



Beslut

2025-11-25

Dnr: 1-1179/2025

Rektor

Utbildningsdepartementet
Arbetsmarknadsdepartementet
Jämställdhetsmyndigheten

Beslut om redovisning av Karolinska Institutets arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025

Beslut

Beslutas att överlämna Karolinska Institutets (KI) redovisning av lärosätets arbete med jämställdhetsintegrering för perioden 2023–2025 enligt bilaga.

Ärendet

I regleringsbrevet för budgetåret 2025 avseende universitet och högskolor framgår det att KI ska fortsätta att arbeta med jämställdhetsintegrering i frågor som rör till exempel lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Syftet är att nå de jämställdhetspolitiska målen i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet. KI ska redovisa sitt arbete senast den 1 december 2025 till Regeringskansliet.

I ärendets beredning har avdelningschef Johanna Bäckström även deltagit.

Skäl för beslutet

Förevarande beslut avser redovisning i enlighet med regleringsbrevet för budgetåret 2025 avseende universitet och högskolor.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor Annika Östman Wernerson i närvaro av universitetsdirektör Veronika Sundström efter föredragning av samordnare Alice Wahl. Närvarande var också Medicinska föreningens ordförande Patrik Blomberg. I ärendets handläggning har avdelningschef Johanna Bäckström också deltagit.

Annika Östman Wernerson

Alice Wahl

Bilaga:

KI:s återrapportering av jämställdhetsintegrering 2023-2025

Delges:

Utbildningsdepartementet

Arbetsmarknadsdepartementet

Jämställdhetsmyndigheten

Rapport: Jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet

Återrapportering av regeringsuppdrag 2023–2025

2025-11-17



**Karolinska
Institutet**



Rapport: Jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2023–2025

Innehåll

Inledning	3
Problembeskrivningar	4
Karriärvägar och anställningsvillkor	4
Lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap	5
Utbildningarnas innehåll, genomförande och form	6
Ledarskap	6
Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning	6
Resultatredovisning	8
Insats: Kurs bias i bedömning	8
Insats: WISE & FIELD	11
Insats: Årlig lönekartläggning	14
Exempel: andel kvinnor och män bland professorer på KI	15
Exempel: andel kvinnor och män bland nyrekryterade professorer på KI	15
Exempel: fördelningsfrekvens av KID-medel	16
Insats: Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet	20
Insats: Studentenkät "KI – en studiemiljö på lika villkor"	23
Insats: Löpande informations- och kompetenshöjande insatser i organisationen	26
Insats: Projekt på väg mot lika villkor	27
Avslutande reflektioner: fortsatta jämställdhetsutmaningar och arbete framåt	29

Inledning

Universitet och högskolor ska fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Universitet och högskolor ska redovisa resultat av genomfört arbete under 2023–2025 senast den 1 december 2025 till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet med kopia till Arbetsmarknadsdepartementet) och sända en kopia av redovisningen till Jämställdhetsmyndigheten.

Detta är Karolinska Institutets resultatredovisning av regeringsuppdraget med jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JIHU) mellan 2023 och 2025, enligt återrapporteringskravet ovan. KI har sedan tidigare definierat fem inriktningar i arbetet med jämställdhetsintegrering. De fem inriktningarna är kopplade till de sex jämställdhetspolitiska delmålen (inordnade nedan) och är följande:

Karriärvägar och anställningsvillkor

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

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

- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Utbildningens innehåll, genomförande och form

- Jämställd utbildning
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Ledarskap

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Jämställd hälsa

- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

- Ekonomisk jämställdhet
- En jämn fördelning av makt och inflytande

Problembeskrivningar

Nedan följer en redovisning av hur inriktningar, problembeskrivningar och utvecklingsbehov har beskrivits i den tidigare inrapporterade inriktningen för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2023–2025¹.

Karriärvägar och anställningsvillkor

Den första inriktningen för jämställdhetsintegrering på KI är karriärvägar och anställningsvillkor. Ojämställdhetsproblemet som beskrivs i den är en sned könsfördelning inom olika befattningar och bland studenterna. På grundutbildnings- och doktorandnivå, juniora akademiska befattningar samt befattningar där utbildning återfanns en majoritet kvinnor, medan professorsnivån fortfarande var mansdominerad. Ojämställdhetsproblemet som definierades handlade således om en ojämn fördelning av makt och inflytande inom lärosätet men i förlängningen i akademien i stort.

