



Uppdrag: Projektplan: På väg mot lika villkor vid KI – ansvar, roller och plan för genomförande.

Kansliet för hållbar utveckling och lika villkor (HULV)

Beställare: Rektor

Projektledare: Klara Regnö (tom 2024-08-31), Kristina Ullgren (from 2024-09-01), Gemensamt verksamhetsstöd (GVS), Fakultetskansliet och internationella relationer (FIR), Kansliet för hållbar utveckling och lika villkor (HULV)

Mottagare: Rektor – KI ledningsorganisation

Dnr: 1-352/2024

Datum för fastställande: 2024-09-03

Markera denna ruta om uppdraget kräver omfattande resurser, tid och planering, och därför bör hanteras som ett större projekt:

Analys/bakgrund

Lika villkor är det paraplybegrepp som Karolinska Institutet (KI) använder för att beteckna allt arbete för att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. I detta ingår universitetets arbete med jämställdhetsintegrering och att motverka all form av diskriminering, bristande tillgänglighet, sexuella trakasserier, trakasserier, kränkande särbehandling och exkludering samt arbete för att bredda rekryteringen och deltagandet. Arbetet inkluderar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder samt socioekonomisk bakgrund/klass.

KI:s uppdrag på lika villkorsområdet regleras i lag, regleringsbrev och intern styrning. Sedan 2016 har KI därutöver i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten i syfte att nå de jäm-ställdhetspolitiska målen. EU kräver sedan 2022 att det ska finnas en "Gender Equality Plan" (GEP) vid lärosätet för att söka EU:s Horizon medel.

I dagsläget saknas vid KI en tydlig fördelning av ansvar och roller för lika villkorsarbetet, integrering i linjestyrningen och den kollegiala styrningen, samt formaliserade arenor för dialog, och ansvar för uppföljning.

Rektor fattade därför beslut om en projektbeställning "Mot lika villkor vid KI – ansvar, roller och plan för genomförande" (Dnr: 1-352/2024) 2024-04-02.

Syftet med projektet är att skapa ett sammanhållet arbete för lika villkor vid KI som uppfyller lagkrav och uppdrag.

Önskat läge:

- Ett lika villkorsarbete i enlighet med lagar, uppdrag och KI:s ambitioner i Strategi 2030 genom en tydlig strategisk/operativ viljeinriktning och en tydlig organisering och styrning.
- Tydlighet kring hur lika villkorsområdet ska integreras i KI:s verksamhetsplan/styrning.

De identifierade utvecklingsbehoven på lika villkorsområdet har nära koppling till KI:s arbete med de av ledningen identifierade strategiska fokusområdena.

Målen för projektet är:

1. Operationalisera KI:s strategiska mål på lika villkorsområdet genom att ta fram en plan för lika villkor, "Gender Equality Plan" (GEP), som uppfyller EU:s krav på en strategisk/operativ viljeinriktning med mål och aktiviteter, resurser, uppföljning och utbildning och kapacitetsbyggande.
2. Lämna förslag till universitetsledningen på tydligare ansvar och roller inom organisation och ledning av lika villkorsarbetet vid KI.
3. Tydliggöra hur lika villkorsområdet integreras i KI:s verksamhetsplan/styrning.

4. Plan för förvaltning av utmärkelsen Gender Equality Champions i EU och prissumman om 100 000 Euro.

Nedan anges målen i två spår, där mål 2 och 3 utgör spår A, och mål 1 och 4 utgör spår B.

Projektmål spår A – Ansvar roller och verksamhetsstyrning för KI:s lika villkorsarbete

Spår A omfattar projektbeställningens mål 2 och 3, vilka är att lämna förslag till universitetsledningen på tydligare ansvar och roller inom organisation och ledning av lika villkorsarbetet vid KI och att tydliggöra hur lika villkorsområdet ska integreras i KI:s verksamhetsplan/styrning.

Projektmål spår B – Plan för lika villkor (GEP), inklusive förvaltningen av prissumman om 100 000 Euro

Spår B omfattar projektbeställningens mål 1 och 4. Mål 1 för projektet är ta fram en "Gender Equality Plan" (GEP), som ska utgöra en operationalisering av KI:s fokusområden för jämställdhetsintegrering i linje med uppdraget EU:s krav som är att en GEP ska innehålla:

- mål och aktiviteter,
- resurser, uppföljning och
- utbildning och kapacitetsbyggande.

Enligt regleringsbrevet ska universitet och högskolor arbeta med jämställdhetsintegrering. KI:s fokusområden för detta arbete anges i ["Inriktning för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2023–2025 \(Dnr: 1-791/2022\)"](#):

- Karriärvägar och anställningsvillkor
- Lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap
- Ledarskap
- Utbildningens innehåll, genomförande och form
- Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

Dessutom innehåller regleringsbrevet till universitet och högskolor målet att "verka för en jämställd könsfördelning" bland nyrekryterade professorer.

KI har ett intersektionellt perspektiv på jämställdhetsintegrering som utgår från förståelsen att kvinnor och män inte är homogena grupper och att villkoren skiljer sig åt mellan grupper av kvinnor och män. Ojämlighet och ojämställdhet skapas i relation till såväl kön, könsuttryck, könsöverskridande identitet, som etnicitet, religion, funktionsförmåga, sexualitet, ålder och socioekonomisk bakgrund/klass.

Mål 4 för projektet är att ovanstående GEP även ska innehålla en plan för förvaltning av utmärkelsen Gender Equality Champions i EU och prissumman om 100 000 Euro.

Process

- Fas 1. Framtagande av projektplan
 - Fas 2. Arbete i arbetsgruppen för spår A
 - Fas 3. Arbete i arbetsgruppen för spår B
- I fas 2 och 3 kommer arbetsgrupperna att bereda och förankra arbetet i organisationen genom avstämningar med olika referensgrupper i organisationen. Dessa presenteras i detalj under rubriken arbetsgrupp och referensgrupper.

Tidplan

2024

- April – juni, formering av styrgrupp
- April – juni, framtagande av projektplan
- Augusti, fastställande av projektplan av styrgruppen
- September – november, projektarbete spår A
- December, överlämning av förslag till rektor/universitetsledning spår A

2025

- Januari–december, projektarbete spår B
- December, rektorsbeslut av GEP inklusive plan för förvaltningen av prissumman om 100 000 Euro

Styrgrupp, arbetsgrupp och referensgrupper

Styrgrupp

Ordförande:

Prorektor

Övriga ledamöter:

Ordförande i Arbetsmiljönämnden

HR-direktör, HR-avdelningen (HRA)

Avdelningschef, avdelningen för utbildning och
forskarutbildningsstöd (UFS)

En prefekt, en administrativ chef samt en grundutbildningsansvarig
(GUA)

Studentrepresentant

Arbetsgrupp spår A: Ansvar roller och verksamhetsstyrning för KI:s lika villkorsarbete

Arbetsgrupp:

Projektledare tom 2024-08-31: Klara Regnö, jämställdhetsstrateg, FIR

Projektledare from 2024-09-01: Kristina Ullgren, lika
villkorssamordnare, FIR

Projektmedarbetare

likavillkorssamordnare FIR

representant HRA

representant UFS

Referensgrupper att höra i processen:

Dekaner

Institutionsledning

Chefer vid relevanta GVS-avdelningar

Sammanställande i relevanta arbetsgrupper för strategiska
fokusområden:

A1: Ledarutveckling för detta dialogbaserat arbetssätt på alla nivåer

B1: Tydligare roller, mandat och ansvarsfördelning

B2: Översyn av råd och nämnder för tydlighet och transparens

C1: Ett långsiktigt och systematiskt arbete kring dimensionering och kompetensförsörjning

C2: En effektiv och kvalitetssäkrad process för rekrytering av professorer och lektorer

Ansvariga för årsredovisningen

Kvalitetssamordnare

Synpunkter från fackliga representanter inhämtas genom etablerade former för samverkan.

Inom ramen för spår A ska också ske:

Omvärldsbevakning, organisering vid andra lärosäten

Inventering av relevanta styrdokument och delegationsordningar

Arbetsgrupp spår B: Plan för lika villkor (GEP), inklusive förvaltningen av prissumman om 100 000 Euro

Arbetsgrupp:

Projektledare tom 2024-08-31: Klara Regnö, jämställdhetsstrateg, FIR

Projektledare from 2024-09-01: Kristina Ullgren, lika villkorssamordnare, FIR

Projektmedarbetare

likavillkorssamordnare FIR

representant HRA

representant UFS

Referensgrupper att höra i processen:

Dekaner
Institutionsledning
Berörda avdelningar/enheter inom GVS
Verksamhetskommittéer och relevanta kollegiala forum
Representanter från linjeorganisationen
Studentrepresentanter
Student- och doktorandombud

Inom ramen för spår B ska också samordningsvinster med KI:s arbete med EU-kommissionens Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) undersökas.

Förslag till beslutsforum

- Styrgruppen fattar beslut om projektplan
- Förslag och rekommendationer rörande ansvar, roller och verksamhetsstyrning för KI:s lika villkorsarbete överlämnas till universitetsledningen (Spår A)
- Rektor fattar beslut om Gender Equality plan inklusive plan för förvaltningen av prissumman om 100 000 Euro (spår B)

Kommunikation och förankring i organisationen

Projektets arbete kommer att förankras i organisationen genom avstämningar med identifierade referensgrupper listade ovan. Därtill sker indirekt förankring av projektet genom styrgruppen vars ledamöter representerar olika delar av organisationen. Information om projektet kommer i dialog med kommunikationsavdelningen att spridas i KI:s interna kanaler för medarbetare och studenter.

Risker och utmaningar

Den största identifierade utmaningen är tidsbrist:

- Att projektbeställningen har en kort tidsplan, slutet av 2024 därav förslag om förlängning i denna projektplan

- Att samordningen med arbetet med de strategiska fokusområdena brister
- Att omorganisation av GVS tar mycket tid under hösten 2024 (möten, planering, dialoger och information) vilket minskar möjligheten att avsätta tid i projektet
- Att arbetsgruppens medlemmar har mycket och göra och svårt att avsätta tillräckligt med avsatt arbetstid

En ytterligare identifierad utmaning är:

- Att omorganisationen av GVS är pågående vilket gör att det under projekttiden saknas kännedom om den framtida organiseringen av Kl:s expertstöd inom lika villkorsområdet. Detta innebär att det blir svårt att ge ett underbyggt förslag på spår A (ansvar, roller och verksamhetsstyrning).

Följande risker kopplade till utmaningarna har identifierats

- Att till projektet inte resulterar i ett välförankrat förslag i form av:
 - ett tydligt förslag på hur lika villkorsområdet ska integreras i Kl:s verksamhetsplanering och styrning.
 - ett väl förankrat förslag på mål och aktiviteter, resurser, kapacitetsbyggande och uppföljning inom lika villkorsområdet.