

### **Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2021-2023**

Godkänd av institutionsstyrelsen 2021-02-23

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen är utarbetad av institutionens arbetsmiljögrupp, vilken består av Sæmundur Grettisson (arbetsmiljöombud), Michael Gähler (prefekt), Anna Carin Haag (biträdande studierektor), Johanna Finnström (doktorand), Ely Strömberg (studentrepresentant) och Daniel Ritter (jämställdhetsombud). Institutionens medarbetare har också uppmanats via institutionens studiemiljöenkät att komma med förslag angående frågor som bör belysas i planen, förslag som sedan bearbetats av arbetsmiljögruppen för att skapa en handlingsplan (se nedan). Faktaunderlaget i denna plan gäller till och med hösten 2020.

#### **Graden av könsbalans i institutionens personalkategorier**

En jämn könsfördelning (dvs. könsbalans) anses råda om representationen av båda könen inom en viss befattning ligger inom intervallet 40-60 procent. Tabell 1 visar könsfördelningen avseende personer som var anställda vid Sociologiska institutionen vid den givna tidpunkten (anställda på forskningsinstitut anknutna till SU är inte medräknade).

Tidigare år har institutionen ofta haft en ojämn könsfördelning i ett antal olika personalkategorier. 2020 ser situationen betydligt bättre ut, då det inom alla grupper med fler än fyra anställda råder könsbalans. Bland professorerna är fördelningen 47% kvinnor och 53% män, en avsevärd förbättring jämfört med för tre år sedan då två av tre professorer var män. Dock är nuvarande fördelning något missvisande då den rymmer personal som redan är delvis pensionerad. I själva verket har institutionen för närvarande åtta manliga och sex kvinnliga professorer som är medlemmar av lektorsgruppen (professorer och lektorer). Bland lektoreorna är två män och tre kvinnor. Den sammanlagda könsfördelningen i lektorsgruppen är därför 47% kvinnor och 53% män. I den senaste rapporten (2018-2020) noterade vi att med ”stor sannolikhet kommer denna skeva könsfördelning i professorsgruppen korrigeras de närmaste åren i och med att flera kvinnor förväntas bli beförade inom en snar framtid.” Detta har nu skett, men det är fortsatt ”viktigt att institutionsledningen bevakar situationen och arbetar aktivt för att [bibehålla] denna balans.”

Bland övriga större personalkategorier finns den största obalansen bland forskare och T/A-personalen. I bägge fallen är betydligt fler medarbetare kvinnor än män (10 av 17 postdoks och 60% av T/A-gruppen). Trots dessa skillnader rör sig även dessa grupper mot en mer balanserad könsfördelning än vad som tidigare varit fallet.

Tabell 1. Könsfördelningen bland de anställda\*

	September 2006		September 2008		September 2010		September 2012		September 2014		September 2017		September 2020	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
<b>Professor</b>	2	5	2	6	4	6	3	7	1	7	4	8	8	9
<b>Lektor<sup>a</sup></b>	7	6	5	6	6	7	5	1	6	5	4	1	2	1
<b>Biträdande lektor</b>											1	2	1	1
<b>Vik lektor</b>							4	3	4	3	1	0	0	0
<b>Forskare<sup>b</sup></b>	7	7	4	6	5	4	9	3	14	7	9	7	10	7
<b>Forsknings- assistent/ Forsknings- ingenjör<sup>b</sup></b>											1	3	2	2
<b>Postdok</b>							2	1	4	1	6	3	1	1
<b>Adjunkt</b>	0	3	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1
<b>T/A- personal</b>	2	4	3	4	5	6	5	4	5	4	9	4	6	4
<b>Total</b>	18	25	14	25	20	23	28	19	35	27	36	28	32	26

\* Siffrorna har korrigerats för år 2006 för kategorin lektor.

<sup>a</sup> År 2006-2010 omfattar gruppen lektor även vikarierande lektorer.

<sup>b</sup> År 2006-2010 omfattar gruppen även forskarassistenter och postdoks.

