

# Plan för jämställdhetsintegrering av Karolinska Institutet 2021–2022



**Karolinska  
Institutet**



## Plan för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2021–2022

### INNEHÅLL

Inledning .....	1
Uppdraget om jämställdhetsintegrering .....	1
Andra lagar och uppdrag som styr KI:s arbete för jämställdhet .....	2
KI på lika villkor .....	3
Jämställdhetsintegrering vid KI – mål och utvecklingsbehov .....	4
Mål, utvecklingsbehov, problemområden, aktiviteter och uppföljning för de prioriterade områdena .....	7
Karriärvägar och anställningsvillkor .....	7
Lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap .....	8
Utbildningens innehåll, genomförande och form .....	10
Ledarskap .....	11
Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning .....	13
Organisering och ansvar .....	14

<b>Diarienummer:</b> 1-971/2020	<b>Dnr för föregående version:</b> 1-509/2017	<b>Beslutsdatum:</b> 2021-01-12	<b>Giltighetstid:</b> 210112-221231 Förlängd tom 2023-12-31 enligt dnr: 1-296/2023
<b>Beslut: Rektor</b>			
<b>Handläggs av avdelning/enhet:</b>  <b>Fakultetskansliet och externa relationer, Universitetsförvaltningen</b>		<b>Beredning med:</b>  Fakultetsnämnden, Prorektor, Kommittén för utbildning på forskarnivå, Kommittén för forskning, Fakultetskansliet och externa relationer, löpande beredning med chefer och medarbetare inom olika verksamhetsområden, HR-avdelningen, inklusive HR-direktör.	
<b>Nytt rektorsbeslut 2023-03-07 att förlänga denna version till 2023-12-31 (Dnr: 1-296/2023).</b>			

## Inledning

I denna plan anges hur Karolinska Institutet ska arbeta med regeringsuppdraget avseende jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. I planen beskrivs de utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som KI ska arbeta med under 2021 och 2022.

## Uppdraget om jämställdhetsintegrering

Sedan 2016 har Karolinska Institutet tillsammans med övriga statliga lärosäten samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering är en strategi för jämställdhetsarbete, Europarådets definition är:

*(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.*

Jämställdhetsintegrering är således ett verksamhetsutvecklingsuppdrag som innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande.

Jämställdhetsintegrering, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder, är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att **kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**. Det finns sex delmål för att nå det övergripande målet.

De sex delmålen är följande:

- **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.

I regleringsbrevet för budgetåret 2020 fick KI ett förnyat uppdrag. Regleringsbrevet för budgetåret 2020 anger:

*Universitet och högskolor ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en individuell plan för lärosätet med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.*

## Andra lagar och uppdrag som styr KI:s arbete för jämställdhet

Utöver uppdraget om jämställdhetsintegrering finns flera lagar och andra som uppdrag styr KI:s arbete med lika villkor och jämställdhet.

- I **Högskolelagens** 5 paragraf anges att: Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa. I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Längre ner i samma paragraf anges vidare att: Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. För KI:s arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande finns en särskild handlingsplan (Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande dnr 1-922/2020).
- **Diskrimineringslagen** (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och

ålder. När diskrimineringslagen trädde i kraft år 2009 ersatte den dåvarande jämställdhetslag och lagarna mot diskriminering på grund av etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning. Kön är således en av diskrimineringsgrunderna enligt lagen. Införandet av diskrimineringslagstiftningen innebar inte några stora ändringar i fråga om arbetsgivares och utbildningsanordnares skyldigheter avseende diskrimineringsgrunden kön. Arbetsgivare och utbildningsanordnare är skyldiga att arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter för medarbetare och studenter utifrån kön och de övriga diskrimineringsgrunderna som regleras i lagen.

- I **Högskoleförordningen** finns examensordningen för KI:s olika utbildningsprogram. Flera av dessa har examensmål som på olika sätt berör olikheter i levnadsvillkor och hälsa i olika samhällsgrupper bland andra olika grupper av kvinnor och män. Fem yrkesexamen: läkarexamen, psykologexamen, sjuksköterskeexamen, tandläkarexamen, och tandhygienistexamen innehåller examensmål som rör mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. För läkarexamen gäller t.ex. att den som avlägger examen ska: visa såväl bred som fördjupad kunskap inom det medicinska området inbegripet kunskap om och förståelse för förhållanden i samhället som påverkar hälsan för olika grupper och individer, såväl barn som kvinnor och män, visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. För sjuksköterskeexamen gäller t.ex. att kunna: visa kunskap om förhållanden i samhället som påverkar barns, kvinnors och mäns hälsa, samt att visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
- KI har i regleringsbrevet i uppdrag att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.
- KI har i regleringsbrevet för 2020 i uppdrag att verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer. I regleringsbrevet för 2021 har KI ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 60 procent kvinnor. Målet gäller för perioden 2021–2023.

