

Plan för jämsställhetsintegrering 2020-2022

UPPDRAGET

GIH har, i enlighet med 2020 års regleringsbrev, fått ett förnyat uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering. Uppdraget syftar till att fortsätta arbetet med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Regeringen lyfter fram lika möjligheter till karriärvägar i akademien, behovet av att motverka könsbundna studieval och att förbättra kvinnors och mäns genomströmning som särskilt prioriterade områden. Åtgärder och resultat ska årligen redovisas i högskolans årsredovisning.

Som en följd av uppdraget har GIH tagit fram en ny plan för jämställdhetsintegrering för perioden 2020-2022. I planen beskrivs de planerade uppdrag och aktiviteter som ska genomföras under den stipulerade tidsperioden. Planen ska även beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten, till exempel i lärosätets styr- och ledningsprocesser. Under år 2020 pågår ett arbete med att integrera uppföljning och jämställdhetsfrämjande åtgärder i GIH:s kvalitetssystem.

Bakgrund

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Detta innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocesserna. Det kan handla om att utveckla styrsystem och verksamheter så att ojämställdhet motverkas och en rättvis resursfördelning skapas som inte missgynnar någon på grund av kön och andra maktordningar.

Jämställdhetsintegreringsarbetet är målstyrt och syftar till att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper. Enligt regeringsuppdraget ska lärosätenas plan för jämställdhetsintegrering beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet. Det är alltså i ordinarie strukturer i kärnverksamheten och i arbetsorganisationen lösningen på eventuellt förekommande problem ska sökas.

De jämställdhetspolitiska målen

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Utifrån detta arbetar regeringen efter sex delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

GIH i siffror 2019

Antal helårsstudenter	756
Helårsprestationer	629
Prestationsgrad	83 %
Antal doktorander	21 (10 kvinnor – 11 män)
Antal lärare	68,8 (41,3 % kvinnor)
Antal disputerade lärare	37,0 (43,4 % kvinnor)
Antal professorer	5,8 (25,8 % kvinnor)

Könsfördelning av nyantagna studenter vid GIH 2019

Utbildningsprogram	Totalt	Kvinnor	Män
Ämneslärarprogram	113	41	72
Idrott och hälsa 120 hp	34	12	22
KPU	34	13	21
Hälsopedagogprogram	78	59	19
Sport Managementprogram	54	10	44
Tränarprogram	33	8	25
Mastersprogram	35	19	16

PROBLEMOMRÅDEN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID GIH

Framtagandet av GIH:s första plan för jämställdhetsintegrering 2017 tog utgångspunkt i en lokal probleminventering där ett antal problemområden

identifierades och som det egna förändringsarbetet syftade till att lösa. I korthet visade de genomförda insatserna att inga akuta jämställdhetsproblem föreligger inom de i planen för jämställdhetsintegrering utpekade områdena, men att det trots allt finns vissa förbättringsmöjligheter, till exempel när det gäller resursfördelning inom forskning och fördelning av kvinnliga och manliga författare i kurslitteraturen. Insatserna pekar också på ett behov av fortsatt kartläggning, till exempel av studenters anställningsbarhet och av villkoren för undervisande personal.

Föreliggande planen bygger vidare på den information som samlades in och de åtgärder som vidtogs som en följd av arbetet med den tidigare jämställdhetsplanen.

De problemområden där GIH avser att arbeta med jämställdhetsintegrering under uppdragstiden är

- könsbundna studieval och karriär
- utbildningens innehåll
- resursfördelning forskning

Dessa områden redogörs för nedan enligt en struktur bestående av rubrikerna

- utvecklingsbehov
- mål
- aktiviteter

Rubrikerna återfinns i uppdragsformuleringen (lärosätenas regleringsbrev).

Utvecklingsbehov problemområde - Könsbundna studieval och karriärer

Mål (vad ska uppnås?)

Minskad snedrekrytering av kvinnor och män till Hälso pedagogprogrammet och Tränarprogrammet.

Aktiviteter/insatsområden (hur ska problemet belysas?)

- I samverkan med kommunikationsfunktionen vid Avdelningen för kommunikation, IT och fastighet och med efterhörande av GIH:s studentkår fortsatt följa upp hur GIH externt kommunicerar information om de båda utbildningarna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Syftet med aktiviteten är att identifiera insatser som kan bidra till att minska den ojämna könsfördelningen.
- I samverkan med Utbildnings- och forskningsavdelningen, kommunikationsfunktionen vid Avdelningen för kommunikation, IT och

fastighet och institutionen genomföra analys av rekryteringsinsatser. Syftet är att undersöka i vilken mån dessa bidrar till målet att öka rekryteringen av underrepresenterat kön.

- I samverkan med institutionen genomföra riktade kommunikationsinsatser kring tränarprogrammet gentemot specialidrottsförbund i syfte att öka rekryteringen av underrepresenterat kön.
- I samverkan med institutionen genomföra riktade kommunikationsinsatser kring hälsopedagogprogrammet gentemot särskilt identifierade organisationer i syfte att öka rekryteringen av underrepresenterat kön.
- I samverkan med Utbildnings- och forskningsavdelningen, belysa kvinnors och mäns meritvärden i samband med antagning. Syftet är att identifiera eventuella behov av jämställdhetsfrämjande insatser.

Grundutbildningsnämnden (GUN) ansvarar för att ovanstående aktiviteter genomförs och återrapporteras till rektor.

Utvecklingsbehov problemområde - Utbildningens innehåll och genomströmning

Mål (vad ska uppnås?)

Utbildningen beaktar, kommunicerar och förankrar ett jämställdhetsperspektiv i dess innehåll, utformning och genomförande. Jämställd resursfördelning och villkor för undervisande personal på högskolans samtliga program och kurser.

Aktiviteter/insatsområden (hur ska problemet belysas?)

- I samverkan med institutionen följa upp hur ett jämställdhetsperspektiv beaktas, kommuniceras och förankras i kursers innehåll, utformning och genomförande inom respektive utbildning.
- I samverkan med institutionen genomföra en utökad granskning ur ett jämställdhetsperspektiv av förutsättningar och villkor för undervisande personal på hälsopedagog-, tränar- och sport managementprogrammen, med avseende på fördelning av examinatorer, kurs- och delkursansvarig respektive lärare på olika kurser och den tid till förfogande som är förknippad med respektive funktion.
- I samverkan med biblioteket belysa kurslitteraturens innehåll i utbildningsprogrammets år 1 för att säkerställa att det inte föreligger hinder för jämställd utbildning.

- I samverkan med institutionen genomföra utbildningsinsatser kring jämställdhet, till exempel att lärare/personal vid GIH får möjlighet att genomföra workshops kring framgångsrika undervisningsexempel.

Grundutbildningsnämnden (GUN) ansvarar för att ovanstående aktiviteter genomförs och återrapporeras till rektor.

Utvecklingsbehov problemområde – Resursfördelning forskning

Mål (vad ska uppnås?)

Jämställd fördelning av kvinnliga och manliga huvudhandledare på forskarnivå. Jämställd fördelning av det fasta forskningsanslaget. Jämställda villkor för kvinnliga och manliga doktorander, särskilt med avseende på arbetsvillkor, exempelvis institutionstjänstgöringens omfattning och innehåll, och möjligheter till föräldraskap.

Aktiviteter/insatsområden (hur ska problemet belysas?)

- Skapa riktlinjer för doktorandrekrytering som beaktar jämställda möjligheter för kvinnliga och manliga lärare att fungera som huvudhandledare.
- Skapa riktlinjer för fördelning av det fasta forskningsanslaget, särskilt med avseende på projektstöd och stöd för internationalisering, som beaktar jämställdhet.
- Ta fram information om genomströmning av kvinnliga och manliga doktorander samt genomlys doktorandernas arbetssituation dels när det gäller möjligheter till föräldraskap, dels när det gäller institutionstjänstgöringens omfattning och innehåll.

Forsknings- och forskarutbildningsnämnden (FFN) ansvarar för att ovanstående aktiviteter genomförs och återrapporeras till rektor.