

PLAN

Diarienummer: GIH 2022/338
Datum: 2022-04-01
Beslutat av: Rektor
Beslutsdatum: 2022-08-30

1(15)

Inriktning för GIH:s jämförbarhetsintegrering 2023–2025

Innehåll

Inledning	3
Uppföljning av GIH:s plan för jämställdhetsintegrering 2020–2022	3
Könsbundna studieval och karriär	3
Utbildningens innehåll	4
Resursfördelning inom forskning	5
Utgångspunkter för jämställdhetsintegrering	6
Identifierade områden för jämställdhetsintegrering	8
Könsbundna studieval	8
Problembeskrivning	8
GIH:s inriktning och mål	9
Jämställd fördelning av akademiskt ledarskap	9
Problembeskrivning	9
GIH:s inriktning och mål	10
Möjligheter att förena studier och arbete med föräldraskap	11
Problembeskrivning	11
GIH:s inriktning och mål	12
Jämställd hälsa	13
Problembeskrivning	13
GIH:s inriktning och mål	14
Integrering av jämställdhet i ordinarie processer och verksamhet	14

INLEDNING

Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH) har enligt Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor (GIH 2022/134) i uppdrag att senast den 1 september 2022 redovisa inriktningen för högskolans arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Enligt regleringsbrevet ska universitet och högskolor fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att utifrån deras specifika verksamhet bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Inriktningen ska i nästa steg omsättas i verksamheten där konkreta mål, delmål och aktiviteter preciseras.

Enligt Högskolestyrelsens Verksamhetsplan, resursfördelningsbeslut och budget (GIH 2021/318) har Utbildnings- och forskningsnämnden (UFN) ansvar för att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering för 2023–2025. Som ett led i detta ansvar har nämnden utarbetat inriktningen för GIH:s jämställdhetsintegrering för perioden 2023–2025.

Underlaget har beretts av Bim O'Reilly och Camilla Norrbin, handläggare vid Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen samt av Karin Redelius, ordförande och Elin Ekblom Bak, vice ordförande. En enkät har genomförts bland högskolans personal och studentkår för att inhämta information om och perspektiv på möjliga teman för jämställdhetsarbetet. Förslag till inriktning förelades UFN 2022-06-02. Studentinflytande och förankring med arbetstagarorganisationerna i beredning och beslut har skett genom representation i UFN samt i form av samråd inför rektorsbeslut.

UPPFÖLJNING AV GIH:S PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING 2020–2022

GIH fastställde under våren 2020 en plan för jämställdhetsintegrering för 2020–2022 (GIH 2020/203) mot bakgrund av uppdrag i regleringsbrevet för budgetåret 2020. Planen byggde på de analyser som genomfördes och de åtgärder som vidtogs som resultat av GIH:s tidigare plan för jämställdhetsintegrering för 2017–2019 (GIH 2017/438). De problemområden GIH avsåg arbeta med under uppdragstiden var utpekade i regleringsbrevet: könsbundna studieval och karriär, utbildningens innehåll samt resursfördelning inom forskning. Arbetet redovisas i högskolans årsredovisningar för 2020 respektive 2021.

På grund av en omorganisation av högskolan 2020 förändrades beslutsdelegationen och ansvarsfördelningen för genomförandet av jämställdhetsintegreringsplanen, vilket fått konsekvenser för planens genomförande. Prorektor med ansvar för jämställdhetsintegrering avslutade även sitt uppdrag vid årsskiftet 2022 och lämnade i samband med detta en statusrapport för arbetet med jämställdhetsintegrering (GIH 2021/482), i vilken behov av att utreda ansvarsfördelningen lyftes. Inför att planen löper ut 2022 och en inriktning för arbetet 2023–2025 utarbetas har en ny ansvarsfördelning fastställts (se ovan).

Könsbundna studieval och karriär

Inom området könsbundna studieval formulerade GIH målet att minska snedrekrytering av kvinnor och män till högskolans två kandidatprogram: Hälsovetenskapprogrammet och Tränarprogrammet. Hälsovetenskapprogrammet har en högre andel sökande och studerande som är kvinnor, medan Tränarprogrammet uppvisar det motsatta. Ett antal insatser förordades: analys av och insatser för rekrytering och kommunikation samt analys av meritvärden i samband med antagning för båda utbildningsprogrammen.

Sedan planens fastställande har en arbetsgrupp gjort en översyn av marknadsföringen av GIH:s utbildningar, särskilt hälsopedagogprogrammet och tränarprogrammet. Gruppen föreslog ett antal insatser som ska genomföras under perioden 2020–2022 för att öka jämställdheten i marknadsföringsmaterialet och minska risken för könsbundna studieval.¹ Under 2021 har både Hälsopedagogprogrammet och Tränarprogrammet genomgått betydande revideringar och nya utbildningsplaner beslutats inför programstart HT22. Effekten av förändringarna när det gäller studentpopulationen bör därför följas upp innan nya åtgärder beslutas.

Hälsopedagogprogrammet, som benämns Hälsopromotionsprogrammet fr. o. m. HT22, uppvisar en minskande snedrekrytering sedan 2020.² Tränarprogrammet har dock fortfarande en betydande större andel män än kvinnor bland studenter. Därmed kvarstår könsbundna studieval som bör följas upp i takt med att de reviderade programmen implementeras.

