



## Beslut om förlängning av handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024– 2026

### Beslut

Beslut att förlänga handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024– Juni 2026 (Dnr: 1-310/2026) till och med september 2026 enligt bilaga.

### Ärendet

Mellan 2024–2025 har projektet KI: På väg mot lika villkor pågått. Projektet kommer att resultera i en ny handlingsplan för jämställdhet och lika villkor i enighet med uppdraget om jämställdhetsintegrering och krav enligt Horisont Europa. Då den nya handlingsplanen avses att beslutas av rektor senast i september 2026, behöver KI förlänga nuvarande handlingsplan under övergångsperioden juni–september 2026. Detta med hänsyn till Horisont Europas krav om att lärosätet behöver ha en Gender Equality Plan för att forskare på KI ska beviljas forskningsfinansiering. I ärendets beredning har enhetschef Peter Gustafsson deltagit.

### Skäl för beslutet

Förevarande beslut avser förlängning av handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024– juni 2026.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor Annika Östman Wernerson i närvaro av universitetsdirektör Veronika

Sundström efter föredragning av samordnare Kristina Ullgren. I ärendets slutgiltiga beredning har även enhetschef Peter Gustafsson deltagit. Närvarande var också Medicinska föreningens ordförande Linnea Ammer Jansson.

Annika Östman Wernerson

Kristina Ullgren

# Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2026

Dnr : 1-610/2026

Gäller fr.o.m. 2026-06-17



**Karolinska  
Institutet**



# Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2026

## Innehåll

Inledning .....	3
Förekomst av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI .....	3
Identifierade utmaningar och insatsbehov vid KI.....	5
Ärendehantering .....	5
Kunskap och kommunikation.....	5
Förtroende – systematik och uppföljning.....	6
Aktiviteter.....	6

---

Diarienummer: 1-610/2026	Dnr föreg. version: 1-1109/2023, 1- 1249/2025 & 1- 310/2026	Beslutsdatum: 2026-06-17	Giltighetstid: 2024- 2026-09-30
-----------------------------	--	-----------------------------	------------------------------------

Beslut: Rektor

Handläggs av avdelning/enhet:  
HR-avdelningen  
Revidering med avseende på:  
Förlängning

Dokumenttyp:  
Handlingsplan

Beredning med:  
Föregående version Dnr: 1-1109/2023 bereddes  
med Programdirektorer och  
Grundutbildningsansvariga, Vicerektor för  
forskarutbildning, Avdelningen för utbildning och  
forskarutbildningsstöd, Arbetsmiljönämnden,  
Central samverkan, HR-avdelningen, Junior  
Faculty, KI Postdoc Association, Medicinska  
föreningens doktorandsektion, Student- och  
doktorandombuden.

---

## Inledning

Inom ramen för det nationella forsknings- och samverkansprogram (Genusprogrammet) som KI inrättade tillsammans med KTH, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning, genomfördes en enkätstudie som kartlade förekomsten av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Mot bakgrunden av resultaten i Genusprogrammets studie tillsammans med resultaten i KI:s medarbetarundersökning samt en lika villkorsenkät riktad till KI:s programstudenter på grund och avancerad nivå, (dnr 1–1106/2021) har rektor beslutat att en handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier ska tas fram (dnr 1–654/2022). Arbetet med att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier sker utifrån rådande lagar och är i linje med KI:s Strategi 2030 (dnr 1–928–/2017) samt Inriktningen för jämställdhetsintegrering vid Karolinska institutet 2023–2025 (dnr 1–791/2022).