Stockholms universitet har som uttalat mål att öka andelen kvinnliga professorer. För att kunna bli befordrad till professor krävs dock även att man varit huvudhandledare för minst en doktorand till disputation.Handledning fördelas på institutionsnivå och därför är det angeläget att undersöka hur fördelningen av handledning av doktorander ser ut vid institutionen. Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet har beslutat att alla doktorander ska ha två handledare och att en av handledarna ska vara minst docent (beslut 2013-06-12). På Sociologiska institutionen finns hösten 2020 enbart docenter och professorer i lektorsgruppen, tio män och nio kvinnor. Av Tabell 3 nedan framgår att samtliga dessa handleder doktorander, med undantag för en manlig

professor (som nyligen avslutat sex års tjänstgöring som prefekt). De kvinnliga medlemmarna av lektorsgruppen handleder i snitt 2,33 (2,42 år 2017) doktorander var, och de manliga medlemmarna av lektorsgruppen handleder i snitt 1,8 (2,55 år 2017) doktorander var.

*Tabell 2.Handledning efter befattning och kön (oktober 2020)*

	Antal anställda	Huvudhandledare	Bihandledare
<b>Professor man</b>	8	11	3
<b>Professor kvinna</b>	6	5	6
<b>Lektor man</b>	2	4	0
<b>Lektor kvinna</b>	3	6	4
<b>Totalt</b>	19	26	13

Vid en närmare titt på huvudhandledarskap, vilket är viktigt för befordran till professor, visar det sig att kvinnor huvudhandleder i snitt 1,22 doktorander medan män i snitt huvudhandleder 1,5 doktorander. Eftersom det rör sig om så små bastal behöver de tolkas med försiktighet. Det är dock värt att notera att de kvinnliga medlemmarna av lektorsgruppen drar ett betydligt tyngre lass när det gäller bihandledarskap (1,11 doktorander per kvinna) än vad männen i gruppen gör (0,3 doktorander per man). Om detta är en tillfällighet eller en strukturell snedfördelning av arbetsuppgifter bör antagligen utforskas. Glädjande är dock att det huvudsakliga problem som uppmärksammandes i den senaste rapporten, nämligen att kvinnliga lektorer handledde i mindre utsträckning än manliga kollegor, verkar ha korrigerats. Detta är viktigt eftersom det som nämnts ovan inte går att befordras till professor utan huvudhandledarerfarenhet. Tabell 3 redovisar den nuvarande handledningssituationen på institutionen med betoning på handledarens befattning. Glädjande är att för tillfället är alla lektorer huvudhandledare för åtminstone en doktorand. Det kan även noteras att ett fenomen som uppmärksammades 2017 – att doktorander och huvudhandledare nästan alltid var av samma kön – nu är som bortblåst.

Tabell 3.Handledning inom lektorsgruppen (oktober 2020)

Namn	Kön	Huvud	Bi	Lektor
Andersson	Man	2	0	Nej
Barker	Kvinna	1	2	Nej
Bergmark	Kvinna	1	0	Nej
Billingsley	Kvinna	2	3	Ja
Bygren	Man	2	1	Nej
Drefahl	Man	3	0	Ja
Duvander	Kvinna	2	1	Nej
Gähler	Man	2	1	Nej
Hällsten	Man	1	0	Nej
Liljeros	Man	0	1	Nej
Lund	Kvinna	1	0	Nej
Nermo	Man	0	0	Nej
Oláh	Kvinna	1	1	Ja
Ritter	Man	1	0	Ja
Rydgren	Man	3	0	Nej
Stern	Kvinna	0	1	Nej
Sundberg	Kvinna	0	2	Nej
Sverrison	Man	1	0	Nej
Voyer	Kvinna	3	0	Ja

Det är betydligt fler kvinnor än män som har kursansvar för institutionens kurser på grundnivå. Av de 14 kurser (uppsatskursen är på 15hp och räknas därför här som två kurser) som ges på grundnivå i Sociologi I-III har kvinnor kursansvar för 9,5 och män för 4,5 av dessa. Institutionsledningen ska arbeta aktivt för att på sikt jämna ut denna skeva könsfördelning. Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen och prefekt.