Utbildningens innehåll

Inom området utbildningens innehåll formulerade GIH två mål. Det ena målet var att utbildningen beaktar, kommunicerar och förankrar ett jämställdhetsperspektiv i dess innehåll, utformning och genomförande. Det andra målet var en jämställd resursfördelning och jämställda villkor för undervisande personal på högskolans samtliga program och kurser. Ett antal insatser förordades: uppföljning av jämställdhetsperspektiv i kursers innehåll, utformning och genomförande (inklusive litteratur), analys av jämställda förutsättningar och villkor för undervisande personal på kandidatprogrammen samt utbildningsinsatser.

Inom detta område har utveckling, uppföljning och arbete med jämställdhetsperspektiv inom kurser och utbildningsprogram skett inom ramen för en revidering av GIH:s kvalitetssystem för utbildning och forskning (GIH 2020/522). Syftet har varit att skapa förutsättningar för att systematiskt undersöka och arbeta med jämställdhet i programmets innehåll och genomförande i ordinarie kvalitetssäkrings- och uppföljningsprocesser. Beaktande av jämställdhet i utbildningarnas innehåll och genomförande utgör en kvalitetsindikator för kurser och utbildningsprogram vid GIH som ska omhändertas vid såväl inrättande som uppföljning och utveckling av kurser och program (Riktlinjer för kvalitetssäkring och uppföljning av kurser och program, GIH 2021/13; Riktlinjer för kurser, utbildningsprogram och examination på grund och avancerad nivå, GIH 2021/219). Innehållet i kurs- och programenkäter, liksom utbildningsansvarigas analyser, har även genomlysts och frågor gällande jämställdhet integrerats i desamma. Utöver det löpande systematiska arbetet kan en genomlysning av jämställdhetsperspektiv i utbildningarna ske vid externa utvärderingar, vilka ska ske regelbundet.

En förväntad effekt av kvalitetssystemets utveckling är en större medvetenhet om jämställdhetsfrågor och stimulering av ett förändrat arbetssätt, där jämställdhet blir ett naturligt inslag vid utveckling av både nya och befintliga kurser och utbildningsprogram. Vidare underlättas uppföljning på högskolegemensam nivå, vilket möjliggör för framtagande av ändamålsenliga åtgärder i form av exempelvis utbildningsinsatser, uppföljningar, stöddokument eller funktioner.

Gällande jämställda förutsättningar och villkor för undervisande personal har det i och med omorganisationen beslutats om nya ansvarsfördelningar och funktioner för kurser och utbildningsprogram. Planens utgångspunkt att analysera tidigare organisations

¹ Årsredovisning för Gymnastik- och idrottshögskolan 2020, s. 10.

² Årsredovisning för Gymnastik- och idrottshögskolan 2021, s. 9.

ansvarsstruktur är därför inaktuell. En kartläggning av medarbetares tjänsteplaner har dock medfört förslag på annan tjänsteläggning av lärare för att få en jämnare könsfördelning på vissa utbildningsprogram.³ Vidare ingår analys av fördelning mellan män och kvinnor bland undervisande lärare i analyserna för kurser så att dessa aspekter systematiskt undersöks i ordinarie kvalitetssäkrings- och uppföljningsprocesser.

Avslutningsvis har det således inte genomförts någon generell genomlysning av utbildningsprogrammen eller kurserna vad avser jämställdhet i innehåll och genomförande. Då GIH:s utbildningsutbud befinner sig i ett utvecklingsskede, där flera nya utbildningsplaner beslutats och nya utbildningar är under beredning, har fokus varit att skapa förutsättningar för att utveckla jämställdhet i ordinarie kvalitetssäkrings- och uppföljningsprocesser. Syftet är att etablera ett systematiskt arbetssätt. Genomlysning av utbildningsprogrammen vad avser jämställdhet, inklusive förslag till åtgärder, kan ske i samband med externa utvärderingar.

Resursfördelning inom forskning

Inom området resursfördelning inom forskning formulerade GIH tre mål: jämställd fördelning av huvudhandledare på forskarnivå, jämställd fördelning av det fasta forskningsanslaget samt jämställda villkor för doktorander (arbetsvillkor, institutionstjänstgöring och möjligheter till att förena studier och föräldraskap). Ett antal insatser förordades: utarbetande av riktlinjer för doktorandrekrytering som beaktar jämställda möjligheter till huvudhandledarskap, utarbetande av riktlinjer för fördelning av det fasta forskningsanslaget som beaktar jämställdhet samt analys av genomströmning på forskarutbildningen och genomlysning av doktoranders arbetssituation. Uppdraget är redovisat i en rapport (GIH 2022/132), där förslag till åtgärder framgår.

I samband med omorganisationen utarbetades nya riktlinjer för rekrytering till utbildning på forskarnivå, i vilka en skrivning om beaktande av jämställdhet vid utseende av huvudhandledare integrerats (Riktlinjer för rekrytering till utbildning på forskarnivå, GIH 2021/488). Den nya riktlinjen förväntas generera ett förändrat arbetssätt där jämställdhet beaktas i högre grad vid utseende av huvudhandledare. I takt med att nya doktorander antas väntas därmed utfallet påverkas i positiv riktning.

Omorganisationen av GIH medförde även en omstrukturering av resursfördelningen avseende forskning till de olika organisatoriska delarna. En ny modell för att beakta jämställdhet i fördelningen av det fasta forskningsanslaget behövdes således utarbetas. I direktiven för högskolestyrelsens verksamhetsplanering, resursfördelning och budget för 2022 (GIH 2021/318) har därför ett uppdrag om beaktande av jämställdhet vid resursfördelning av forskningsanslaget integrerats. Det kan dock konstateras att tidigare uppföljning visat att inga större problem föreligger inom ramen för resursfördelning av det fasta forskningsanslaget, undantaget de effekter som följer på en underrepresentation av kvinnor bland professorerna. Direktiven förväntas stimulera en fortsatt jämn fördelning av forskningsanslaget.

