökat över tid.

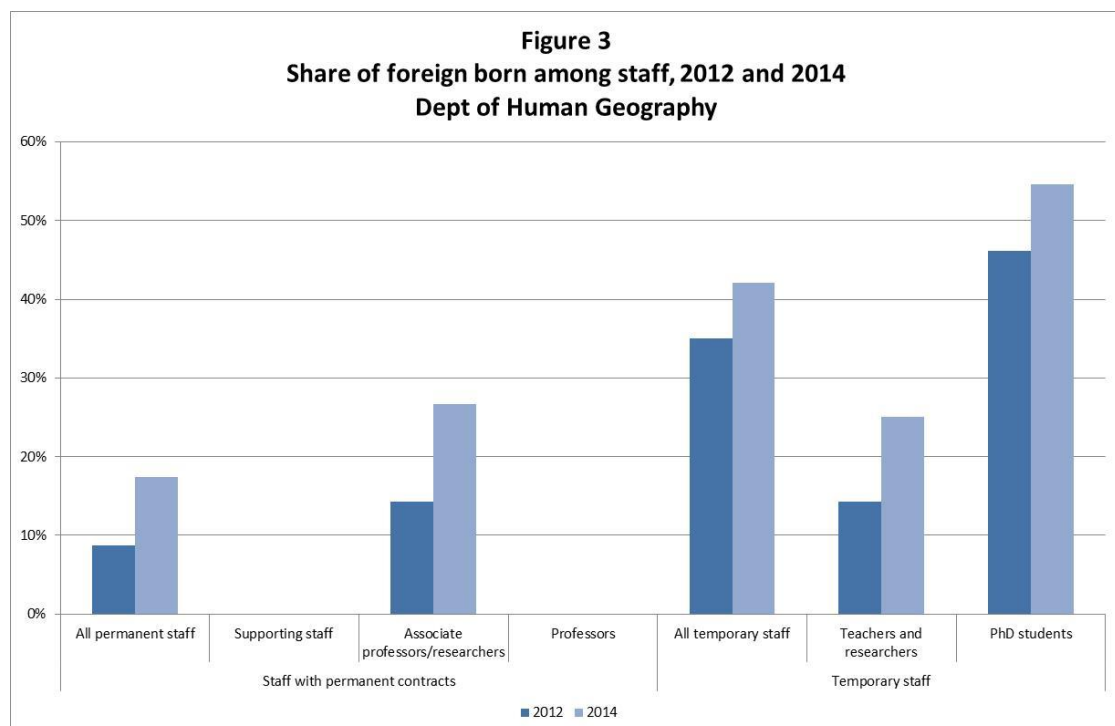


Bland studenter vid vår institution finns på alla nivåer en högre andel kvinnor än män. Figur 2 visar att detta har ökat något sedan 2010, på grund av en ökning av kvinnor på grundnivå och på kurser i kulturgeografi. Sedan föregående jämställdhetsplan beslutades har studierektorer och huvudlärare bevakat att jämställdhetsfrågorna behandlas i kursinnehåll och utbildningsprogram. Institutionsstyrelsen har ett ansvar här då den fastställer kursplaner och litteraturlistor.