## Förekomst av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI

Resultaten i Genusprogrammets studie som publicerades år 2022, visade att KI:s resultat är i linje med övriga högskolesektorn. Fem procent av de anställda och studenterna svarade att de någon gång under de senaste 12 månaderna hade blivit utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på sin arbets- eller studieplats. I gruppen under 30 år svarade 9 procent ja på frågan. Enkäten innehöll många olika frågor och flera angav att de har varit med om specifika beteenden som kan klassas som sexuella trakasserier än som svarade ja på frågan om de varit utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet. Liknande frågor ställdes i en särskild lika villkorsenkät som sändes ut i en svensk och engelsk version till alla programstudenter vid KI år 2022 (från och med andra terminen). I den svenska versionen angav 18 personer (ca 3 procent) att de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier medan 88 personer (14 procent) svarade att de hade upplevt någon form av oönskad uppmärksamhet av sexuell karaktär. Fyra kvinnor och två män angav att de utsatts för sexuellt tvingande handlingar. I gruppen under 30 år samt de som

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2026

uppgav att de tillhörde en minoritet kopplad till etnisk tillhörighet, nationell identitet och/eller hudfärg var andelen som upplevt utsatthet för sexuella trakasserier högre än i grupperna över 30 år och icke-minoritet. I 2022-års medarbetarundersökning var frågan formulerad enligt följande: "Jag upplever min institution/motsvarande som en arbetsplats fri från diskriminering oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller ålder. Samt fri från sexuella trakasserier." Svartalternativen var graderade 1–6, där 6 är helt fri från diskriminering och sexuella trakasserier. 52 procent instämde helt i att deras arbets- och studieplats var fri från diskriminering och sexuella trakasserier, vilket innebar att 48 procent inte gjorde det. De respondenter som svarade 1–3 på frågan fick en följdfråga om vilken typ av handling de hade blivit utsatta för de senaste 12 månaderna. På denna följdfråga svarade 12 respondenter, 0,02 procent, att de blivit utsatta för sexuella trakasserier.

Hur de olika resultaten kan förstås i relation till varandra har inte blivit systematiskt genomlyst. I arbetet med handlingsplanen har emellertid oro och rädsla för att inte vara tillräckligt anonym i KI-interna undersökningar riktade till anställda identifierats som en utmaning som kan påverka hur respondenterna svarar och vara en förklaring till den längre nivån i medarbetarundersökningen.

Det finns också flera skillnader i frågekonstruktionen som sannolikt påverkar svaret. En skillnad är att frågorna i Genusprogrammets undersökning är konstruerade som ja/nej-frågor medan de i medarbetarundersökningen är en graderade där endast de som svarar 1–3 kvalificerar sig för följdfrågan om typ av diskriminering eller trakasserier. De som svarat 4 och 5 men alltså inte 6 som innebär helt fri, får inte någon följdfråga.

En annan skillnad rör frågeformuleringen. Det är belagt i tidigare forskning att färre svarar jakande på en fråga om de blivit utsatta för sexuella trakasserier än på frågor om konkreta handlingar som kan kategoriseras som sexuella trakasserier.

Trots skillnaderna i resultat konstaterar KI att det finns ett behov av att komma till rätta med den problematik rörande genusbaserad

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2026

utsatthet och sexuella trakasserier som Genusprogrammets enkätstudie visar.

## Identifierade utmaningar och insatsbehov vid KI

Arbetet med handlingsplanen har bedrivits i enlighet med systematiken i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen och tagit sin utgångspunkt i en gemensam inventering och analys av risker och utmaningar i arbetet med att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier. Därefter fortsatte arbetet med att identifiera insatsbehov som svarar mot dessa utmaningar. De olika utmaningarna och insatsbehoven presenteras kortfattat tematiskt nedan, mer information finns dokumentet ["riskbedömning och analys av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier" \(dnr 1-1110/2023\)](#).

### Ärendehantering

Utmaningar:

- Otydlighet i hur ärenden hanteras – processen
- Brister i resultat av ärendehantering – utfallet

Insatsbehov:

- Adressera och avhjälpa de utmaningar som identifierats i ärendehantering, både avseende otydlighet i processen för ärendehantering det vill säga hur ärenden hanteras, och i utfallet, i form av få eller oklara åtgärder.

### Kunskap och kommunikation

Utmaningar:

- Bristande information till olika målgrupper
- Osäkerhet. Stort behov av stöd både hos de som upplever sig utsatta, hos de som kommer i kontakt med ärenden och som ska utreda samt de som har ett ansvar att åtgärda.