## KI på lika villkor

Som framgår av styckena ovan finns en rad lagar och uppdrag som styr högskolans arbete för jämställdhet, lika möjligheter och rättigheter och mot diskriminering och trakasserier. Dessa lagar och uppdrag överlappar till viss del och förstärker varandra. Till exempel så anger diskrimineringslagens tredje kapitel KI:s ansvar arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter för medarbetare avseende arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor,

rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling och möjligheter att förena förvärvsarbetet med föräldraskap. Vidare är KI som utbildningsanordnare skyldiga att arbeta med rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar, studiemiljö och möjligheterna att förena studier med föräldraskap, både utifrån kön och de andra diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Fler av de insatsområden som anges i diskrimineringslagen är också prioriterade områden i KI:s jämställdhetsintegreringsarbete. Däremot så skiljer sig bland annat formerna för återrapportering och kraven på dokumentation åt i diskrimineringslagen respektive jämställdhetsintegreringsuppdraget.

Lika villkor är det paraplybegrepp som KI använder för att beteckna allt arbete för att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter samt för att motverka all form av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och exkludering, samt högskolans arbete för att aktivt främja och bredda rekryteringen och deltagandet. Jämställdhetsintegreringsarbetet är en del i KI:s arbete för lika villkor. Lika villkor är bärande värden i KI:s strävan om att bedriva forskning och utbildning av högsta kvalitet, att ha en dynamisk samverkan med det omgivande samhället liksom att säkra kompetensförsörjningen genom att attrahera och behålla de bästa medarbetarna.

KI:s ambition är att bedriva jämställdhetsarbetet utifrån ett så kallat intersektionellt perspektiv, ett perspektiv som utgår ifrån 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, och könsidentitet som etnicitet, religion, funktionsförmåga, sexualitet, ålder och socioekonomisk bakgrund/klass.

## Jämställdhetsintegrering vid KI – mål och utvecklingsbehov

### Mål för KI

Jämställdhetsintegreringsarbetet är målstyrt på så sätt att det syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen innebär ett jämställt KI följande:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande:** Jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.
- **Ekonomisk jämställdhet:** Jämställd resursfördelning och en resursfördelning fri från diskriminering, lika lön för lika och likvärdigt arbete vid KI.
- **Jämställd utbildning:** Utbildningarna ger den kunskap om kön, makt och lika villkor som krävs för att ge förutsättningar för jämlik vård och

omsorg. Alla studenter ska ha likvärdiga möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling vid KI.

- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet:** Alla oavsett kön ska ta samma ansvar för omsorgsarbetet på arbetsplatsen.
- **Jämställd hälsa:** KI:s studenter och medarbetare ska ges samma förutsättningar för en god hälsa. KI:s verksamhet ska kännetecknas av en god fysisk, organisatorisk och social studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering, kränkningar och trakasserier. Det ska finnas för balans mellan studier respektive arbete och privatliv samt att möjlighet till återhämtning för alla KI:s medarbetare.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:** KI:s studenter ska inom relevanta utbildningar visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Alla på KI, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet i en studie- och arbetsmiljö som är fri från genusbaserad utsatthet, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.

## Utvecklingsbehov vid KI

År 2016 när KI fick uppdraget om jämställdhetsintegrering för första gången genomfördes en nulägesanalys och probleminventering (Nulägesanalys – jämställdhetsintegrering dnr.1-509/2017). KI:s ledning identifierade ett antal problemområden och prioriterade insatsområden för arbetet. Dessa var: 1. Ledarskap/ledarskapsutveckling 2. Karriärvägar 3. Resursfördelning/interna bedömningar 4. Genusperspektiv i utbildning.

Inom ramen för arbetet med denna jämställdhetsintegreringsplan har ingen riktad probleminventering kopplad till jämställdhetsintegreringsuppdraget utförts utöver den ordinarie uppföljning som är del KI:s kvalitetsarbetet och integrering av jämställdhet i KI:s ordinarie verksamhetsprocesser. Under år 2018 och 2019 har KI emellertid genomfört ett omfattande visions- och strategiarbete där KI:s medarbetare, studenter och ledning möttes i olika forum för att diskutera strategiska vägval och prioriteringar. Strategi 2030 har operationaliserats i en KI-gemensam verksamhetsplan av mål och uppdrag.

De strategiska vägval och prioriteringar och som gjorts inom ramen KI:s strategi, och gemensamma verksamhetsplan återfinns som prioriterade utvecklingsområden i jämställdhetsintegreringsplanen. Insatser för att levandegöra KI:s värdegrund och förbättra organisationskulturen är en central del i Strategi 2030. KI:s värdegrund är förankrad i Magna Charta Universitatums deklaration och den statliga värdegrunden som utgör ett stöd för statliga myndigheter och statsanställda i arbetet med att utveckla en god förvaltningskultur.

KI:s strategi anger att verksamheten ska kännetecknas av en god fysisk, organisatorisk och social studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering,

kränkningar och trakasserier. Breddad rekrytering, lika villkor och jämställdhet måste vara väl etablerat inom universitetet. Det är en del av KI:s kvalitetsarbete. Insatser för att främja lika villkor är en viktig del arbetet med KI:s organisationskultur. Det ska därför finnas en kontinuerlig och högkvalitativ kompetensutveckling inom breddad rekrytering, ledarskap, arbetsmiljö, lika villkor, mångfald och hållbar utveckling. KI:s Strategi och verksamhetsplan pekar särskilt ut följande utvecklingsområden:

- **Karriärvägar och anställningsvillkor**  
Det ska säkerställas att anställningsvillkor och karriärvägar är likvärdiga för alla medarbetare oavsett bakgrund. (s.14 Strategi 2030)
- **Lika villkor för alla och en god arbetsmiljö**  
Minska risken för sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet för studenter och anställda (s. 9, 7.2.1 VP Strategi 2030)
- **Ledar- och medarbetarskap**  
Säkerställ ett ledar- och medarbetarskap som främjar kreativitet, mångfald, lika villkor, återkoppling, delaktighet och tillit samt en hållbar vardag (s. 8 VP Strategi 2030).
- **Utbildningens innehåll, genomförande och form**  
Det ska säkerställas att utbildningarna ger den kunskap om kön, makt och lika villkor som krävs för att ge förutsättningar för jämlik vård och omsorg. (s.14 Strategi 2030).

Utöver de ovan nämnda utvecklingsområdena har KI fått särskilda uppdrag i regleringsbrevet att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel samt att verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer. I regleringsbrevet för 2021 har KI ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 60 procent kvinnor. Målet gäller för perioden 2021–2023.

I uppdraget om jämställdhetsintegrering har regeringen även föreslagit att jämställdhetsintegreringen exempelvis kan fokusera könsbundna studieval och genomströmning. KI relaterar till dessa fokusområden på följande sätt:

- **Jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel**  
Detta utvecklingsområde är ett uppdrag i regleringsbrevet och ett prioriterat utvecklingsområde i KI:s jämställdhetsintegrering,
- **Mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 60 procent kvinnor.** Detta uppdrag är en del av KI:s utvecklingsområde kring karriärvägar och anställningsvillkor.



- **Könsbundna studieval och genomströmning** omfattas av KI:s arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande. Vissa insatser regleras i Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande, dnr. 1-922/2020.