Doktorandernas arbetssituation har genomlysts genom statistik, kartläggning av individuella studieplaner och en fokusintervjugrupp kring årsskiftet 2022. Resultatet visar att kvinnor har lägre genomströmningstakt än män. Antalet doktorander är dock få, varför enskilda doktoranders genomströmning får stor betydelse för det totala utfallet. Förutsättningar för att förena forskarstudier med föräldraskap upplevs sammantaget som goda. Dock är det vissa områden där åtgärdsarbete bör vidtas skyndsamt: brister i

³ Årsredovisning för Gymnastik- och idrottshögskolan 2020, s. 10.

planering av kurser samt information om bestämmelser och praxis som rör löner och andra anställningsvillkor. Åtgärdsförslag har lämnats till rektor för vidare hantering.

Avslutningsvis har omorganisationen av högskolan medfört en omfördelning av uppdrag samt nya ordningar för resursfördelning och doktorandantagning. Strategin för att främja jämställdhet i verksamheten har därför kännetecknats av utvecklande av jämställdhetsperspektiv i direktiven för de nya arbetsordningar som tagits fram. Resultat av de ändrade direktiven väntas medföra ett ändrat arbetssätt med avseende på huvudhandledarskap och fortsatt jämn fördelning av resursfördelning i samband med att dessa tillämpas. Det långsiktiga målet är en jämställd fördelning, vilket även kan påverka förutsättningar för att öka andelen kvinnliga professorer genom befordran. I fortsatt arbete bör därför tillämpningen av direktiven följas upp.

UTGÅNGSPUNKTER FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män (flickor och pojkar) ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Detta mål har brutits ner i sex delmål som lärosätena bör förhålla sig till:

1. Jämn fördelning av makt och inflytande,
2. Ekonomisk jämställdhet,
3. Jämställd utbildning,
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet,
5. Jämställd hälsa samt
6. Att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Vissa jämställdhetsmål preciseras vidare i regeringens regleringsbrev. Under perioden 2021–2023 har GIH ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 60 procent kvinnor, vilket kommer följas upp och rapporteras av UKÄ till regeringen senast 15 mars 2024. Universitet och högskolor ska vidare verka för kvinnors och mäns lika möjligheter till karriärvägar samt motverka könsbundna studieval och könsskillnader i genomströmning på kurser och utbildningsprogram. Universitet och högskolor ska också redovisa hur jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsmedel.

Vidare ska lärosätena enligt Diskrimineringslagen motverka diskriminering och främja lika villkor både som utbildningsanordnare och arbetsgivare. Arbetet med aktiva åtgärder som utbildningsanordnare definieras i diskrimineringslagen och ska genomföras inom fem områden: antagning och rekrytering; examinationer och bedömningar; studiemiljö; studier och föräldraskap; undervisningsformer och organisering. Lärosätena ska som arbetsgivare bedriva aktiva åtgärder inom områdena: arbetsförhållanden; löner och andra anställningsvillkor; rekrytering och befordran; utbildning och kompetensutveckling; arbete och föräldraskap.⁴

GIH avser enligt Strategisk plan 2019–2023 bedriva utbildning och forskning med hög kvalitet och stor relevans inom området idrott, fysisk aktivitet, hållbarhet och hälsa och på så vis bidra till en positiv samhällsutveckling.⁵ GIH:s strategiska plan 2019–2023 knyter tydligt an till Agenda 2030:s mål för hållbar utveckling, där målet om jämställdhet

⁴ Diskrimineringslagen (2008:567); Lag om ändring i diskrimineringslagen (2017:1081), kap. 2–3.

⁵ Strategisk plan 2019–2023, s 4.

och egenmakt för alla kvinnor och flickor är en viktig utgångspunkt.⁶ Det gäller särskilt mål 4, god utbildning för alla människor, och mål 3, god hälsa och välbefinnande, där ett av delmålen syftar till att genom hälsopromotiva insatser förebygga folksjukdomar samt främja psykisk hälsa och välbefinnande. GIH:s strategiska plan och dess koppling till Agenda 2030 är därmed en viktig utgångspunkt för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Inriktningen för jämställdhetsintegrering ska vara förankrad i resultat från granskningar, uppföljningar och analyser genomförda av högskolan eller andra aktörer. Vid GIH är jämställdhet en del av det reguljära kvalitetsarbetet, vilket är uppbyggt för att beakta internationella standarder och rekommendationer.⁷ En redogörelse för det systematiska kvalitetsarbetet återfinns sist i dokumentet. Utfallet från kvalitetsarbetet genererar årligen underlag för jämställdhetsarbete. I inriktning för GIH:s jämställdhetsintegrering 2023–2025 är kvalitetssystemets uppföljningar som sammanfattats i Kvalitetsrapport 2020–2021 samt uppföljningen av plan för jämställdhetsintegrering 2020–2022 som redogjorts för ovan basen för denna kunskapsinhämtning.