Insatsbehov:

- Förtydligad och utvecklad information roller, rutiner ansvar vid ärendehantering för olika målgrupper: den som upplever sig utsatt, ska hantera eller på annat sätt berörs av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier.
- Information till nya studenter och medarbetare, inklusive doktorander.

**Förtroende – systematik och uppföljning**

## Utmaningar:

- Bristande tilltro till arbetsgivare- och utbildningsanordnares förmåga, tid och resurser för att hantera frågor inom detta område.
- Osäkerhet och rädsla för repressalier och att känsliga personuppgifter sprids till andra än de som utreder ärendena. Oro för att inte vara tillräckligt anonym i medarbetarundersökningen och andra undersökningar där personliga uppgifter och information om arbetsplats och position är inkluderad.

## Insatsbehov:

Insatserna för att avhjälpa de identifierade bristerna i förtroende bedöms inte kunna avgränsas till ett enskilt insatsområde utan ses som ett sammantaget resultat av insatserna kopplade till en utvecklad ärendehantering, ökad kunskap och förbättrad kommunikation, tillsammans med en utvecklad systematik i arbetet med aktiva åtgärder och uppföljning.

**KI:s uppförandekod "Code of Conduct"**

Uppdraget att undersöka om det finns behov av att förtydliga KI:s uppförandekod, den så kallade Code of Conduct och KI:s värdegrund för medarbetare och studenter, samt implementeringen av dessa finns med i uppdragsbeskrivningen.

**Aktiviteter**

Insatsområde	Tidplan	Berörd avdelning/ enhet	Uppskattade resurser
<b>Ärendehantering</b>			
Tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckla och förtydliga ärendehantering, processer, rutiner och ansvarsfördelning vid anmälan, utredning, dokumentation, åtgärder, återkoppling och uppföljning för studenter och medarbetare inklusive det webbaserade ärendehanteringssystemet.</li> </ul>	2024 – 2025	HRA & US i samverkan	10 procent projektledning 5 procent per medverkande enhet/avdelning. Genomsnittlig belastning

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2026

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckla och förtydliga informationen och stödet till den som anmäler/har utsatts samt den som utreder.</li> <li>• Utveckla och förtydliga processer och rutiner vid utredning och åtgärder vid anonyma anmälningar.</li> <li>• Förtydliga rutiner vid upplevelse av repressalier.</li> </ul>			
<b>Kunskap och kommunikation</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Berörd avdelning/enhet</b>	<b>Resurser</b>
Lika villkor (inkl. sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet) ingår i introduktionspaket till nya medarbetare inklusive doktorander.	Vår 2024	HRA	Del av projektet pre-onboarding
Lika villkor (inkl. sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet) ingår vid introduktionen av nya studenter.	2024	UFS i samarbete med US	
Sammanställa rapport över KI:s resultat i Genusprogrammet.	2026	FIR	
<b>Systematik, aktiva åtgärder och uppföljning</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Berörd avdelning/enhet</b>	<b>Resurser</b>
Utveckla och införa en process för att sammanställa statistik över rapporterade händelser på området diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier, kränkningar, både anonyma och icke-anonyma anmälningar.	2024–2025 mars–mars	HRA, US i samverkan	Ingår i arbetsgruppens uppdrag som är första insatsen i denna plan
Undersöka möjligheten att utveckla frågor om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i KI:s medarbetarundersökning och i, och andra relevanta undersökningar, för att få tydligare underlag av risker för sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet	2025	HRA, US i samverkan	Till största del inom ordinarie arbete med medarbetarundersökningen
Utveckla samordningen av uppföljningen inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som omfattar sexuella trakasserier.	2024–2026	HRA, US i dialog med Skyddskommittén	Ingår i arbetsgruppens uppdrag som är första insatsen i denna plan

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2026

<b>KI:s Code of Conduct och värdegrund</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Berörd avdelning/ enhet</b>	<b>Resurser</b>
Undersöka om det finns behov av att förtydliga KI:s uppförandekod den så kallade Code of Conduct och KI:s värdegrund för medarbetare och studenter, samt implementeringen av dessa.	2024–2025 oktober – april	Samverkan mellan HRA och US	5 procent för samordnare/ projektledare

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign