



Handlingsplan 2025 för Lika villkor

Organisation

Institutionen har en arbetsgrupp bestående av sex medlemmar som arbetar med frågor relaterat till lika villkor. Gruppen består av ett lika villkorsombud/HR chef, en senior forskare/GUA, en senior forskningsspecialist/studierektor för forskarutbildning, en postdoktorrepresentant, en studentrepresentant och en forskarutbildningsadministratör/kommunikatör.

Mål 1: Öka kunskapen om lika villkor bland medarbetare och studenter

Åtgärder:

- Tillhandahålla kontaktinformation om vem man kan vända sig till om individer upplever sig vara trakasserade, diskriminerade eller behandlade på ett olämpligt sätt. Information kommer att publiceras på institutionens hemsidor, och kommer även att diskuteras vid institutionsmöten, frukostmöten och andra sammankomster. Informationsmaterial kommer att delas ut till studenter och personal vid introduktionen – i samband med detta kommer vi särskilt att betona vikten av att söka hjälp om trakasserier inträffar. Vi har en nolltolerans gällande trakasserier och diskriminering! **Ansvarig:** HR chef, med hjälp av medlemmar i arbetsgruppen.
- Under OnkPat:s årliga kick-off 2025 kommer studentombudspersonerna att delta för att presentera sig själva och informera om vad de kan och inte kan hjälpa till med när det gäller problem som uppstår under doktorandstudierna.
- Ett introduktionsmöte hålls för nyantagna doktorander i samband med ISP-seminarier, där information om likabehandling och möjligheter ges. Doktoranden ges möjlighet att ställa frågor om ämnet till studierektor för forskarutbildning, forskarutbildningsadministratören och doktorandrepresentanterna. **Ansvarig:** Studierektor för forskarutbildning. Dessutom är varje individ ansvarig för sin del av introduktionen.
- Lika villkorsarbetet vid KI innefattar främjande av lika rättigheter och skyldigheter, samt eliminering av alla former av diskriminering, trakasserier och mobbning. Detta betyder i praktiken att alla medarbetare vid KI ska behandla andra med respekt och främja en säker och inkluderande arbets- och studiemiljö.

Kunskap om diskriminering och lika villkor är viktigt och vi rekommenderar att man som medarbetare genomför denna 1 timmes webb-kurs i Canvas: [Equal Opportunities at KI](#)

- Se till att all information om lika villkor finns tillgänglig både på svenska och engelska på institutionens webbsidor. **Ansvarig:** Kommunikatör

Mål 2: En positiv psykosocial arbetsmiljö

Åtgärder:

- Organisera sociala aktiviteter med målet att öka interaktion och bidra till en säkrare arbetsmiljö. Exempel på sådana event: den årliga kick-offen, institutionsfesten och frukostmöten. Sociala sammankomster på Medicinsk Förening 4 tillfällen per år. **Ansvariga:** GUA och HR-chef anordnar första halvåret, sedan andra i gruppen.
- Vid medarbetarsamtal uppmanar prefekten gruppleddare att vara uppmärksamma på fall av diskriminering eller mobbning i sina respektive grupper. Vid sådana fall måste omständigheterna undersökas och åtgärder vidtas. I sin tur ska grupp- och temaledare ta upp dessa frågor under sina medarbetarsamtal. Vi har nolltolerans gällande trakasserier och diskriminering! **Ansvariga:** Prefekt, gruppleddare och temaledare.
- Öka kunskap och medvetenhet hos grupp- och temaledare om de positiva effekterna på den psykosociala arbetsmiljön av ett gott ledarskap. Uppmuntra grupp- och temaledare att delta i kurser och seminarier om ledarskap. **Ansvariga:** Prefekt och administrativ chef.
- Arbetet med "OnkPat Ladies" fortsätter för att stödja kvinnliga forskare vid institutionen. **Ansvarig:** Brinton Seashore-Ludlow

Mål 3: Lika lön för lika arbete vid institutionen

Åtgärder:

- Identifiera könsbaserade löneskillnader vid lönerevision för att identifiera, lösa och förebygga felaktiga skillnader. En diskussion förs med chefer vid nyanställning och vid lönerevision för att undvika osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. **Ansvarig:** HR-chef