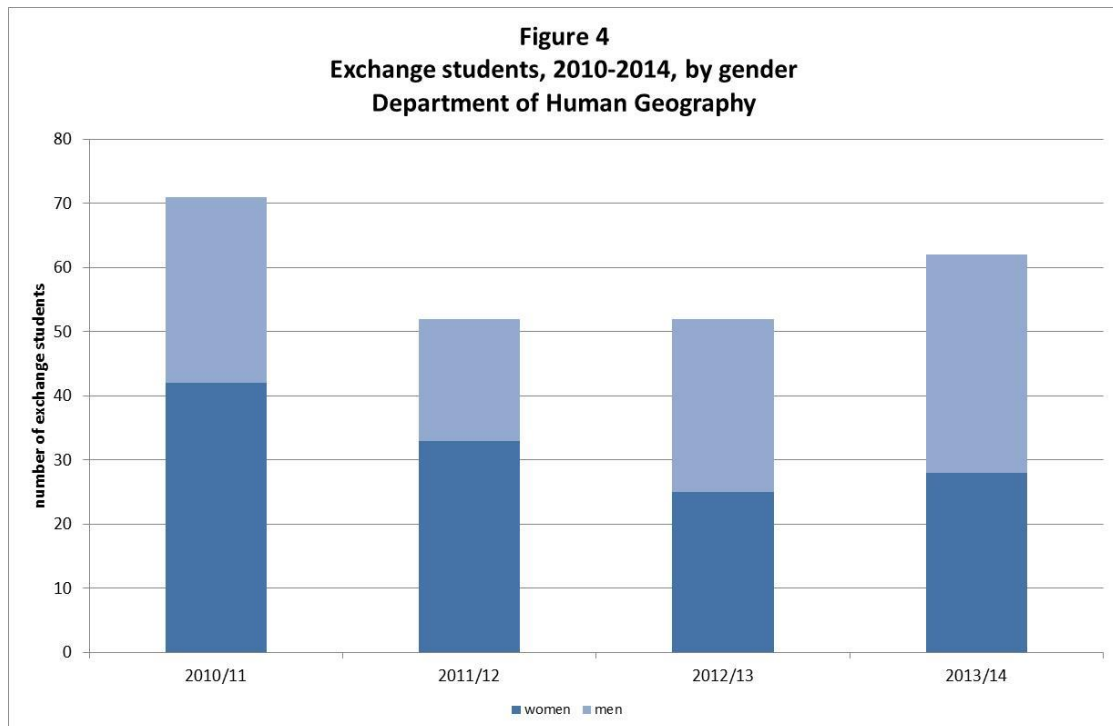
## 2. Lika rättigheter och möjligheter

Stockholms universitet strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats för både svenska och utländska forskare och studenter enligt universitetets språkpolicy. Stockholms universitets kommunikationspolicy anger att en effektiv intern kommunikation är en förutsättning för medarbetarnas delaktighet och arbetseffektivitet. Universitetet eftersträvar att så mycket som möjligt använda både engelska och svenska som akademiska språk. Anställda som inte har svenska som modersmål bör stödjas i att lära sig svenska. Strategiska dokument, regler och bestämmelser bör översättas till engelska i så stor omfattning som möjligt.



Kulturgeografiska institutionen internationaliseras. Institutionen har en internationell publikationsstrategi, forskare besöker internationella konferenser, det finns många samarbeten med partneruniversitet och nätverk, forskare arbetar tillsammans på internationella forskningsansökningar, och inte minst har antalet utländska doktorander och anställda, och även fast anställd personal ökat, som visas i figur 3.

En ganska betydande studentgrupp är utbytesstudenter som tar kurser på institutionen. Figur 4 visar att under de senaste fyra läsåren har 50 till 70 utbytesstudenter studerat vid institutionen varje år. Till detta kommer att institutionens masterprogram ges på engelska.



Institutionens policy är att anställda med annat modersmål än svenska bör uppmuntras att lära sig att tala och skriva svenska. Utomnordiska doktorander ska lära sig svenska i sådan utsträckning att de kan delta i institutionens dagliga sociala liv. Institutionens administrativa språk är svenska, vilket innebär att styrelsemöten, informationsmaterial och e-postkommunikation är på svenska.

Det finns två anledningar till varför institutionens språkpolicy bör revideras. För de första är det lämpligt att göra ändringar utifrån riktlinjerna i universitetets språkpolicy. För det andra har institutionen förändrats. Den ökade mångfalden bland personal och doktorander, som började för länge sedan, ger anledning till behov av vissa anpassningar.

Jämställdhetsgruppen har tagit initiativ till en undersökning bland doktorander, forskare och lärare. Under våren 2014 genomfördes intervjuer om erfarenheter kring lika rättigheter och möjligheter på institutionen, med fokus på språk. Resultaten beskrivs nedan.

Resultaten från undersökningen pekar på ett klimat som är i behov av förändring. En majoritet av de utländska intervjuade har upplevt passivt aggressiva utslutning när de inte talar svenska. Den upplevda attityden är en av lite empati för icke svensktalande.

För nyanställda finns det nästan ingen information på engelska och de intervjuade pekar på att varje nyanställd måste ställa samma frågor till samma personer. En konsekvens av det faktum att information om undervisning och administrativa frågor endast ges på svenska är att de som

inte är svenskspråkiga tror att den informationen inte berör dem och därför missar de en hel del viktig information för att fungera väl på sin arbetsplats. Dessutom innebär det ökade antalet icke svenskspråkiga anställda att det finns ett tydligt behov av engelsk information om undervisning och administrativa frågor. Den information som inte tillhandahålls men som skulle vara välkommen är upplysning om att bo och arbeta i Sverige, universitetsövergripande information såsom uppgifter om helgdagar, ersättning för sjukvårdskostnader, vad man ska göra i händelse av diskriminering, utbrändhet eller konflikter; språkkurser, institutionsinformation om bland annat styrelser och kommittéer, utvecklingssamtal och lönesamtal. Inom doktorandgruppen finns en maktobalans mellan de som kan svenska och de som inte kan svenska vad gäller tillgång till information. Det mentorssystem som institutionen har och som kan vara en hjälp i en bättre integration är till stor del okänt, för både doktorander och övrig personal.

Institutionens policy för internationalisering är inte förenlig med språkpolicy. Även om situationen har förbättrats under de senaste åren är tillgången till information för icke svensktalande fortfarande mycket sämre än för de med svenska som modersmål. Institutionens mål att uppmuntra utländska anställda att lära sig svenska stöds för övrigt inte med tid eller pengar för språkkurser. Många intervjuade ansåg att universitetets språkkurser var av dålig kvalitet och att de inte var utformade för anställda. Dessutom finns det inte mycket förståelse för hur mycket tid och kraft det tar för att lära sig ett nytt språk i vuxen ålder. Även efter flera år av svenskakurser tycker de flesta att det är svårt att aktivt delta i möten på svenska.

Dessutom finns det många oskrivna regler som också kräver en kulturell förståelse, särskilt när det gäller undervisning och administrativa frågor, men också vad gäller sociala normer och kaffekultur. Medvetenheten om dessa kulturella traditioner och erkännandet av skillnaden skulle kunna öka och förbättras.

Baserat på resultaten av undersökningen, har vi formulerat åtgärds punkter i den bifogade handlingsplanen för lika rättigheter och möjligheter.

## Equality plan for the Department of Human Geography 2015–2017

*This a translation of the adopted Swedish version of the equality plan.*

Equality plan for the Department of Human Geography 2015–2017 adopted by the Department Board May 26, 2015.

Stockholm University's aim is to be a university with equal rights and opportunities for all students and employees, with respect for each other's differences and views. Besides the university-wide gender equality plan (every three years) and the plan for equal rights and opportunities (annually, concerns only students), all departments should write a gender equality plan every three years.

This is the Department's equality plan for the years 2015, 2016 and 2017. We have decided to include the aspect of equal opportunities and rights regarding ethnicity and language into the current equality plan. According to the Department's strategic plan for the years 2013–2015, the department's aim is to safeguard a good working environment, in which everyone can participate, and where there are equal opportunities for everyone no matter their gender, ethnicity, disability, sexual orientation, religion or age. This document examines the current situation and gives recommendations for changes through associated action plans. The head of department ("prefekten") has the ultimate responsibility for gender equality and equal rights and opportunities in the Department.

The responsibility of the "gender equality and equal opportunities and rights group" is to write the three-year equality plan, and to propose and carry out activities that aim at promoting equality at the Department. A three-year equality plan should include updated statistics measuring the equality status at the department, on which proposed activities are based. Annually, at least one clearly identified activity should be given attention, including concrete goals and measures that will be realized within a relatively short time. The current equality plan is accompanied by an action plan for gender equality and an action plan for equal rights and opportunities – as attached.

Information on the equality plan should be distributed to all those employed at the Department and to students. Distribution takes place at staff meetings and in writing via our homepage.

### 1. Gender equality

Based on earlier strategy plans and gender equality plans, we will first describe some important starting points for the continuation of gender equality activities at the Department.

The department should develop into a workplace where gender equality is the norm and with equal rights and opportunities for all, in terms of representation, resource allocation and development possibilities. A good working environment means an environment free from harassment and unequal conditions. This applies to gender, ethnicity, sexual orientation and

disability. The work of the equality group at the department should include several aspects of equality. To be successful, this work should be based on knowledge and insights on the mechanisms that tend to create discrimination and harassment. Hence, there is a clear need for professional development in this area.

Gender equality does not only imply an equal distribution of men and women in different positions. It is equally important to that there is a culture and social environment at the Department that does not disadvantage individuals on the basis of for instance gender, language, ethnicity, sexual orientation, disability and age. This concerns, for example, 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 on questions regarding gender equality, equal opportunities and rights and possible obstacles to these. This can be achieved through seminars, discussions at staff meetings, courses, surveys, or other forms of activities. We stresses here that it is important to emphasize equal opportunities and rights in all aspects, as previous work has primarily focussed on gender equality. The objective is that all employed persons at our department have similar opportunities to participate in social and formal occasions. One of the strategies to address these issues 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.

The share of women in different positions in 2014 is displayed in figure 1, compared to the situation in 2012. The figures are based on 42 employed persons in 2014 and 46 in 2012. The graph shows that in temporary positions, and mostly among PhD students, there are more women than men, and that the share of women has increased. However, among permanent staff, the share of men is higher, and especially so among senior lecturers (“universitetslektorer”) and professors. Most worrisome is that the share of women in higher positions has not increased over time.

Among students at our department, at all levels there is a higher share of women than men. Figure 2 shows that this has increased slightly since 2010, due to an increase of women at the bachelor level and in human geography courses. Since the previous equality plan, the directors of studies (“studierektorer”) and course and programme directors (“huvudlärare”) monitor that gender issues are addressed in course content and study programmes. The Department board has a responsibility here, as they are the body that approves course syllabuses and reading lists.

## **2. Equal rights and opportunities**

Stockholm University aims to be an attractive workplace for both Swedish and foreign researchers and students, as stated in the language policy of the university (only available in Swedish). Stockholm University’s communication policy states that efficient internal communication is a prerequisite for employees’ participation and work efficiency. The university strives as much as possible to both use English and Swedish as academic



languages. Employees who do not have Swedish as their mother tongue should be supported in learning Swedish. Strategic documents, rules and regulations should be translated into English as much as possible.

The Department of Human Geography is internationalizing. The department has an international publication strategy, researchers visit international conferences, there are numerous collaborations with partner universities and networks, researchers work together on international research applications, and not the least the number of foreign PhD students and staff, and even permanently employed staff is increasing, which is shown in figure 3.

A quite substantial group of students are exchange students taking courses at the Department. Figure 4 shows that in the last four academic years, we teach about 50 to 70 exchange students. In addition the Department's masters' programmes are in English.

The current department's policy is that employees with a mother tongue other than Swedish should be encouraged to learn to speak and write Swedish. Non-Nordic PhD students should learn Swedish to the extent that they can participate in the department's daily social life. The department's administrative language is Swedish, meaning that board meetings, information material and e-mail communication is in Swedish.

There are two reasons why the department's current language policy should be revised. First, if we follow the university's language policy guidelines, it is appropriate to make changes in the department's language policy. Second, the department has changed. The increased diversity among staff and PhD students, which started long ago, gives rise to some adaptations.

The equality group initiated a survey among PhD students, researchers and lecturers. In the spring of 2014, interviews were conducted on their experiences regarding equal rights and opportunities in the department, with a focus on language. The findings are described below.

The outcomes of the study point to a climate that is in need of change. A majority of non-Swedish interviewees has experienced passively aggressive exclusion when they do not speak Swedish. The perceived attitude is one of little empathy for non-Swedish speakers.

For newcomers there is hardly information in English, and those interviewed indicate that every newcomer has to ask the same questions to the same people. A consequence of the fact that information on teaching and administrative matters is only provided in Swedish, is that non-Swedish-speaking people think that this information does not concern them and therefore they miss out on a lot of important information to function properly in their workplace. Moreover, the increase in non-Swedish-speaking staff means that there is a clear need for English information on teaching and administrative matters. Information that is not provided but welcomed is information on living and working in Sweden; university information such as information on holidays, reimbursement of medical costs, what to do in the case of discrimination, burn out or conflicts; language courses; departmental information such as

information on boards and committees, performance review (utvecklingssamtal) and salary discussion. Within the group of PhD students, there is a power imbalance between the Swedish and non-Swedish speakers in terms of access to information. The mentor system that the department has is largely unknown and could be a help in a better integration, for both PhD students and other staff.

The Department's internationalisation policy is not in accordance with its language policy. Although the situation has improved over the last years, access to information for non-Swedish speakers is still much worse than for native Swedish speakers. The department's aim of encouraging foreign employees to learn Swedish is moreover not supported with time or money for language courses. Many interviewees considered the university's language courses to be of insufficient quality and not directed towards employees. In addition, there is not much understanding for how much time and effort it takes for learning a new language at a later age. Even after several years of Swedish courses, most find it difficult to participate actively in meetings in Swedish.

In addition, there are many unwritten rules that also require a cultural understanding, especially regarding teaching and administrative matters, but also in terms of social norms and the coffee culture. The awareness of these cultural traditions and the acknowledgement of difference could be increased and improved.

Based on the findings of the survey, we have formulated action points in the attached action plan for equal rights and opportunities.