Problembeskrivningen följdes av beskrivning av en rad utvecklingsbehov:

- Att det ska säkerställas att anställningsvillkor och karriärvägar är likvärdiga för alla medarbetare oavsett bakgrund.
- Att det ska säkerställas att alla oavsett kön tar samma ansvar för omsorgsarbetet på arbetsplatsen.²

¹ Inriktning för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2023–2025 Dnr: 1-791/2022

² Utvecklingsbehovet syftade till att spegla det jämställdhetspolitiska målet om "en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet". Forskningsbegreppet "akademiskt hushållsarbete" (Kalm, S. 2019) används ofta för att ringa in detta jämställdhetsproblem i den akademiska kontexten. Akademiskt hushållsarbete är enligt Kalm den stora mängd nödvändiga men lågt värderade arbetsuppgifter inom akademien som får organisationen att fungera men som inte leder till meritering. Det inkluderar bland annat administrativa sysslor, koordinering i arbetsgrupper, emotionellt och administrativt stöd till studenter och doktorander, omsorg och konfliktlösning i kollegiet. Detta arbete är nödvändigt för att institutioner ska fungera, men ger sällan erkännande eller akademiska meriter. Ett centralt

- Att öka förändringstakten gällande att öka andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer.

Ett definierat ojämställdhetsproblem var alltså att kvinnor är underrepresenterade högst upp i den akademiska hierarkin på KI, trots en överrepresentation bland doktorander och juniora akademiska befattningar, samt en relativt jämn könsfördelning bland post-docs, biträdande lektorer och lektorer. Det är ett jämställdhetsproblem som speglas i akademien generellt.³

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

I den andra inriktningen beskrivs en rad indikatorer som visar att kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier förekommer på KI, såväl i studentgruppen som bland anställda. Det framkommer även att det finns könsskillnader i sjukskrivningstal mellan kvinnor och män, där kvinnor är oftare och längre sjukskriva. Inriktningen ringar således in ett jämställdhetsproblem kopplat till studie- och arbetsmiljö på lika villkor och ohälsa. Problembeskrivningen följdes av en beskrivning av en rad utvecklingsbehov:

- Minska ohälsa och risken för att utsättas för sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet för studenter och anställda
- Öka nya medarbetares och studenters kunskap om deras rättigheter och skyldigheter avseende jämställdhet och lika villkor
- Öka nya medarbetare och studenters kunskaper om KI:s arbete med lika villkor och KI:s värdegrund samt var de kan vända sig för ytterligare stöd och hjälp.

resultat i Kalms analys är att kvinnor utför en oproportionerligt stor del av detta arbete, och att fördelningen ofta beskrivs som "naturlig" eller resultat av god vilja, men i praktiken speglar könsnormer och organisatoriska förväntningar. Kalm betonar att hushållsarbetet i akademien ofta består av uppgifter som inte är kopplade till prestigeaktiviteter som publikationer, anslagsinhämtning eller internationell synlighet. Därför riskerar den som gör mycket av detta att halka efter karriärmässigt. Kalm, S. (2019). Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning. *Sociologisk Forskning*, 56(1), 5–26. I

³ [SCB.se](https://www.scb.se)

Utbildningarnas innehåll, genomförande och form

I inriktningen beskrivs att det saknas ett genomgripande systematiskt arbetssätt för att säkerställa att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande och att det ska säkerställas att utbildningarna ger den kunskap om kön, makt och lika villkor som krävs för att ge förutsättningar för jämlik vård i studenternas framtida professioner.

Ledarskap

Problembeskrivningen pekar på att det fanns otillräckliga kunskaper om chefers ansvar för lika villkorsarbetets olika dimensioner som hindrar chefer att vara bärare av KI:s värdegrund och för att arbeta för jämställdhet och lika villkor vid KI. Utvecklingsbehov som identifierats är följande:

- Att säkerställa ett ledarskap som främjar kreativitet, mångfald, lika villkor
- Ledarskap vid KI ska ha ett tydligt innehåll, där jämställdhet och lika villkor ingår som kunskap och aktivt medvetet agerande

Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

Problembeskrivningen ringar in två jämställdhetsutmaningar, ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av makt och inflytande. En snedfördelning mellan män och kvinnor vid KI:s största doktorandfinansieringsprogram (KID-medel) nämns som ett exempel på könsskillnader vid fördelning av forskningsmedel på KI. Det beskrivs få konsekvenser för enskilda forskares möjligheter att bedriva forskning men kan i förlängningen även påverka forskningens innehåll och samhällsnytta. Utvecklingsbehov som nämns är:

- Inga systematiska, omotiverade skillnader i beviljandegrad vid fördelning av forskningsmedel
- Jämställdhetsperspektiv vid centrala budgetprocesser

KI har haft den inrapporterade inriktningen för jämställdhetsintegrering som vägledande styrdokument för det fortsatta arbetet. Det har däremot saknats en övergripande central handlingsplan som täcker de fem inrapporterade inriktningarna.

Ansvar och organisation

Nedan följer den ansvarsfördelning och organisation av lika villkorsarbetet (inklusive uppdraget med jämställdhetsintegrering) vid KI som har gällt under redovisningsperioden.⁴

- Konsistoriet och rektor har det yttersta ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat likavillkorsarbete vid KI.
- Prorektor är ledningens representant i KI:s lika villkorsfrågor och rapporterar resultat och utvecklingsbehov till rektor.
- Vicerektorerna för kommittén för forskning, kommittén för forskarutbildning och kommittén för utbildning har ansvar för arbetet med lika villkor inom respektive kommittés verksamhetsområde.
- Prefekter, universitetsdirektör och bibliotekschef har ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat arbete inom lika villkor vid sina respektive institutioner, gemensamt verksamhetsstöd samt biblioteket.

Organisatoriska förutsättningar för arbetet under redovisningsperioden

KI har under perioden genomfört organisatoriska förändringar kopplade till verksamhetsstödet. Lika villkorsfunktionen låg 2023–2024 inom Fakultetskansliet och internationella relationer (FIR), men flyttades 2025 till den centrala HR-avdelningen. Funktionen, som stödjer hela organisationen i jämställdhetsintegrering, aktiva åtgärder och breddad rekrytering, har under perioden gått från tre anställda till en helårstjänst, med planerad uppbyggnad till två helårstjänster framåt. Förändringarna har krävt prioriteringar i arbetet under 2025. Under perioden har KI också identifierat behov av tydligare ansvar och roller i lika villkorsarbetet, vilket lett till rektorsbeslut om projektet *På väg mot lika villkor*, som genomförts under 2024–2025.⁵

⁴ Ansvar och roller för arbetet med jämställdhet och lika villkor på Karolinska Institutet har under redovisningsperioden arbetats om och förtydligats genom projektet "KI: på väg mot lika villkor".

⁵ Beslut om projektbeställning "Mot lika villkor vid KI – ansvar, roller och plan för genomförande" Dnr. 1-352/2024

Resultatredovisning

Mellan 2023 och 2025 har KI arbetat vidare för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen genom en rad satsningar och aktiviteter. Nedan följer resultatredovisning utifrån KI:s genomförda insatser.

Insats: Kurs bias i bedömning

Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet

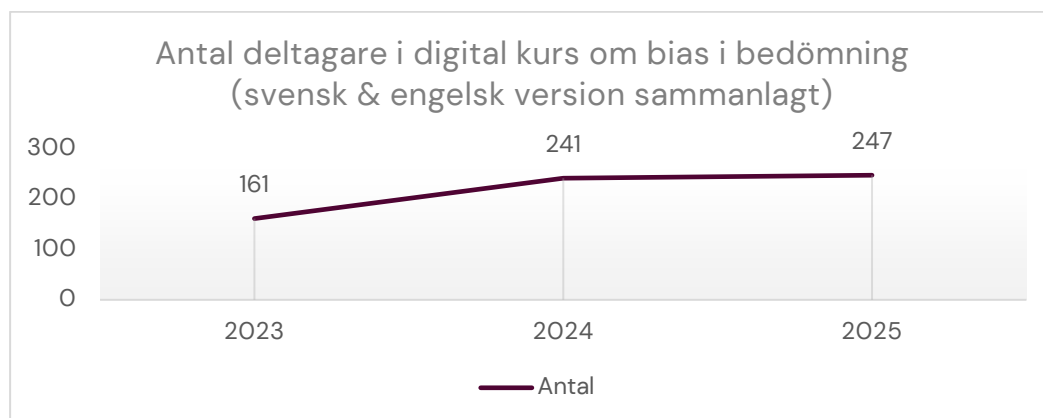
Inriktning för KI: karriärvägar och anställningsvillkor, fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

Karolinska Institutet har under redovisningsperioden arbetat med att öka kunskapen om bias i bedömningsprocesser i form utav digital kurs. Kursen togs fram innan 2020 men arbetades om och lades på en ny lärplattform 2022. Under perioden 2023–2025 har kursen rekommenderats till olika parter med ansvar för rekrytering och bedömning, såsom chefer, ledamöter i docentur- och rekryteringsnämnden och externa sakkunniga i bedömning. Kursen erbjuds på både svenska och engelska och har även integrerats i flera interna utbildningar på KI, exempelvis forskarhandledarutbildningen och kursen ledarskap för forskargrupsledare.