## Mål, utvecklingsbehov, problemområden, aktiviteter och uppföljning för de prioriterade områdena

### Karriärvägar och anställningsvillkor

Mål för KI	<p><b>En jämn fördelning av makt och inflytande</b> En jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.</p> <p><b>Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet</b> Alla oavsett kön ska ta samma ansvar för omsorgsarbetet på arbets- och platsen.</p>
Utvecklingsbehov	<p>Det ska säkerställas att anställningsvillkor och karriärvägar är likvärdiga för alla medarbetare oavsett bakgrund. Fakultetsförnyelsen ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv med ett rekryteringsförfarande som tar hänsyn till olika diskrimineringsgrunder, från kravprofil/utlysning vidare till anställning och fortsatt karriärutveckling. Alla oavsett kön tar samma ansvar för omsorgsarbetet vid KI till exempel det akademiska hushållsarbetet kan beskrivas som internt icke-meriterande servicearbete. Öka andelen kvinnor som är professorer i enlighet med regeringens mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer.</p>
Problemområde	<p>KI uppvisar en sned könsfördelning inom olika yrkesgrupper samt bland studenterna. På grundutbildnings- samt doktorandnivå finns en majoritet kvinnor, på docentnivå finns en relativt jämn könsfördelning medan professorsnivån är starkt mansdominerad. KI har ökat andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna mellan 2017 och 2019 men behöver öka förändringstakten för att nå regeringens rekryteringsmål. För KI med relativt jämn könsfördelning bland forskande personal, (forskare, post-doc. och lektorer) och en övervikt av kvinnor bland doktoranderna är det viktigt att detta även avspeglas högre upp i hierarkin. Andelen personer med utländskt medborgarskap är betydligt högre bland forskare och lektorer än vad den är på professorsnivån.</p>
Aktiviteter	<p>KI arbetar strategiskt och långsiktigt med rekryterings- och bedömningsprocesser ut ett jämställdhets- och lika</p>

	<p>villkorsperspektiv. Jämställd och jämlik fakultetsförnyelse är ett långsiktigt arbete som inte är begränsad till en enskild rekryteringsprocess till exempel rekrytering på professorsnivå. Det är viktigt att arbeta brett med insatser på olika nivåer i organisationen längs hela karriären. Under planperioden kommer fokus vara på att klarlägga karriärhinder som uppkommer i karriären innan en presumtiv kandidat är aktuell för en professorstjänst och att utifrån dessa resultat initiera insatser.</p> <p>Insatser under planperioden omfattar: En fördjupad analys av problemställningar som uppstår under karriärgången med hjälp av befintlig statistik från bl.a. medarbetarundersökning och VIS. Resultaten återförs till institutionsgrupperna för gemensam diskussion och reflektion och ställningstagande till hur stöd till juniora forskare kan se ut.</p> <p>Att undersöka möjligheten att kartlägga om det finns systematiska könsrelaterade skillnader i balansen mellan forskning och undervisning samt i relation till så kallat akademiskt hushållsarbete.</p> <p>Rekryteringsutskottet och docenturutskottet ska genomgå webb-utbildningen ”Bias i bedömning” och därefter ha ett uppföljande seminarium.</p> <p>Återkommande jämställdhets- och lika villkorsutbildning för nya ledamöter i verksamhetskommittéerna.</p> <p>Genomlysning av arbetet med utnämningar till och vetenskapliga församlingar utifrån ett jämställdhetsperspektiv.</p>
Indikatorer och uppföljning	<p>Årlig statistik avseende könsfördelning på olika positioner vid KI inklusive professorsnivån. Statistik avseende könsfördelningen vid rekrytering av professorer.</p>

## Lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap

Mål för KI	<p><b>Jämställd hälsa:</b> KI:s studenter och medarbetare ska ges samma förutsättningar för en god hälsa. KI:s verksamhet ska kännetecknas av en god fysisk, organisatorisk och social studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering, kränkningar och trakasserier. Det ska finnas balans mellan studier respektive arbete och privatliv samt möjlighet till återhämtning.</p>
------------	---

