

Plan för jämställdhetsintegrering av Karolinska Institutet

2017-2019



**Karolinska
Institutet**



Plan för jämställdhetsintegrering av Karolinska Institutet 2017-2019

Bakgrund	1
Verksamhetsbaserad konkretisering av arbetet med jämställdhetsintegrering	2
Planstruktur/matris	3
Ledarskap/ledarskapsutveckling	4
Karriärvägar	5
Interna bedömningar/resursfördelning	7
Genusperspektiv i utbildning	8
Viktiga hållpunkter för jämställdhetsintegrering	9
Tidsplan och framtidsstruktur	10

Diarienummer: 1-509/2017	Dnr för föregående version:	Beslutsdatum: 2017-05-30	Giltighetstid: 2017-05-30 – 2018-12-31
Beslut: Rektor			
Handläggs av avdelning/enhet: HR-avdelningen/ Kompetensförsörjningsenheten			

Bakgrund

Jämställdhet i högskolan är en viktig byggsten i arbetet för att nå det jämställdhetspolitiska målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv samt att nå målet för den högre utbildningen om att utbildning och forskning vid universitet och högskolor ska hålla en hög kvalitet och bedrivas effektivt.

Ett förhållningssätt och ett klimat som lyfter fram jämställdhet har betydelse i Karolinska Institutets (KI:s) strävan om att bedriva excellent forskning och utbildning, att ha en dynamisk samverkan med det omgivande samhället liksom att säkra kompetensförsörjningen genom att attrahera och behålla de bästa medarbetarna. Inte minst har jämställdhet en betydande roll i utvecklandet av KI:s inre liv och arbetsplatskultur. I KI:s vision och värdegrund ingår jämställdhet som en väsentlig faktor. Värdegrunden slår fast att KIs ”verksamhet ska präglas av [...] gott ledarskap, medarbetarskap, delaktighet, öppenhet, jämställdhet och mångfald samt omsorg om miljön, såväl den inre som den yttre”.¹

Universitetskanslersämbetets (UKÄ:s) rapport *Kvinnor och män i högskolan 2016* belyser hur jämställdheten vid svenska universitet och högskolor utvecklas. Rapporten är ett viktigt kunskapsunderlag, även på lärosätesspecifik nivå. I rapporten konstateras att jämställdheten i högskolan har förbättrats i vissa avseenden under de gångna decennierna men att flera brister kvarstår. UKÄ understryker vikten av att dessa bristområden bör ingå i kommande förändringsarbete på både nationell och lokal nivå.²

Den nuvarande regeringen har ett uttalat mål att svenska myndigheter, inklusive universitet och högskolor, ska jämställdhetsintegreras. Detta innebär att jämställdhetsperspektivet finns med från idé och beslut till genomförande och uppföljning, d.v.s. att jämställdhet som faktor finns med på alla nivåer och i alla steg av olika inre centrala processer, i den dagliga verksamheten av dem som normalt deltar i beslutsfattandet.³

Under perioden 2016-2019 har alla svenska lärosäten fått ett särskilt uppdrag av regeringen att ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Lärosätena ska redovisa planen, med aktiva åtgärder, i maj 2017 och kontinuerligt rapportera åtgärder och resultat till regeringen under hela programperioden då planens aktiviteter ska implementeras. Den här treårsperioden ska ses som en uppstartsfas i ett långsiktigt arbete. Samtidigt har alla lärosäten ett regeringsbestämt rekryteringsmål att förhålla sig till. För KI:s del handlar det om att sextio procent av de nyrekryterade professorerna mellan 2017 och 2019 ska vara kvinnor.

¹ *Strategi 2018 – en färdplan för Karolinska Institutet åren 2014–2018.*

² *Kvinnor och män i högskolan.* Rapport 2016:16. UKÄ. Bristområden diskuteras längre fram.

³ Jämställdhetsintegrering skiljer sig ifrån tidigare genomförda jämställdhetssatsningar, som utgjort punktinsatser under begränsade tidsperioder (ofta med tilldelning av statliga medel) för att sedan avslutas.

Planen för jämställdhetsintegrering av KI korrelerar även med arbetet där lärosätet nu genomför åtgärder som ledningen har tagit fram utifrån rekommendationerna i utredningarna av Sten Heckscher och KI:s internrevision.

Verksamhetsbaserad konkretisering av arbetet med jämställdhetsintegrering

I september 2016 anställdes en jämställdhetsstrateg på KI, med ansvar för samordning och utveckling av regeringsuppdraget på lärosätet. Arbetet med jämställdhetsintegrering ska föregås av en probleminventering där man identifierar de utmaningar och problem som utvecklingsarbetet ska syfta till att lösa. Som ett första steg i en probleminventering är det viktigt att skapa en samlad bild av vilket jämställdhetsarbete som har bedrivits tidigare vid lärosätet, liksom vad som pågår idag. Under hösten 2016 sammanställdes därför en kartläggning och en nulägesanalys över Karolinska Institutets jämställdhetsarbete.⁴

När tidigare och pågående jämställdhetsarbete är kartlagt blir nästa steg att identifiera vilka ytterligare utmaningar och problem som behöver lösas. Arbetet med jämställdhetsintegrering bör inkludera organisationens kärnverksamheter och dess ordinarie styr, stöd- och ledningsprocesser. Utgångspunkten bör vara att en jämställd verksamhet bäst utvecklas i ordinarie struktur och med befintlig arbetsorganisation, eller när det finns behov av detta i nya processer och genom nya former för organisering.

I oktober 2016 hade ledningsgruppen därför, tillsammans med medlemmar från Nationella sekretariatet för genusforskning, en workshop kring att börja jämställdhetsintegrera lärosätet. Diskussionerna utmynnade i listade exempel på områden med eventuell jämställdhetsproblematik vid KI inom forskning och utbildning.

Den här genomgången, tillsammans med samordnarens nulägesanalys och behovsanalys, utgjorde underlag när lärosätet i slutet av 2016 definierade ett antal **prioriterade områden** för arbetet med jämställdhetsintegrering. Detta beslut är förankrat hos ledningsgruppen. Probleminventeringen har alltså avgränsats i relation till verksamhetens omfattning, resurser, befintlig kompetens och en rad andra faktorer. Det var även angeläget att prioritera befintliga och framtida processer i verksamheten som per definition befinner sig i ett utvecklingsskede och därför kan vara mer öppna för kritiska perspektiv. De områden vid KI som ska prioriteras för arbetet med jämställdhetsintegrering är:

- 1. LEDARSKAP/LEDARSKAPSUTVECKLING**
- 2. KARRIÄRVÄGAR**
- 3. INTERNA BEDÖMNINGAR/RESURSFÖRDELNING**
- 4. GENUSPERSPEKTIV I UTBILDNING**

⁴ För nuläges- och behovsanalys av Karolinska Institutet utifrån jämställdhetsperspektiv författade under 2016, se *Nulägesanalys – jämställdhetsintegrering* med diarienummer 1-509/2017.

Det som sedan skett har varit en verksamhetsbaserad dialog kring problemområden och åtgärder där jämställdhetsstrategen har fokuserat på de valda områdena och formulerat planens innehåll, med tyngd på konkreta och processuella aktiviteter i befintlig verksamhet.

Diskussioner i workshops och seminarier har skett med samtliga instanser där verksamhetsbeslut vanligtvis fattas, såsom i lärosätets ledningsgrupp, de tre styrelserna, med vice-dekan för rekrytering, i rekryteringsutskottet, med prefekter och institutioner, med ansvariga för HR-processer, inom förvaltningen, med studentkåren etc.

Planstruktur/matris

Planstrukturen är hämtad från Nationella sekretariatet för genusforskning och delar upp respektive område i problem, mål och aktiviteter. KI kommer att komplettera planen med ansvarsfördelning och resurstilldelning under 2017-2018, liksom tydliggöra vilken/vilka inre verksamhetsprocesser som aktiviteten dockar in i. Aktiviteterna kopplas även ihop med specificerade verksamhetsområden inom akademien:

- Reglering och övergripande styrning
- Kärnverksamhet (forskning, utbildning)
- Ledningsprocesser
- Stödprocesser
- Studenter, anställda
- Samverkan
- Omgivande samhället

Fokus i arbetet med jämställdhetsintegrering skall vara på praktisk handling och konkretiserade resultat. Jämställdhetsintegrering handlar om vad verksamheten gör, inte endast om vad som dokumenteras eller redovisas. Följande sammanställning är en strukturering av problem, mål och åtgärder ur verksamhetsdialoger. Planen anger riktning och innehåll för det faktiska arbete som ska utföras i organisationen.

Prorektor äger övergripande ansvar för KI:s inre liv och ansvarar därmed ytterst för arbetet med jämställdhetsintegrering. Samtliga mål och aktiviteter kommer att följas upp årligen och förankras hos ledningen samt hos Utbildningsdepartementet.

LEDARSKAP/LEDARSKAPSUTVECKLING

PROBLEM: Ledarskap vid KI är inte tillräckligt jämställdhetsmedvetet och det finns ingen systematik för utbildning och utförande av praktiskt jämställt ledarskap.

MÅL: Ledarskap vid KI ska ha ett tydligt innehåll, där jämställdhet ingår som en naturlig kunskap och ett medvetet agerande. Att vara ledare vid KI ska innebära att praktisera jämställt ledarskap och att genomgå återkommande utbildningar i ämnets teori och praktik. Att lära sig leda jämställt handlar om att bli medveten om sitt eget beteende och sedan praktisera jämställt ledarskap. Det innebär även att se till att bristande jämställdhet inte får konsekvenser för medarbetarna eller för verksamhetens resultat.

ÄGER FRÅGAN: Prorektor, HR-direktör

RESURSER: I ordinarie budget för ledarskapsutveckling/centrala HR

Aktivitet	Dockar in i befintlig process eller pågående arbete	Berört område i husmodellen
Jämställdhet som del i den utbildning för prefekter och AC som ska tas fram under 2017	✓ Verksamhetsplaner ✓ Riktlinjer för ledarskap vid KI	Stödprocesser Kärnverksamhet
Jämställdhet som återkommande pass i utbildning för FGL och Framtidens utbildningsledare	✓ Verksamhetsplaner ✓ Riktlinjer för ledarskap vid KI	Stödprocesser Kärnverksamhet
Jämställdhet som systematisk del av utbildning för handledare för doktorander	✓ Handledarutbildningar ✓ Verksamhetsplanering	Stödprocesser Kärnverksamhet
Jämställdhet som del i den obligatoriska chefsutbildningen, "Det formella ledarskapet"	✓ HR- processer kring ledarskap ✓ Verksamhetsplanering ✓ Riktlinjer för ledarskap vid KI	Stödprocesser Kärnverksamhet
Jämställdhet som egen heldagsmodul inom KI:s onboarding-pilot FAL (Future Academic Leaders). Modulen ska även vara fristående att erbjudas som utbildningspaket till institutioner	✓ HR- processer kring ledarskap ✓ Verksamhetsplanering ✓ Riktlinjer för ledarskap vid KI	Stödprocesser Ledningsprocesser Kärnverksamhet

KARRIÄRVÄGAR (RECRUIT AND RETAIN)

PROBLEM: KI uppvisar en sned könsbalans inom olika yrkesgrupper samt bland studenterna. På grundutbildnings- samt doktorandnivå finns en majoritet kvinnor, på docentnivå finns en relativt god könsbalans medan professorsnivån är starkt mansdominerad. Rekryteringar och bedömningar riskerar att präglas av föreställningar om kön som påverkar kompetensförsörjningen liksom möjligheten att behålla de bästa forskarna och lärarna på ett negativt sätt. KI präglas liksom arbetsmarknaden i stort av könsbundna yrkeskategorier.

MÅL: Transparenta rekryteringsprocesser präglade av medveten jämställdhetsgranskning av den egna verksamheten. Ett jämställdhetsintegrerat rekryteringsförfarande från kravprofil/utlysning vidare till anställning och fortsatt karriärutveckling. Aktiviteterna syftar även till att nå rekryteringsmålen för KI 2017-2019.

ÄGER FRÅGAN: Vice dekan för rekrytering, HR-direktör

RESURSER: Ej ännu bestämt.