I Kvalitetsrapport 2020–2021 (GIH 2021/410) inkluderas, utöver de årliga interna uppföljningarna, en redogörelse för den självvärdering som GIH utarbetade i samband med UKÄ:s tematiska utvärdering av breddad rekrytering, en intern enkät som undersökte högskolans studiemiljö under HT20 samt en tillsynsrapport från Diskrimineringsombudsmannen avseende GIH:s arbete med aktiva åtgärder. Andra viktiga underlag för GIH:s utgångspunkter är högskolans Årsredovisning 2021, uppföljning av plan för jämställdhetsintegrering 2020–2022 (se ovan) samt Universitetskanslersämbetets (UKÄ) yttrande över GIH:s arbete med breddad rekrytering.

⁶ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/17-globala-mal-for-hallbar-utveckling/> (2022-04-26)

⁷ Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning är en översättning av Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, antagna vid ministerkonferensen i Jerevan, maj 2015; The European Charter for Researchers/ The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

IDENTIFIERADE OMRÅDEN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Nedan redogörs för de problemområden kring jämställdhet GIH avser arbeta under perioden 2023–2025 och vilka målsättningar och effekter som förväntas.

Könsbundna studieval

Problembeskrivning

GIH avser under perioden 2023–2025 att intensifiera arbetet med att motverka *könsbundna studieval* till högskolans utbildningsprogram. Utgångspunkten är det tredje jämställdhetspolitiska delmålet: jämställd utbildning. I regleringsbrev för budgetåret 2022 ges universitet och högskolor i uppdrag att verka för kvinnors och mäns lika möjligheter till karriärvägar samt att motverka könsbundna studieval och könsskillnader i genomströmning på kurser och utbildningsprogram. I Diskrimineringslagen åläggs högskolan vidare att motverka diskriminering och främja lika villkor vid antagning och rekrytering till utbildningar samt inom examinationer och bedömningar av studenter.

I Strategisk plan 2019–2023 har GIH målsättningen att högskolan ska vara Sveriges mest efterfrågade utbildningsplats för studier i idrottsvetenskap. En förutsättning för att öka efterfrågan och kvaliteten är kopplad till problematiken med könsbundna studieval då GIH riskerar gå miste om potentiella studentgrupper.

Idrott, fysisk aktivitet och hälsa är starkt könskodade områden i samhället. Idrott och prestation är generellt sett manligt kodat och hälsa och ”fitness” är på motsvarande sätt kvinnligt kodat. Det återspeglas exempelvis bland tränare inom idrottsrörelsen som företrädelsetvis är män. Kandidatprogrammen har (som redogjorts för ovan) en sammansättning som präglas av könsbundna studieval. Under de senaste åren har andelen män som söker sig till högskolans utbildningar ökat något och utgjorde 59 procent bland programnybörjarna HT21. Tränarprogram har fortsatt en stark manlig dominans och Hälso pedagogprogrammet (numera benämnt Hälso promotionsprogrammet) domineras av kvinnliga studenter, även om andelen män bland programnybörjarna ökat till 47 procent 2020. Därtill kan en tilltagande obalans noteras vad gäller andelen män och kvinnor som ansöker till och studerar på GIH:s lärarprogram; ämneslärarprogrammet och den Kompletterande lärarutbildningen (KPU).⁸

Utifrån uppföljningen av Plan för jämställdhetsintegrering för 2020–2022 samt den självvärdering som GIH utarbetade i samband med UKÄ:s tematiska utvärdering av breddad rekrytering kommer GIH fortsätta arbetet med att motverka könsbundna studieval med fokus på högskolans kandidatprogram och lärarutbildningar. GIH har som ambition att arbeta strategiskt för att rekrytera båda könen till utbildningarna. I GIH:s självvärdering rörande breddad rekrytering samt Universitetskanslersämbetets (UKÄ) yttrande över detsamma föreslås en utvecklad samverkan med ungdomsskola och idrottsrörelse genom bl a studentambassadörer och alumner för att nå underrepresenterade grupper.⁹

Jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande är vidare en viktig kvalitetsaspekt. Vid inrättande liksom vid uppföljning och utveckling av kurser och program utgör jämställdhet ett bedömningsområde. Ett aktivt jämställdhetsarbete är ett

⁸ Årsredovisning för Gymnastik- och idrottshögskolan 2021, s. 18–21

⁹ Kvalitetsrapport 2020–2021(GIH 2021/410), s 5.

viktigt verktyg för att på sikt öka utbildningars attraktionskraft för både män och kvinnor. GIH kommer bl a genom det reguljära kvalitetssäkringsarbetet utveckla jämställdhetsperspektiv både i nya och befintliga kurser och utbildningsprogram.

GIH:s inriktning och mål

GIH:s långsiktiga målsättning inom området *könsbundna studieval* vid högskolan är:

- En jämställd fördelning av kvinnor och män inom utbildningsprogrammen med beaktande av kompetensförsörjning av båda könen som kan leda till att den könsobalans som finns bland vissa yrkesgrupper inom området idrott, fysisk aktivitet och hälsa förändras,
- Ett utbildningsinnehåll som beaktar jämställdhet i innehåll, utformning och genomförande,
- Jämställd genomströmning inom utbildningsprogrammen.

Den förväntade effekten av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2022–2025 är att:

- Öka andelen kvinnor som antas till Tränarprogrammet, bibehålla andelen män bland programnybörjare inom Hälsopromotionsprogrammet, samt motverka tendensen att andelen män på lärarprogrammet verkar vara betydligt högre än andelen kvinnor.
- Utbildningen beaktar, kommunicerar och förankrar ett jämställdhetsperspektiv i dess innehåll, utformning och genomförande inklusive genomströmning.