	<p><b>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:</b> Alla vid KI ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet i en studie- och arbetsmiljö som är fri från genusbaserad utsatthet, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.</p>
Utvecklingsbehov	<p>Minska ohälsa och risken för att utsättas för sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet för studenter och anställda. Öka nya medarbetares kunskaper om deras rättigheter och skyldigheter avseende jämställdhet och lika villkor. Öka ny medarbetares kunskaper och KI:s arbete med lika villkor och värdegrunden och var de kan vända sig för ytterligare stöd och hjälp.</p>
Problemområde	<p>KI:s medarbetarenkät, exitpoll för doktorander och doktorandombudets årliga rapport samt ärenden i incidentrapporteringsystemet för medarbetare och studenter visar att det förekommer kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier vid KI. Det finns könsskillnader i sjukskrivningstal mellan kvinnor och män, där kvinnor är mer och längre sjukskrivna.</p>
Aktiviteter	<p>Jämställdhet och lika villkor ingår som en del i introduktionen för nya medarbetare.</p> <p>Information om lika villkor och jämställdhet finns med på KI:s hemsida ”guide för nya medarbetare”.</p> <p>Etablering av nätverk för lokala HR för stöd i att hantera lika villkorsfrågor på institutioner. Detta nätverk är öppet för alla intresserade och träffas ca 1 ggr/termin. Initieras av jämställdhetsstrateg och samordnare för lika villkor och jämställdhet i samarbetet med HR-avdelningen.</p> <p>Efter metoo-uppropen inom akademien och vårdsektorn initierade KI ett forsknings- och samverkansprogram tillsammans andra lärosäten. Målet med programmet är att etablera forskningsbaserad kunskap om inkluderande arbets- och studiemiljöer och en hållbar organisering för förebyggandet av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien. Inom ramen för forsknings- och samverkansprogrammet genomförs en prevalensstudie i högskolesektorn. Under planperioden kommer resultaten av denna studie. Fokus under planperioden kommer att med utgångspunkt i dessa resultat förstärka det förebyggande arbetet av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet</p> <p>Fördjupad kvalitativ analys av problemställningar som uppstår vid ärendehantering av sexuella trakasserier och förslag på åtgärder för att utveckla ärendehantering, inom ramen för projektet ”Vad är nolltolerans i praktiken”, ett samarbetsprojekt mellan Umeå universitet och Karolinska institutet.</p> <p>Sammanställa statistik från incidentrapporteringsystemet avseende olika typer av ärenden.</p>

	Beroende på resultaten i prevalensstudien kan även andra insatser bli aktuella.
Indikatorer och uppföljning	Statistik från KI:s medarbetarenkät, resultat i medarbetarundersökningar som rör, jämställdhet, lika villkor och värdegrund, till exempel exitpoll för doktorander och doktorandombudets årliga rapport och incidentrapporteringssystemet för medarbetare och studenter.

## Utbildningens innehåll, genomförande och form

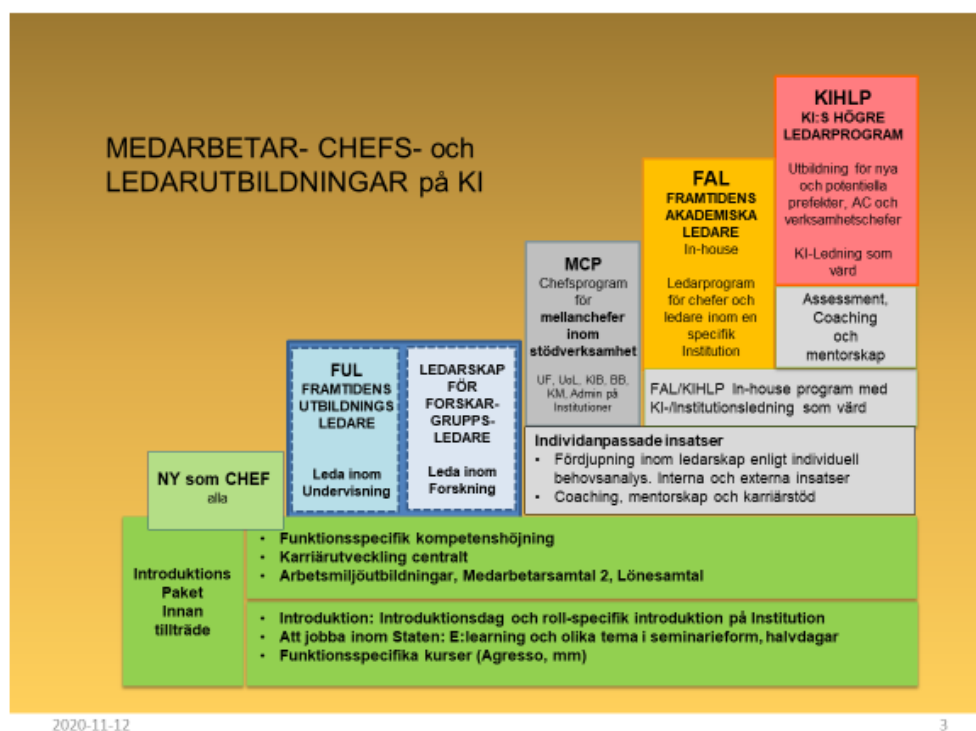
Mål för KI	<b>Jämställd utbildning:</b> Utbildningarna ger den kunskap om kön, makt och lika villkor som krävs för att ge förutsättningar för jämlik vård och omsorg. Alla studenter ska ha likvärdiga möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling vid KI. <b>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:</b> KI:s studenter ska inom relevanta utbildningar visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer
Utvecklingsbehov	Det ska säkerställas att utbildningarna ger den kunskap om kön, makt och lika villkor som krävs för att ge förutsättningar för jämlik vård och omsorg. KI behöver systematisera och sprida det goda arbete som bedrivs inom delar av lärosätet.
Problemområde	Det saknas ett genomgripande systematiskt arbetssätt för att säkerställa att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. På program- och kursnivå saknas ofta moment om jämställdhet. En styrka är att lärosätet har organiserat och genomfört en rad utbildningsinsatser för intern kompetensutveckling inom området.
Aktiviteter	Insatser inom detta område finns reglerade i en separat handlingsplan: Handlingsplan för integrering av lika villkor i Karolinska Institutets utbildningar 2021–2022 (dnr.1-1040/2020).
Indikatorer och uppföljning	Exitpoll: studenternas självvärdering av sina kunskaper på lika villkorsområdet. Institutionernas årliga åiterrapportering av utbildningsuppdrag avseende lika villkor inklusive jämställdhet upp som är den del av det systematiska kvalitetsarbetet.