Aktivitet	Dockar in i befintlig process eller pågående arbete	Berört område i husmodellen
Utveckling av årlig återkommande könsuppdelad statistik/nyckeltal	✓ Arbetet med VIS ✓ Årsredovisning ✓ Verksamhetsplanering ✓ Likavillkorsarbetet ✓ Grants Office:s arbete	Ledningsprocesser Kärnverksamhet Stödprocesser Studenter/anställda
Ökad karriärplanering och anslagsansökningsutbildning för unga forskare	✓ Junior Faculty:s arbete ✓ Karriärservices verksamhet ✓ Grants Office:s arbete	Kärnverksamhet Stödprocesser
Rekryteringsutskottet granskar sökandeunderlaget (extern och internt) utifrån kön	✓ Rekryteringsutskottets arbete	Ledningsprocesser Kärnverksamhet
Återkommande jämställdhets- och lika villkorsutbildning för rekryteringsutskottet liksom verksamhetsstyrelserna och studierektorer	✓ Rekryteringsutskottets arbete ✓ Likavillkorsarbetet	Ledningsprocesser Kärnverksamhet Stödprocesser
Jämställdhet som del i Rekryteringsstrategigruppens återrapportering	✓ KI:s anställningsordning ✓ Rekryteringsutskottets arbete ✓ Rekryteringsstrategigruppens arbete	Stödprocesser Ledningsprocesser
Systematiserad jämställdhetsmedveten annonsgranskning	✓ Rekryteringsutskottets processer (HR) ✓ Likavillkorsarbetet	Stödprocesser Kärnverksamhet

Jämställdhetsutbildning för rekryteringsenheten	✓ Rekryteringsutskottets processer (HR) ✓ Likavillkorsarbetet	Stödprocesser
Systematisk granskning av kravprofiler utifrån ett jämställdhetsperspektiv	✓ Rekryteringsutskottets processer (HR) ✓ Riktlinjer för ledarskap ✓ KI:s anställningsordning ✓ Rekryteringsgruppens arbete	Stödprocesser Ledningsprocesser Kärnverksamhet
Mentorskapsmöjligheter för unga forskare	✓ Institutioners karriärplanering ✓ Verksamhetsplanering ✓ Junior Faculty:s arbete	Ledningsprocesser Kärnverksamhet
Systematisk analys av problemställningar som uppstår under karriärgången som underlag för ställningstagande till hur stöd till unga forskare bör ges ur ett jämställdhetsperspektiv.	✓ Rekryteringsutskottets arbete ✓ Styrelsearbetet ✓ Verksamhetsstyrelsernas arbete ✓ Karriärservice:s arbete ✓ Junior Faculty:s arbete	Stödprocesser Kärnverksamhet
Samarbete med studentkårerna MF och OF kring studenter och doktoranders villkor och karriärvägar	✓ Kårens arbete ✓ Likavillkorsarbetet ✓ Karriärservice:s arbete	Stödprocesser Studenter

INTERNA BEDÖMNINGAR/RESURSFÖRDELNING

PROBLEM: KI:s fördelning av interna anslag gällande t.ex. stipendium och fonder uppvisar en sned könsfördelning, där kvinnor långt mer sällan än män blir tilldelade resurser. Bedömningsprocesserna riskerar att påverka jämställdheten negativt.

MÅL: En självkritisk intern resursfördelningsprocess som systematiskt granskas ur jämställdhetsperspektiv för att eliminera eventuell unconcious bias kring kön (och andra faktorer som t.ex. ålder och ursprung).

ÄGER FRÅGAN: Styrelsen för forskning (FS), Styrelsen för forskarutbildning (FUS)

RESURSER: Ej ännu bestämt.

Aktivitet	Dockar in i befintlig process eller pågående arbete	Berört område i husmodellen
Utveckling av årlig återkommande könsuppdelad statistik/nyckeltal	✓ Arbetet med VIS ✓ Årsredovisning ✓ Verksamhetsplanering ✓ Likavillkorsarbetet ✓ Styrelsearbetet	Ledningsprocesser Kärnverksamhet Stödprocesser Studenter/anställda
Återkommande utbildning i jämställdhet och unconcious bias för FS och olika bedömare	✓ Styrelsernas riktlinjer ✓ Verksamhetsplanering ✓ Likavillkorsarbetet	Ledningsprocesser Kärnverksamhet Stödprocesser
Ökad transparens och jämställdhetsmedvetenhet i utdelning av Strategiska forskningsmedel	✓ Forskningsstyrelsens arbete	Kärnverksamhet Ledningsprocesser
Granska fördelning av KID-medel ur jämställdhetsperspektiv	✓ FUS redan påbörjade arbete med granskning	Kärnverksamhet Stödprocesser

GENUSPERSPEKTIV I UTBILDNING

PROBLEM: KI:s utbildningar saknar i många fall ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv i innehåll, pedagogik och litteratur. Detta leder till att examinerade studenter som verkar inom vård och medicin inte har den kunskapen i mötet med patienter, brukare och medarbetare. Detta riskerar att bidra till eller t.o.m. förstärka en ojämlik vård i samhället. Brister i jämställdhets- och likavillkorsperspektiv inom forskarutbildning riskerar att bidra till en forskning som inte tar hänsyn till olikheter i biologi och patologi mellan könen, vilket i sin tur kan påverka utveckling av läkemedel och vård.

MÅL: Samtliga utbildningar vid KI ska ha tydligt integrerade genus- och likavillkorsperspektiv, med fokus på konstruktiv jämställdhet i kunskap om t.ex. praktik och bemötande.

ÄGER FRÅGAN: Styrelsen för utbildning (US), Styrelsen för forskarutbildning (FUS)

RESURSER: I ordinarie budget för styrelsearbetet och inom central förvaltning.

Aktivitet	Dockar in i befintlig process eller pågående arbete	Berört område i husmodellen
Översyn av utbildningsprogrammets innehåll ur jämställdhetsperspektiv, med början i en pilotutbildning.	✓ US arbete och riktlinjer ✓ FUS arbete och riktlinjer ✓ Institutioners verksamhetsarbete ✓ Avd. för utbildnings- och forskarutbildningsstöds arbete ✓ Likavillkorsarbetet	Ledningsprocesser Kärnverksamhet Stödprocesser
Ta in mer genusmedveten och/eller normkritisk litteratur i utbildningar, med början i en pilotutbildning.	✓ KIB:s arbete med normkritisk litteratursamling ✓ Utbildnings- och kursplaner	Stödprocesser Kärnverksamhet
Återkoppling av jämställdhet och likavillkor från studenter i form av utvärderingar och enkäter	✓ Arbete med kursutvärderingar ✓ Avd. för utbildnings- och forskarutbildningsstöds arbete	Studenter Stödprocesser
Pedagogisk kompetensutveckling för lärare utifrån ett jämställdhetsperspektiv	✓ CLK:s verksamhetsarbete ✓ CKU:s pedagogiska kurser	Stödprocesser Kärnverksamhet

Viktiga hållpunkter för jämställdhetsintegrering

Organiseringen av det systematiska arbetet för jämställdhet, liksom lika rättigheter och möjligheter i allmänhet är avgörande för om det ska få någon effekt på lång sikt. Forskning och erfarenhet identifierar följande framgångsfaktorer för att implementering av jämställdhet och lika villkor i verksamheter ska ha reella och varaktiga resultat:

Aktivt arbete och levande dokument

Efter det att Karolinska Institutet har lämnat in en handlingsplan till regeringen, så fortgår arbetet med implementering i verksamheten. Lärosätet ska årligen genomföra uppföljningar samt resultatrapportering. En aktiv och levande fortsatt process är avgörande för implementering av jämställdhetsperspektivet på bred front i verksamheten.

Ledningsförankring

Högsta ledningens agerande är av mycket stor betydelse. Förändringar kommer till stånd genom en kombination av ledningens stöd och delaktighet på lägre nivåer. För att nå framgång behöver ledningen aktivt lyfta frågorna inom organisationen, ifrågasätta och arbeta för förändringar på såväl central som lokal nivå.

Systematik i arbetet

Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete är systematiskt och utgör en ständigt pågående process för att utveckla verksamheten. Det handlar om att utgå ifrån dagsläget för att utforma utvärderingsbara mål för att komma över identifierade hinder liksom att implementera åtgärder utifrån de behov som finns i den egna organisationen. Hur uppföljningen av arbetet görs är betydelsefullt för hur arbetet utvecklas.

Styrning och uppföljning

Ledningen bör ge direktiv för hur arbetet ska ledas, organiseras, prioriteras och genomföras på olika nivåer samt sätta upp kort- och långsiktiga mål, både kvantitativa och kvalitativa. Att anslå tid och resurser för arbetet är en viktig förutsättning. Att ge chefer och särskilda likabehandlingssamordnare ansvar och mandat att driva frågorna i organisationen, liksom att efterfråga resultat, är en framgångsfaktor.

Samverkan och delaktighet

Engagerade medarbetare är ytterligare en framgångsfaktor för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska ge effekt. Såväl personal som studenter bör ges möjlighet att delta aktivt i arbetet.

Kunskap om diskriminering och normer/unconscious bias

Det är viktigt att KI förvissar sig om att alla i verksamheten känner till vad jämställdhet är. För att medarbetarna ska kunna utveckla sin förmåga att uppmärksamma detta är det viktigt att de får tillfälle att utbildas i och samtala om jämställdhet, gärna i samband med hur normer och värderingar påverkar maktfördelning och hierarkier inom akademien.

Best practices – vikten av att samla goda exempel

En viktig del i arbetet med jämställdhetsintegrering är att fånga upp det arbete som redan görs inom verksamheten och som påverkar jämställdheten i positiv riktning på ett effektivt och konstruktivt sätt.

Sammanhang och koppling

Arbetet med jämställdhetsintegrering ska docka in i och samverka med det redan existerande arbetet med lika villkor på Karolinska Institutet. Viktigt är dock att jämställdhetsintegreringen är ett tydligt eget spår med egna ansvariga och resurser.

Tidsplan och framtidsstruktur

Planen kommer att rektorsbeslutas under maj 2017. Därefter påbörjas en informations- och kommunikationsprocess (webbsidor, kommunikationsplan i samarbete med Kommunikationsavdelningen) för att slutligen lansera planen i verksamheten efter sommaren 2017.

Aktivitet	Dockar in i befintlig process eller pågående arbete	Berört område i husmodellen
Information om jämställdhet och verktyg för jämställdhetsintegrering på internwebben	✓ Kommunikationsavdelningens arbete med uppdatering av webben ✓ Likavillkorsarbetet	Stödprocesser
”Lansering” av plan för jämställdhetsintegrering med tydlig ledningsförankring	✓ Kommunikationsavdelningen ✓ Likavillkorsarbetet	Ledningsprocesser Stödprocesser Kärnverksamhet Studenter, anställda, samhället

Under hösten 2017 påbörjas det långsiktiga arbetet med att få in jämställdhet i definierade processer med följande konkret implementering och verksamhetsförankring i linjen. Detta innebär att institutionerna bör få instruktioner för planenligt arbete med jämställdhetsintegrering som gäller från och med år 2018, förslagsvis genom de befintliga verksamhetsplanprocesserna

vid KI, som komplement till redan befintliga delar om lika villkor. Planen kommer att kompletteras med ansvarsfördelning och resurstilldelning under 2017-2018.

Enligt Nationella sekretariatet för genusforsknings riktlinjer bör KI utse nyckelpersoner som ansvarar för resursfördelning till forskning och utbildning, bedömningsprocesser respektive utbildningens innehåll och genomförande. Under hösten och framåt kommer sekretariatet att tematisera stödet till lärosätenas implementering enligt dessa områden. Förslagsvis kan KI här välja de personer som enligt planen äger respektive frågeområde att ingå i en referensgrupp som sammankallas av samordnaren.

Planen för jämställdhetsintegrering kommer att utvärderas halvårs- eller årsvis med fokus på både kvantitativa och kvalitativa aspekter. Samordnaren ansvarar även fortsättningsvis för facilitering, stöd, råd, expertkunskap och systematiserad uppföljning.