Exempel på åtgärder som planeras under perioden:

- Följa könsammansättningen bland programnybörjare samt genomströmning och examen avseende kön för utbildningsprogrammen och utifrån analys vidta åtgärder,
- Beaktande av jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i framtagande av högskolans nya externwebb och i andra kommunikationskanaler,
- Följa utfall av årlig kurs- och programuppföljning avseende jämställdhetsperspektiv i utbildningen innehåll, utformning och genomförande samt utifrån analys vidta åtgärder.

Jämställd fördelning av akademiskt ledarskap

Problembeskrivning

GIH avser under perioden 2023–2025 att arbeta för en *jämställd fördelning av det akademiska ledarskapet* vid högskolan. Utgångspunkterna är det första jämställdhetspolitiska delmålet som berör jämställd fördelning av makt och inflytande samt det tredje delmålet som berör jämställd utbildning. I regleringsbrev för budgetåret 2022 ges lärosätena uppdrag att arbeta med jämställda karriärvägar och jämställd fördelning av forskningsmedel. GIH har även ett angivet rekryteringsmål på 60 nyrekryterade kvinnor bland professorer t.o.m. 2024.

I GIH:s strategiska plan är en av de strategiska målsättningarna för 2019–2023 att högskolan ska bedriva forskning med hög internationell kvalitet inom det idrottsvetenskapliga området. En viktig kvalitetsindikator med grund i den europeiska policyn The European Charter & Code for Researchers är att rekrytering och befordran ska vara transparent och baseras på akademiska meriter. Det ska också finnas ett likvärdigt stöd för karriärutveckling både inom och utanför akademien. Dessa aspekter är viktiga för att nå målet om hög forskningskvalitet i en internationell kontext.

GIH:s årsredovisning 2021 visar att könsfördelning på ledande positioner på högskoleövergripande nivå och inom chefskretsen vid högskolan i stort är jämställd. En granskning av olika personalkategorier visar dock tecken på bristande jämställdhet, framför allt gällande könsfördelningen bland professorer. Andelen kvinnliga professorer har minskat stadigt under de senaste fem åren och andelen var under 2021, 13 procent. Detta påverkar villkoren för jämställdhet inom det akademiska ledarskapet, exempelvis när det gäller högskolans ämnesområdesansvariga där ämnesområdena leds av fem män och två kvinnor. Ålderssammansättningen inom personalen kommer att kräva ett omfattande arbete med nyrekryteringar under de närmaste åren, också bland professorer. Ett systematiskt arbete med nyrekryteringar ger därmed goda möjligheter för högskolan att förändra könsstrukturen bland professorer och även bland övriga personalkategorier.¹⁰ Utöver att utreda behov av nyrekrytering kan inventering av möjligheter till befordran undersökas. I årsredovisningen för 2021 anges att en kartläggning av möjliga rekryteringar och befordringar genomförts 2020, vilken påvisade möjlighet för befordran för docentkompetenta kvinnor.¹¹ Två kvinnor har kring årsskiftet 2022 beviljats ansökan om befordran som professor. Det fortsatta arbetet inriktas därför på vidare utredning av möjligheter till nyrekrytering och fortsatt inventering av möjligheter till befordran samt analys och undanröjande av hinder för jämställd forskningsmeritering som kan ligga till grund för befordran.

Vid GIH har det i samband med plan för jämställdhetsintegrering 2020–2022 även påvisats att fler män än kvinnor verkar som huvudhandledare inom utbildning på forskarnivå. Vid första kvartalet 2022 var tio kvinnor och sjutton män huvudhandledare. Huvudhandledarskap är en viktig förutsättning för forskningsmeritering och möjlighet att befordras till professor. Att skapa jämställda förutsättningar och möjligheter till huvudhandledarskap är därför en viktig åtgärd för att både skapa jämställda karriärvägar och en jämställd fördelning av makt och inflytande över den forskning som bedrivs vid högskolan. Tidigare insatser har fokuserat på införande av direktiv om beaktande av jämställdhet i de riktlinjer som reglerar doktorandrekrytering. Direktiven väntas stimulera ett förändrat arbetssätt till förmån för en jämställd fördelning av huvudhandledaruppdrag. Det fortsatta arbetet inriktas därmed på att följa implementering och utfall.

GIH:s inriktning och mål

GIH:s långsiktiga målsättning inom området *jämställd fördelning av det akademiska ledarskapet* vid högskolan är:

- En jämställd fördelning av huvudhandledare inom utbildning på forskarnivå,
- En jämställd fördelning av professorer vid högskolan.

Den förväntade effekten av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2023–2025 är att:

- Öka andelen huvudhandledare som är kvinnor inom utbildning på forskarnivå som resultat av förändrade direktiv,
- Identifiera och undanröja strukturella hinder för forskningsmeritering som kan påverka karriärutveckling inklusive möjligheten till befordran.

Exempel på åtgärder som planeras under perioden:

- Följa utfall av en forskningsmiljöenkät som genomförs under 2022 för att analysera och ta fram åtgärder avseende strukturella hinder för forskningsmeritering som kan påverka befordran,
- Följa implementering och utfall av direktiv om jämställdhet vid utseende av huvudhandledare,

¹⁰ Årsredovisning för Gymnastik- och idrottshögskolan 2021, s. 16.

¹¹ Årsredovisning för Gymnastik- och idrottshögskolan 2021, s. 15–16.

- Inventera och uppmuntra befordran bland högskolans docenter,
- Genomföra riktade insatser i samband med nyrekrytering av professor (om så blir aktuellt),
- Följa fördelningen av det fasta forskningsanslaget.

Möjligheter att förena studier och arbete med föräldraskap

Problembeskrivning

GIH avser under perioden 2023–2025 att arbeta med *möjligheter att förena studier och arbete med föräldraskap*. Problemområdet tar sin utgångspunkt i det tredje delmålet, som berör jämställd utbildning, och det fjärde delmålet, som berör jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. I regleringsbrev för budgetåret 2022 ges lärosätena specifikt uppdrag att verka för kvinnors och mäns lika möjligheter till karriärvägar samt motverka könsbundna studieval och könsskillnader i genomströmning på kurser och utbildningsprogram. Lika möjligheter till karriärvägar samt möjlighet att genomgå utbildning har nära koppling till möjligheterna att vara förälder och bedriva studier. Att arbeta med aktiva åtgärder för möjligheter att förena såväl förvärvsarbete som studier med föräldraskap är även ett lagstadgat uppdrag enligt Diskrimineringslagens 3 kap. 5 och 17 §§.

I GIH:s strategiska plan är två av målsättningarna för 2019–2023 att GIH ska vara Sveriges mest efterfrågade utbildningsplats för studier i idrottsvetenskap samt att forskning ska genomföras med hög internationell kvalitet inom det idrottsvetenskapliga området. Inom utbildningsområdet lyfter ESG fram två standarder för kvalitet inom högre utbildning med nära anknytning till möjligheter att förena studier med föräldraskap. Standard 1:3 berör studentcentrerat lärande, undervisning och bedömning, där studenter ska respekteras och deras olikheter och behov beaktas vid genomförande av utbildning samt flexibla studievägar möjliggöras. Standard 1:6 lyfter fram vikten av ett ändamålsenligt studentstöd för att bistå studenternas lärande, där en heterogen studentpopulation (äldre studenter, deltidsstudenter, yrkesarbetande, internationella studenter, studenter med funktionsnedsättning) ska beaktas. Vad gäller forskningskvalitet lyfter den europeiska policyn *The European Charter & Code for Researchers* fram arbetsgivares ansvar att tillse flexibla arbetsförhållanden utifrån nationell lagstiftning och kollektivavtal. Särskilt fokus är arbetsförhållanden som möjliggör för kvinnor och män att kombinera arbete och familjeliv samt barn och karriär, t.ex. flexibel arbetstid, deltidsarbete, distansarbete, sabbaticals etc.¹² Möjligheten att förena föräldraskap med utbildning och arbete är alltså, utöver att vara ett lagstadgat uppdrag, viktigt för såväl utbildnings- som forskningskvalitet samt för att nå målet om att vara en attraktiv utbildningsanordnare och arbetsgivare.

Vid GIH har studentkåren under en längre tid bevakat frågan om möjligheter för studenter att förena studier och föräldraskap.¹³ Studenterna har särskilt efterfrågat insatser för att öka möjligheterna att förena studier med föräldraskap genom anpassad schemaläggning och möjlighet att delta på distans vid vård av sjukt barn. I kurs- och programanalyser för utbildning som genomförts under covid-19 pandemin lyfts utvecklingen av den digitala utbildningsmiljön som gynnande för studenter med föräldraansvar, t.ex. genom möjligheten till förinspelade föreläsningar och hybridundervisning. Det behövs dock vidare analys för att identifiera vilka hinder som finns för att förena studier med föräldraskap för att åtgärder ska kunna tas fram.

¹² *The European Charter & Code for Researchers*, s. 9

¹³ Kvalitetsrapport 2020–2021 (GIH 2021/410), s. 11.

I en delrapport om jämställdhetsintegrering för 2020–2022 som avser resursfördelning av forskning (GIH 2022/132) redovisas resultat av en undersökning av doktorandernas möjlighet att förena studier och föräldraskap vid GIH. Sammantaget upplevs förutsättningarna att förena forskarstudier med föräldraskap som goda med undantag från två områden. Brister i planering, schemaläggning och kommunikation av forskarutbildningskurser vid GIH medför svårigheter i planering för doktorander med föräldraansvar. Vidare finns brister i information till doktorander om bestämmelser och praxis som rör löner och andra anställningsvillkor som påverkar vid exempelvis föräldraledighet. De åtgärder som föreslås i rapporten är att skyndsamt systematisera planering, schemaläggning och kommunikation av forskarkurser och doktorandseminarier för att underlätta för samtliga doktorander att förena forskarstudier med föräldraskap. Vidare föreslås att utarbeta systematisk introduktion av doktorandanställningen och forskarutbildningen för nya doktorander som även inkluderar information om bestämmelser och praxis kring föräldraledighet och vård av sjukt barn samt förlängning av anställning. Implementeringen av åtgärder bör följas upp så att inte hinder för att förena forskarstudier med föräldraskap föreligger.

I en medarbetarundersökning som genomfördes under första kvartalet 2022 framgår av resultatet att möjligheten att förena föräldraskap med arbete är ett utvecklingsområde för högskolan. Utifrån påståendet ”på min arbetsplats är det lätt att förena föräldraskap och arbete” uppgick nöjdhetsindex, vilken baseras på en uträkning av samtliga svar, till 69 procent. Vidare analys behövs inom området för att vidta ändamålsenliga åtgärder.

GIH:s inriktning och mål

GIH:s målsättning inom området *möjligheter att förena studier och arbete med föräldraskap* är att:

- Studenter med föräldraansvar ska ges goda möjligheter att genomföra sin utbildning på alla utbildningsnivåer,
- Arbetstagare med föräldraansvar ska ges goda möjligheter att förena arbete med föräldraskap och ha likvärdiga möjligheter till karriärutveckling och befordran.

Den förväntade effekten av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2023–2025 är att:

- Genom analys få en tydligare bild av vilka åtgärder som behöver vidtas för att möjliggöra att förena studier med föräldraskap på grund- och avancerad nivå,
- Ha vidtagit åtgärder för att stärka doktoranders möjligheter att förena forskarstudier med föräldraskap,
- Genom analys få en tydligare bild av vilka åtgärder som behöver vidtas för att möjliggöra att förena arbete med föräldraskap.

Exempel på åtgärder som planeras under perioden:

- Särskilt genomlysna studier och föräldraskap i den studiemiljöenkät som ska genomföras 2023,
- I dialog med studentkåren analysera vilka hinder som föreligger för att förena studier med föräldraskap,
- Genomföra och följa upp åtgärder vad avser doktoranders möjligheter att förena studier med föräldraskap,
- Analysera och vidta åtgärder utifrån medarbetarenkäten 2022 vad avser arbetstagares möjligheter att förena studier med föräldraskap,
- Integrera arbetet med aktiva åtgärder, inklusive aspekten föräldraskap, enligt Diskrimineringslagen med högskolans kvalitetssystem.

Jämställd hälsa

Problembeskrivning

GIH avser under perioden 2023–2025 att arbeta med *jämställd hälsa*. Problemområdet tar sin utgångspunkt i det femte jämställdhetspolitiska delmålet, jämställd hälsa. Att verka för jämställd hälsa tillhör inte kärnuppdraget för GIH som högskola, men GIH:s tydliga profil mot idrott, fysisk aktivitet och hälsa inom både utbildning och forskning gör att det är relevant att lyfta in arbete med jämställd hälsa som en del av högskolans inriktning för jämställdhetsintegrering. GIH har utöver sitt kärnuppdrag antagit utmaningen att verka för alla människors möjlighet till idrott, fysisk aktivitet och hälsa i Strategisk plan 2019–2023.

I GIH:s strategiska plan är två av målsättningarna för 2019–2023 att GIH genomför forskning med hög internationell kvalitet inom det idrottsvetenskapliga området samt att GIH är det mest attraktiva kompetenscentrumet gentemot samhällets behov av idrottsvetenskap. Båda målsättningarna knyter an till Agenda 2030 där mål 4, god hälsa och välbefinnande innehåller ett delmål som syftar till att genom hälsopromotiva insatser förebygga folksjukdomar samt främja psykisk hälsa och välbefinnande.

God hälsa är enligt Agenda 2030 en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och att bidra till samhällets utveckling. Av Folkhälsomyndighetens återkommande befolkningsundersökning Hälsa på lika villkor framgår att en majoritet av Sveriges befolkning upplever att de har god hälsa, men att det finns skillnader mellan befolkningsgrupper. Män upplever exempelvis att de mår bättre i jämförelse med kvinnor. Personer med längre utbildning upplever också en bättre hälsa än personer med kortare utbildning. Vidare visar undersökningar att övervikt och fetma har ökat i befolkningen. En majoritet av befolkningen är numera överviktig och fler män än kvinnor lider av övervikt. Därtill har män jämfört med kvinnor en större risk att drabbas av allvarlig COVID-19, och en del av överrisken kan härröra till skillnader i bland annat co-morbiditet och levnadsvanor.

Stillasittandet har också ökat i befolkningen som helhet. Fler män än kvinnor har en stillasittande fritid. Andelen svenska tonåringar som uppger att de varje dag deltar i fysisk aktivitet är exempelvis mindre än i de flesta jämförbara länder. Pojkar är generellt mer fysiskt aktiva än jämnåriga flickor. När det gäller föreningsidrottande har Centrum för idrottsforskning årliga uppföljningar visat att det finns skillnader mellan pojkar och flickor. Som exempel på olika grupper idrottande visar det sig flickor med utländsk bakgrund idrottar i lägre grad än flickor med svensk bakgrund, och pojkar med funktionsnedsättningar idrottar i lägre grad än jämnåriga pojkar. Vissa grupper får följaktligen inte tillgång till organiserad idrott i samma utsträckning som sina jämnåriga kamrater.¹⁴

Utvecklingen fordrar nya typer av hälsoinriktade satsningar för att verka för att fler människor rör på sig och för att förebygga folksjukdomar samt främja psykisk hälsa och välbefinnande. GIH:s uppdrag är att bidra till en positiv samhällsutveckling och här kan forskningen inom idrott, fysisk aktivitet och hälsa bidra med jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. Likaså kan högskolans utbildningar utveckla studenternas förutsättningar för att integrera perspektiv om jämställdhet och likabehandling i sin framtida yrkesverksamhet. Vidare kommer GIH inrikta sina krafter på att den kunskap

¹⁴ [https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/om-vara-datainsamlingar/nationella-folkhalsoenkaten/\(2022-04-29\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/om-vara-datainsamlingar/nationella-folkhalsoenkaten/(2022-04-29)); https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommittedirektiv/framjande-av-okad-fysisk-aktivitet_H8B140 (2022-04-29).

och kompetens som finns vid högskolan inom detta område kommer samhället till nytta genom samverkan och kommunikation av forskningsresultat.