## Ledarskap

Mål för KI	<p><b>En jämn fördelning av makt och inflytande:</b> Jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.</p> <p><b>Jämställd hälsa:</b> KI:s studenter och medarbetare ska ges samma förutsättningar för en god hälsa. KI:s verksamhet ska kännetecknas av en god fysisk, organisatorisk och social studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering, kränkningar och trakasserier. Det ska finnas balans mellan studier respektive arbete och privatliv samt att möjlighet till återhämtning.</p> <p><b>Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet:</b> Alla oavsett kön ska ta samma ansvar för omsorgsarbetet på arbetsplatsen.</p> <p><b>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:</b> Alla på KI ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet i en studie- och arbetsmiljö som är fri från genusbaserad utsatthet, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.</p>
Utvecklingsbehov	<p>Säkerställ ett ledar- och medarbetarskap som främjar kreativitet, mångfald, lika villkor, återkoppling, delaktighet och tillit samt en hållbar vardag (s. 8 VP Strategi 2030).</p> <p>Chefer i egenskap av arbetsgivarrepresentanter och ansvariga för KI:s uppdrag inom utbildningsområdet är viktiga förebilder och bärare av KI:s värdegrund och har ett övergripande ansvar för att arbeta för jämställdhet och lika villkor vid KI. Chefer och ledares tydliga engagemang och stöd till medarbetare och studenter är viktiga förutsättningar för en hållbar vardag med en god arbetsmiljö, fri från trakasserier och kränkningar, där varje medarbetare kommer till sin rätt, kan utvecklas och har likvärdiga karriärvillkor. Ledarskapet vid KI ska ha ett tydligt innehåll, där jämställdhet och lika villkor ingår som kunskap och medvetet agerande. Arbetsgivare ska jobba fortlöpande för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetet ska göras inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning, föräldraskap, löner och andra anställningsvillkor.</p>
Problemområde	<p>Otillräckliga kunskaper om chefers ansvar för lika villkorsarbetets olika dimensioner hindrar chefer att vara bärare av KI:s värdegrund och att arbeta för jämställdhet och lika villkor vid KI.</p>
Aktiviteter	<p>Rådande lagar, Strategi 2030 och universitetens uppdrag kring jämställdhet och lika villkor informerar insatserna riktade mot chefer och ledare, från enskilda och individuella insatser till gruppaktiviteter och chefsprogram som KI tillhandahåller, koordinerar och samproducerar med verksamheterna finns jämställdhet som en hörnsten. KI:s chef- och ledarskapsprogram syftar till att öka kunskapen om KI:s myndighetsuppdrag, rådande lagar och uppdrag och bygga kompetens runt den professionella och organisatoriska kontext som medarbetarna på KI befinner sig.</p>

	<p>I dagsläget finns jämställdhet och lika villkor integrerad på utbildningarna: ”Ny som chef”, KI:s forskarhandledarutbildning och ”Ledarskap för forskargrupsledare”. Detta arbete fortsätter och utvecklas inom programperioden.</p>
<p>Indikatorer och uppföljning</p>	<p>Förekomst av innehåll om jämställdhet och lika villkor i KI:s ledarutvecklingsprogram och specifika utbildningar som rör chefer och ledare. Resultat i medarbetarundersökningar om lika villkor och förtroende för chefer.</p>

Bifogat utbildningstrappan.





## Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

Mål för KI	<p><b>Ekonomisk jämställdhet:</b> Jämställd resursfördelning och en resursfördelning fri från diskriminering, lika lön för lika och likvärdigt arbete vid KI.</p> <p><b>En jämn fördelning av makt och inflytande:</b> Jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.</p>
Utvecklingsbehov	<p>Inga systematiska, omotiverade skillnader i beviljandegrad vid fördelning av forskningsmedel.</p> <p>Jämställdhetsperspektiv vid centrala budgetprocesser.</p>
Problemområde	<p>Det finns konstaterade könsskillnader vid fördelning av forskningsmedel. Till exempel finns en konstaterad snedfördelning mellan män och kvinnor vid KI:s största doktorandfinansieringsprogram (KID-medel) under den senaste 10-årsperioden (tilldelningsfrekvens för män är 29,4% jämfört med 24,5% för kvinnor). Detta får konsekvenser enskilda forskares möjligheter att bedriva forskning men kan också i förlängningen påverka forskningens innehåll och samhällsnytta.</p>
Aktiviteter	<p>Inom ramen för ”Plan för jämställdhetsintegrering av Karolinska institutet 2017–2019” (dnr. 1-509/2017) har en webbutbildning om partiskhet (bias) i bedömning tagits fram. Utbildningen har tillkommit mot bakgrund av konstaterade könsskillnader vid rekrytering och resursfördelning och är en del i KI:s systematiska</p>

	<p>kvalitetsarbete och strategiska arbete med lika villkor och jämställdhet i karriärutveckling och bedömningsprocesser som sker inom ramen för jämställdhetsintegreringsuppdraget och i KI:s uppdrag att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.</p> <p>Implementeringsarbetet av webbutbildningen fortsätter under programperioden.</p> <p>Ledamöter i KI:s bedömggrupper ska genomgå webb-utbildningen Bias i bedömning.</p> <p>Utbildning av medarbetare vid grants Office om Bias i bedömning.</p> <p>Genomlysning av centrala budgetprocesser vid UF och utredning av möjligheten till att stärka jämställdhets/lika villkorsperspektiv i dessa processer.</p>
Indikatorer och uppföljning	Könsuppdelad statistik över fördelning av forskningsmedel som tas fram inom ramen för verksamhetens ordinarie uppföljningsprocesser.

## Organisering och ansvar

**Konsistoriet och rektor** har det yttersta ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat lika villkorsarbete vid KI.

**Prorektor** har det övergripande, operativa ansvaret för lika villkor i KI:s verksamhet.

**Vicerektorerna** för kommittén för forskning, kommittén för forskarutbildning och kommittén för utbildning har ansvar för arbetet med lika villkor inom respektive kommittés verksamhetsområde.

**Prefekter, administrativa chefer, universitetsdirektör och bibliotekschef samt chefer vid övriga verksamhetsenheter vid KI** har ansvar för att det bedrivs ett målinriktat arbete inom jämställdhet och lika villkor vid sina respektive verksamhetsenheter, institutioner, universitetsförvaltningen samt biblioteket.

**Vid universitetsförvaltningens fakultetskansli** finns funktionen för samordning av likavillkorsarbetet, i form av jämställdhetsstrateg (samordning jämställdhetsintegrering) och samordnare för lika villkor (samordning diskrimineringslagens främjande och förebyggande arbete).

### Avstämning med prorektor

Avstämning sker månadsvis. Vid avstämningarna närvarar förutom jämställdhetsstrateg och samordnare för lika villkor även samordnare för studenter med funktionsvariation, studenträttslig samordnare och samordnare för studiemiljö från avdelningen för utbildnings- och forskarutbildningsstöd, UFS,



---

samt HR-specialist med inriktning mot organisatorisk och social arbetsmiljö från HR-avdelningen.

**Arbetsgrupp för aktiviteter**

Under planperioden tillsätts vid behov en arbetsgrupp för formulering och implementering av aktiviteter relaterade till identifierande utvecklingsbehov och resultat av de utredningar som genomförs under programperioden.