När det gäller institutionsstyrelsen har vi sammanställt dess könssammansättning under perioden 2000-2020. Som Tabell 4 visar har könsfördelningen historiskt sett varit ganska jämn, förutom år 2000 då kvinnornas andel översteg 60 procent samt år 2005 då kvinnorepresentationen var under 40 procent (studentrepresentanter inte medräknade).

Tabell 4. Institutionsstyrelsens könssammansättning, årliga genomsnitt, 2000-2020

År	Andel kvinnor, %	Andel kvinnor utan student-representanter, %
2000	70	69
2001	56	56
2002	60	57
2003	45	40
2004	40	40
2005	40	36
2006	50	50
2007	48	50
2008	47	45
2009	52	44
2010	56	48
2012	41	
2013	44	53
2014	45	53
2017*	60	61
2020	60	

\* Eftersom val till institutionsstyrelsen hålls vart tredje år så redovisar vi dessa andelar sedan 2014

I personalkategorin doktorander har vi liksom i tidigare planer tagit fram information om antalet sökande och antalet antagna doktorander. Tabell 5 visar sökande och antagna till forskarutbildningen 1995-2020. Sedan 2018 har 488 personer sökt doktorandplats vid institutionen. Bland de sökande de senaste tre åren finns fler kvinnor än män (52% av de sökande). 23 doktorander har blivit antagna, av vilka 16 är män och 7 är kvinnor, vilket innebär att 35 % av de antagna var kvinnor. Även om denna könsfördelning är potentiellt problematisk så handlar det om relativt små bastal. Dessutom föregicks denna treårsperiod av en längre period av kvinnlig överrepresentation bland antagna doktorander. Det verkar således som om könsbalansen bland doktorander skiftar över tid på ett relativt slumpmässigt sätt, men det är ändå viktigt att institutionen fortsätter att dokumentera och bevaka detta. Genom att dela andel kvinnor bland antagna med andel kvinnor bland sökande får vi ett relativt mått på över- eller underrepresentation, och där framgår att det finns en viss och bestående kvinnlig överrepresentation över hela perioden, utom, som nämnts, för den senaste treårsperioden (2018-2020).

Tabell 5: Sökande och antagna till forskarutbildning 1995-2020

	<b>Totalt 1995-2000</b>	<b>Totalt 2001-2005</b>	<b>Totalt 2006-2010</b>	<b>Totalt 2011-2014</b>	<b>Totalt 2015-2017</b>	<b>Totalt 2018-2020</b>
<b>Sökande totalt</b>	169	108	146	444	249	488
<b>Varav kvinnor</b>	70	62	71	242	149	254
<b>Andel kvinnor</b>	41 %	57 %	49 %	55 %	60 %	52 %
<b>Antagna totalt</b>	52	41	25	26	7	23
<b>Varav kvinnor</b>	24	26	13	15	5	8
<b>Andel kvinnor</b>	46 %	63 %	52 %	58 %	71 %	35 %
<b>Andel kvinnor antagna/ Andel kvinnor sökande</b>	1,12	1,11	1,06	1,06	1,19	0,67

### Graden av könsbalans på institutionens utbildningar

På universitet och högskolor dominerar kvinnorna på grundutbildningsnivå. Läsåret 2019/20 var andelen kvinnliga studenter på grund- och avancerad nivå 62 procent vid Stockholms universitet. Höstterminen 2020 var andelen kvinnliga studenter vid Sociologiska institutionen 82 procent på grundnivå (72 procent perioden 2015-2017) och 65 procent på avancerad nivå (64 procent 2015-2017). Andelen män var något högre på fristående kurs Sociologi I-III (22 procent män, 28 procent 2015-2017), och på programmen sociologisk samhällsanalys (SSA) (18 procent män, 33 procent 2015-2017) arbetsliv och arbetsmarknad (AoA) (21 procent män, 24 procent 2015-2017) än på programmet personal, administration och organisation (PAO) (13 procent män, 15 procent 2015-2017). I samtliga fall har andelen män alltså sjunkit sedan 2015-2017, särskilt på fristående kurser och SSA där män tidigare var relativt välrepresenterade.

På avancerad nivå var den totala andelen kvinnor 65 procent 2012-14. Den andelen har sedan dess sjunkit marginellt till 64 procent. Det saknas underlag från tidigare perioder, men könsfördelningen på utbildning på avancerad nivå ligger i dagsläget nära gränsen för vad som brukar betraktas som en jämställd fördelning (40-60 procent). Ansökningar till institutionens kurser sker centralt och är svåra att påverka lokalt. Institutionen genomförde mellan åren 2014-

2017 ett projekt för att öka jämlikheten bland grundstudenter, vilket dock inte tycks ha haft någon större effekt.

Innehållet i undervisningen beslutas på institutionsnivå och jämlikhetsgruppen skickade i samband med författandet av jämställdhetsplanen 2015-2017 ut en förfrågan till alla kursansvariga lärare angående könsfördelningen bland författare till kurslitteraturen, samt om de funderat över jämställdhetsaspekter i undervisningen. Resultatet visade att kurslitteraturen på grundutbildningen överlag, och i metod i synnerhet, är skriven av män. Kurser med teoretiskt innehåll har inslag av kvinnliga författare, framförallt kurser som avhandlar genusteorier (t.ex. kursen ”makt och social skiktning”). På kandidat- och masternivån, där litteraturen i högre grad består av originaltexter och artiklar, är antalet kvinnliga författare fler. Även om fördelningen visar en tydlig manlig dominans så är relationen komplex, t.ex. kan en antologi med en manlig redaktör ha kvinnliga artikelförfattare. Studenterna möter då texter skrivna av kvinnor även om kurslitteraturlistan enbart innehåller manliga författare.

När det gäller kursernas innehåll återkommer kön/genus, etnicitet och klass både som empiriska teman och teoretiska förklaringsmodeller. Något förvånande var frågor relaterade till dessa teman integrerade i nästan alla kurser i metod/analys, medan de saknades i flera av de allmänna teorikurserna. I metodkurser är frågor kring kön, etnicitet och klass vanliga i både tabeller och övningsexempel (både som enskilda variabler och som en del i frågan, t.ex. könslönegapet eller etnisk ojämlikhet). Det finns också en medvetenhet om att powerpoint-presentationer innehåller både manliga och kvinnliga namn, bilder, osv. Som beskrevs ovan angående litteraturen så speglar specialiserade teorikurser sociologins generella inriktning mot förklaringsmodeller baserade på strukturella olikheter, där jämlikhetsaspekter spelar en central roll. Däremot återkommer i högre grad en traditionellt manlig kanon, där genus är en speciell inriktning, på de mer övergripande teorikurserna på grundutbildningsnivå. Denna kanon dominerar fortfarande i textböcker och det krävs därför kompletterande litteratur för att kompensera för detta.

En åtgärd i jämställdhetsplanen från 2012 var att ”kursutvärderingarna ska inkludera frågan om studenterna anser att könsaspekten inom det behandlade ämnet tagits upp tillräckligt och på ett relevant sätt”. Denna åtgärd har inte genomförts eftersom kursvärderingarna på grundutbildningsnivå är standardiserade och ser likadana ut för alla kurser. Då en sådan fråga inte

är relevant för alla delkurser kan den således inte integreras i den allmänna värderingen. På en del avancerade kurser i demografi finns det sedan länge en fråga i kursvärderingen om studenterna tycker att kursen har behandlat genusaspekter. Detta gäller även för en del kurser på grundnivå där kursansvariga administrerar sina egna kursutvärderingar utöver de som är standard för alla kurser. Denna fråga brukar överlag besvaras positivt. Sammanfattningsvis finns det utifrån sociologämnets inriktning ett självklart fokus på jämlikhetsfrågor, men en större medvetenhet gällande val av litteratur och teoretiskt kanon kan förbättra kurserna ytterligare.

### Lönekartläggning

År 2020 är medianlönen för de anställda på institutionen, exklusive doktorander, 44 600 kr/mån för män, och 40 450 kr/mån för kvinnor. Den kvinnliga medianlönen motsvarar 91 procent av den manliga medianlönen. Skillnaden mellan män och kvinnor har fluktuerat under åren men ökat något sedan den förra lönekartläggningen då den kvinnliga medianlönen var 96 procent av den manliga.