GIH:s inriktning och mål

GIH:s målsättning inom området *jämställd hälsa* är att:

- GIH:s samlade utbildningsuppdrag och kunskapsproduktion inom idrott, fysisk aktivitet och hälsa ska inkludera jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv så att kompetensen och kunskapen kan komma till nytta i samhället,
- Öka inslaget i samhället av Fysisk aktivitet som hälsopromotion (FYSS och FaR), med särskilt fokus på att öka möjligheten till daglig rörelse bland både flickor och pojkar, kvinnor och män,
- Flickor och pojkar från olika miljöer och med olika förutsättningar ska få jämställd tillgång till organiserad idrott och fysisk aktivitet.

Den förväntade effekten av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2023–2025 är att:

- Jämställdhetsperspektiv är integrerade i innehållet i högskolans programutbildningar,
- Jämställdhet finns med som perspektiv i forskning om idrott, fysisk aktivitet, hållbarhet och hälsa.

Exempel på åtgärder som planeras under perioden:

- Beakta jämställdhetsperspektiv vid kvalitetsuppföljning och revidering av befintliga utbildningsprogram samt vid inrättande av nya utbildningsprogram,
- Verka för att kunskap med bäring på jämställd hälsa kommer till nytta i samhället.
- Fortsätta erbjuda studentdrivna verksamheter som främjar möjlighet till hälsa för alla på lika villkor.

INTEGRERING AV JÄMSTÄLLDHET I ORDINARIE PROCESSER OCH VERKSAMHET

Högskolans ansvarsfördelning gällande arbetsmiljö och lika villkor, i vilken arbetet med jämställdhet ingår, organiseras i enlighet med högskolans roll som utbildningsanordnare respektive arbetsgivare. Arbetet med studenters arbetsmiljö och lika villkor är integrerat i kvalitetssystemet och dess uppföljningar medan arbetet med medarbetarnas arbetsmiljö följer linjestyrningen, där medarbetarsamtal och regelbundna medarbetarundersökningar utgör viktiga underlag.

I samband med UKÄ:s lärosätessgranskning av GIH under perioden 2019–2022 har högskolan särskilt arbetat med jämställdhet inom ramen för uppdraget som utbildningsanordnare i form av att ha utvecklat kvalitetssystemet för utbildning och forskning. För att säkerställa systematiska processer för att genomföra, följa upp och implementera jämställdhet i utbildningarna har jämställdhetsaspekter integrerats i samtliga cykler i kvalitetssystemet, och framför allt utvecklats i de årliga cyklerna för kvalitetssäkring och uppföljning av kurser och utbildningsprogram. I de riktlinjer som reglerar kvalitetssäkring och uppföljning av kurser och utbildningsprogram är jämställdhet en av flera kvalitetsindikatorer för utbildning vid GIH. Likaså har jämställdhet skrivits fram som en aspekt i utformningen av kurser och utbildningsprogram i riktlinjerna som reglerar utformning och inrättande av kurser och utbildningsprogram, till exempel vid val av kurslitteratur. Samtliga riktlinjer ska utgöra stöd för institutionerna att systematiskt beakta jämställdhet vid utformning och utveckling av kurser och utbildningsprogram.

Studenternas synpunkter om jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande undersöks genom frågor om jämställdhet i kurs- och programvärderingar som ska besvaras av studenterna. Lärarnas och utbildningsansvarigas perspektiv beaktas i avslutande kursanalyser och programanalyser. I kursanalyser följs även andelen kvinnor och män bland lärare upp. Genom dessa underlag uppmanas således både studenter, lärare och utbildningsansvariga att systematiskt reflektera över, beakta och dokumentera åtgärder som kan leda till att förbättra jämställdhet i utbildningarna vad gäller innehåll, genomförande och resultat.

Sammantaget ger kvalitetssystemets årliga uppföljningar grund för att systematiskt kvalitetssäkra och följa upp jämställdhet i utbildningarna. Vidare möjliggörs uppföljning av jämställdhetsaspekter på högskolegemensam nivå, vilket underlättar i analys och framtagande av ändamålsenliga åtgärder för att främja jämställdhet, t.ex. utbildnings- och informationsinsatser. Genomlysningar av hur jämställdhet beaktas i utformning, innehåll och genomförande kan även granskas vid externa utvärderingar som ska ske på regelbunden basis. Frågor om jämställdhet är även integrerade i andra större uppföljningar, såsom undersökning av högskolans studiemiljö.

När det gäller forskning ingår jämställdhetsaspekter i både årlig uppföljning samt vid större utvärderingar. Fördelning av det fasta forskningsanslaget följs upp och redovisas i årsredovisningen. Högskolans forskningsmiljö ska vidare regelbundet genomlysas både genom intern uppföljning och extern utvärdering. I dessa utvärderingar är jämställda förutsättningar för rekrytering, karriärvägar, forskningsmeritering och befordran inkluderade.

GIH ser det som ett utvecklingsområde att integrera uppföljning och dokumentation av olika uppdrag kopplade till jämställdhet och lika villkor inom högre utbildning och forskning, såsom kvalitetssäkring och uppföljning av jämställdhet och lika villkor i kvalitetssystemet, uppdraget att arbeta med jämställdhetsintegrering, de krav på utbildningsanordnare och arbetsgivare som är ålagda enligt Diskrimineringslagen samt arbetet med att främja och bredda rekryteringen till högskolan. Målsättningen är att i största möjliga mån nyttja befintliga etablerade processer för kvalitetssäkring och uppföljning för att stärka kopplingen till ordinarie styrprocesser.