*Tabell 6: Kvinnors medianlöner i procent av mäns medianlöner inom olika personalkategorier*

Anställning	2008	2011	2014	2017	2020
<b>Professor</b>	118	104	106	112	99
<b>Lektor</b>	98	92	100	99	100
<b>Biträdande lektor</b>				96	
<b>Vik. lektor</b>			104	Endast en kvinna	
<b>Forskarassistent/forskare</b>	92	106	98	100	100
<b>Postdok</b>			100	100	90
<b>Adjunkt</b>	Inga kvinnor		Endast en kvinna	Endast en kvinna	105
<b>T/A-personal</b>	104	84	86	81	84
<b>Total</b>	98	86	94	96	91

Uppdelat på olika personalkategorier ser vi att könslönegapet bland professorer lektorer, och forskare är marginellt, om överhuvudtaget existerande. Bland T/A personalen har dock männens medianlön varit högre än kvinnornas det senaste decenniet. Detta beror på att det bara finns tre heltids- eller nästan heltidsanställda män i T/A-gruppen, varav en är administrativ chef, en är byrådirektör/studierektor, och en är IT-tekniker. Bland grupperna postdok och adjunkt handlar det totalt om endast fem anställda, vilket kan misstänkas förklara skevheten.



*Åtgärder:* T/A-gruppen är den minst jämställda av samtliga på institutionen, både när det gäller könsfördelning och lönenivåer. Det är svårt att göra mycket åt det faktum att de bäst betalda T/A-tjänsterna för tillfället innehas av män, men kan mer göras för att även män ska arbeta inom studievägledningen och den övriga administrationen. Exempelvis kan män uppmuntras att söka dessa tjänster. *Ansvariga:* Prefekt och Administrativ chef.

## **Rekrytering**

Under perioden 2012-2014 gick två kvinnliga professorer (en i sociologi och en i demografi) i pension. Demografiprofessuren fylldes av en manlig sökande (utav fyra manliga och två kvinnliga sökande; sakkunniga bestod av en man och två kvinnor), medan sociologiprofessuren inte fylldes. Sedan 2017 har fyra kvinnliga lektorer och en manlig lektor befordrats till professor.

År 2009 anställdes två kvinnliga lektorer (av 17 kvinnor och 10 män som sökte tjänsten) och år 2011 anställdes en kvinnlig lektor med inriktning mot kvantitativa metoder (av 5 kvinnor och 14 män). År 2012 anställdes en manlig lektor, med inriktning mot kvantitativa metoder (av tolv kvinnor och tio män) och en manlig lektor i sociologi (av nio män och tio kvinnor). År 2014 anställdes återigen två manliga lektorer i sociologi (av 15 kvinnor och 31 män). År 2015 anställdes en man och en kvinna som biträdande lektorer i sociologi (av 16 män och 12 kvinnor). 2016 anställdes en man och en kvinna som biträdande lektor i demografi respektive sociologi (av 46 män och 24 kvinnor). 2017 anställdes en man och en kvinna som lektorer (av 19 män och 17 kvinnor). I slutet av år 2020 består gruppen universitetslektorer av tre kvinnor och två män. Ett lektorat utlystes våren 2020 men resultatet av detta är ännu inte klart.

Tabell 7. Rekrytering: Sökande och anställda 2009-2020

	2009		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018-2020*	
	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A
<b>Postdok</b>																		
Kvinnor					12	1	15	3	14	2			7	1			7	1
Män					12	2	5		20	3			21				4	
<b>Bitr. lektor</b>																		
Kvinnor											12	1	24	1				
Män											16	1	46	1				
<b>Lektor</b>																		
Kvinnor	17	2	5	1	26				15	0					17	1	28	1
Män	10		14		18	2			31	2					19	1	35	0/1
<b>Professor</b>																		
Kvinnor	0																	
Män	22	1					4	1										

\* Slutligt utfall saknas för 2018-2020 då rekrytering av två lektorer (dubblerat lektorat) genomfördes under upprättandet av denna tabell. En kvinna har anställts, ytterligare en kvinna har erbjudits tjänst men tackat nej och erbjudandet har nu gått vidare till en manlig sökande.

### Jämlikhet och likabehandling

Sociologiska institutionen ska bereda alla personer oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder likvärdiga möjligheter till att ta del av institutionens verksamhet som anställd eller som student. De anställda på institutionen har också att ta hänsyn till de speciella regler som gäller för anställda vid universitet vid kontakter med studenter (för information om regelverket och diskrimineringsgrunderna, följ denna [länk](#) till SUs hemsida). För att uppnå en jämlik institution krävs tydliga rutiner och väldefinierade ansvarsområden samt ett kontinuerligt förbättringsarbete, något som inte kan sägas vara fullständigt implementerat idag.

### Trakasserier

Institutionens medarbetare och studenter ska behandla varandra respektfullt oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Viktigt att känna till är att det som av en person upplevs som oskyldiga uttalanden eller handlingar ändå kan utgöra trakasserier enligt diskrimineringslagen, särskilt om personen som utsatts gjort klart att uttalandet eller beteendet uppfattats som kränkande (och det ändå fortsatt) eller om uttalandet/ beteendet kan anses så grovt att dess olämplighet borde framgått oavsett. Särskilt allvarliga är trakasserier när någon i

beroendeställning, anställd eller student, trakasseras av den som har makt; chef eller lärare

### *Rutiner for att förebygga trakasserier*

I planen från 2012-2014 uppmanades prefekten att se till att en beskrivning av vilka regler som gäller för undervisande personal samt information till studenterna om institutionens jämlikhetsarbete och rutiner fanns tillgängliga. Vår hemsida har uppdaterats med sådan information och studenterna informeras noggrant om detta på introduktionsföreläsningarna av studierektor på grund- och avancerad nivå. Nyanställda lärare ska även få denna information vid sina första möten med studierektorerna. Skriftliga handläggningsordningar för såväl studenter som anställda har fastställts vid institutionsstyrelsens möte 2014-12-18 och reviderats i januari 2018.

Den sociala snedrekryteringen till universitet och högskola är väl känd. En del av arbetet med likabehandling är att uppmuntra studenter från studieovana hem att studera vid institutionen och att skapa goda förutsättningar för dem att slutföra sina studier. Under år 2014 initierade Jämlikhetsgruppen vid institutionen ett samarbete med Tumba gymnasium som avser att fånga upp elever från studieovana hem. Det är också viktigt att lärarna får information om vilket stöd som finns centralt för elever från studieovana hem, till exempel Språkverkstaden.

### *Internationalisering och språk*

Institutionens internationalisering har skapat nya utmaningar, en av dem är språk. Under de senaste åren har engelskan blivit allt viktigare i institutionens verksamhet. Numera sänds alla allmänna epostutskick till personalen på engelska. Engelska används också på personalmöten, doktoranddagar och institutionsdagar. De enda möten som företrädesvis hålls på svenska är lektorsgruppsmöten och institutionsstyrelsemöten. Det är därmed lättare att inkludera icke svensktalande lärare och forskare i institutionens verksamhet. En annan utmaning är att förena universitetets uppdrag att ge undervisning på svenska och institutionens intresse att rekrytera internationellt. Institutionen bör aktivt söka sätt att underlätta för internationellt rekryterade lärare att bedriva språkstudier samt arbeta aktivt mot universitetet för att utveckla åtgärder på central nivå.

På grund av institutionens omfattande internationella rekrytering av doktorander har ett problem uppstått då många doktorander utan tillräcklig kunskap i det svenska språket upplever en avsaknad

av undervisningsmöjligheter. Då undervisningserfarenhet är en viktig aspekt av meritering för framtida anställningar bör institutionen försöka inkludera icke-svensktalande doktorander i undervisningen.

### **Uppföljning**

De åtgärder som föreslås i denna jämställdhets- och jämlikhetsplan ska följas upp i enlighet med den åtgärdsplan som ackompanjerar den. Ansvarig: Jämställdhetsombud.

## Åtgärds-/handlingsplan 2021-2023, Sociologiska institutionen

Mål (vad som skall göras)	Åtgärder för att nå målet (hur)	Ansvarig person för genomförandet (vem)	Slutdatum för genomförandet (när)	Hur uppföljning sker och/eller utfall
Undersöka fördelningen mellan manliga och kvinnliga författare i kurslitteraturen på grundnivå (och avancerad nivå?)	Be kursansvariga redogöra för mängden manliga och kvinnliga författare i kurslitteraturen och sammanställa materialet på institutionsnivå	Arbetsmiljögruppen	31/12/2021	Rapport till institutionsstyrelsen (IS) och på personalmöte
Förbättra förutsättningarna för doktoranderna att på ett informerat sätt välja handledare	Sammanställa ett dokument med råd som skickas till antagna doktorander innan dessa väljer handledare	Sunnee Billingsley & Daniel Ritter	31/12/2021	Godkännande av dokumentet i IS
Öka mångfalden i TA-gruppen	Uppmuntra manliga sökande till studieadministrationsgruppen	Thomas Nordgren	I samband med publiceringen av nästa jämställdhets- och jämlikhetsplan	Kontrollera jämställdheten 2021
Fortsätta undersöka hur medarbetarna uppfattar jämställdheten	Enkät om arbetsmiljö på institutionen. Möjlighet för anställda att lämna förslag på enkätfrågor	Michael Gähler och arbetsmiljögruppen	Varje höst	Personalmöte i början på varje år
Integrera arbetet med anti-rasism med det allmänna arbetsmiljöarbetet	Inkludera en medlem från anti-rasismgruppen i arbetsmiljögruppen	Daniel Ritter	01/03/21	Har en ny medlem anslutit till arbetsmiljögruppen?

Uppdatera kunskapen i arbetsmiljögruppen om diskriminering	Bjud in medarbetare på personalavdelningen för att förklara den nya diskrimineringslagen	Arbetsmiljögruppen	01/06/21	Rapport till institutionen som helhet vid personalmöte
--	--	--------------------	----------	--

Åtgärdsplan 2021-2023 för lika rättigheter och möjligheter för studenter vid Sociologiska institutionen, Stockholms Universitet

<b>Mål (vad som skall göras)</b>	<b>Åtgärder för att nå målet (Hur)</b>	<b>Ansvarig person för genomförandet (Vem)</b>	<b>Slutdatum för genomförandet (När)</b>	<b>Hur uppföljning sker och/eller utfall</b>
Öka medvetenheten hos studenter och anställda om diskrimineringslagens definition av diskriminering och trakasserier	Uppdatera hemsidan med texter om diskriminering, både på Studentdelen och på interna delen, lägg till do-utbildningen	Arbetsmiljögruppen	01/06/21	Arbetsmiljögruppen kontrollerar hemsidan
Undersöka jämlikhet och eventuella erfarenheter av diskriminering och trakasserier hos studenterna	Färdigutveckla och genomför en studiemiljöenkät	Ely Strömberg och arbetsmiljögruppen	31/12/21	Genomförande och analys av enkät
Öka medvetenheten om diskriminering och diskrimineringslagen hos undervisande personal och studenter.	Uppmana personal och studenter att gå DO:s webbutbildning ”Studenters rätt i högskolan”.	Arbetsmiljögruppen	01/06/21	Information delges anställda under personalmöte
Inled en diskussion om jämställdheten i litteraturen	Pedagogisk lunch	Arbetsmiljögruppen och Anna Lund	12/31/21	Vidare diskussion i arbetsmiljögruppen
Inled en diskussion om hur sociologiska klassiker beskrivs	Samverkan mellan lärare på klassisk teori, introduktion, m.fl.?	Daniel Ritter och Ely Strömberg	12/31/21	Rapportering till arbetsmiljögruppen
Diskutera om utbildningen ger uttryck för normativa föreställningar till t.ex kön och sexualitet.	Anordna en pedagogisk lunch kring temat lika rättigheter och möjligheter. Förslag på diskussionspunkter: Hur diskussioner kring kön/genus ser ut i utbildningen. Hur ska kön kodas i kvantitativ utbildning, dikotom eller inte? Kan man genomföra pronomenrundor vid namnrundor?	Arbetsmiljögruppen och Anna Lund	12/31/21	Vidare diskussion i arbetsmiljögruppen