Kursen Bias i bedömning består av fyra moduler som behandlar vad bias är, hur och var den uppstår samt metoder och redskap för att motverka bias. Syftet med insatsen är att främja likvärdiga möjligheter i rekrytering och karriärutveckling, och därigenom bidra till en mer jämställd könsfördelning högre upp i den akademiska hierarkin på KI. Insatsen syftar alltså till att bidra till de jämställdhetspolitiska målen en jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet.

Utfall

Totalt har 649 personer genomfört kursen under redovisningsperioden, med en viss ökning över tid. Kursen är tillgänglig via KI:s hemsida, vilket möjliggör bred spridning. Då kursen i många sammanhang varit rekommenderad och inte ett obligatoriskt moment, saknas en samlad uppföljning för att bedöma spridning, deltagarprofil och genomslag.



Antagna resultat

Den digitala kursen antas ha bidragit till ökad kunskap och medvetenhet om bias i bedömning hos de personer som genomfört den. Insatsen kan också bedömas ha stärkt arbetet med jämställdhetsintegrering genom att tillhandahålla ett konkret och tillgängligt utbildningsverktyg som kan användas i flera olika rekryterings- och bedömnings-sammanhang i organisationen. Att kursen inkluderas i ordinarie utbildningar på KI (till exempel forskarhandledarutbildningen) indikerar att frågan om bias successivt integrerats i befintliga strukturer på KI.

Diskussion

På kort sikt antas insatsen kunna bidra till mer medvetna och reflekterade bedömningsprocesser vid KI, vilket kan minska risken för att könsbias påverkar beslut om anställning, befordran och forskningsfinansiering. Eftersom externa sakkunniga i bedömningsprocesser rekommenderas att genomgå kursen, går det även att hypotetiskt anta att insatsen i förlängningen skulle kunna ha positiv påverkan i akademiska bedömningsprocesser även utanför KI. Forskning visar att utbildningsinsatser som ökar kunskapen om omedvetna bias kan ha positiva effekter på bedömares medvetenhet och därmed bidra till mer sakliga beslutsprocesser⁶.

På längre sikt antas ökad medvetenhet om bias, i kombination med organisatoriska förändringar, kunna bidra till mer likvärdiga karriärvägar och anställningsvillkor mellan kvinnor och män samt en jämnare könsfördelning

⁶ Carnes, M. et al. (2015). "The Effect of an Intervention to Break the Gender Bias Habit for Faculty at One Institution: A Cluster Randomized, Controlled Trial." *Academic Medicine*, 90(2), 221–230

på högre akademiska befattningar (och därmed bidra till att nå det jämställdhetspolitiska målet om makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet). Studier har visat att organisationer som integrerar jämställdhetsutbildning med strukturella åtgärder i rekrytering och befordran tenderar att uppnå en ökad andel kvinnor i ledande positioner⁷.

Osäkerheter

Eftersom kursen i många fall inte är ett obligatoriskt inslag och det saknas systematisk uppföljning finns det begränsade möjligheter att bedöma de faktiska effekterna av insatsen i relation till de jämställdhetspolitiska målen generellt och på KI specifikt. Det är oklart i vilken utsträckning kursen nått de målgrupper som har störst påverkan på rekryterings- och bedömningsutfall, och om den ökade kunskapen omsatts i faktiskt förändrat beteende i exempelvis sakkunnigutlåtanden eller bedömningsprocesser på KI. Det hypotetiska resonemanget baseras därför på forskningsbaserade antaganden om samband mellan ökad medvetenhet och förändrade bedömningspraktiker.

Utvecklingsförslag

- Systematiskt följa upp och utvärdera insatsens räckvidd och deltagarprofil
- Överväga att göra kursen till ett obligatoriskt moment där den nu är rekommenderad
- Integrera kompetenshöjning om bias i bedömning inom KI:s chefs- och ledarskapsutveckling
- Stärka kommunikationen från KI centralt genom tydlig och återkommande information om kursens syfte och koppling till jämställdhetsmålen
- Koppla samman den digitala kursen med systematiska uppföljande och reflekterande samtal i bedömnings- och rekryteringsprocesser

⁷ Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Harvard University Press

Insats: WISE & FIELD

Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Inriktning för KI: karriärvägar och anställningsvillkor, ledarskap

År 2021 initierade KI (genom kommittén för forskning) en särskild satsning för att stärka yngre kvinnors meriteringsmöjligheter som forskare och lärare. Satsningen utgör en central del i KI:s arbete med jämställdhetsintegrering och syftar till att bidra till en jämnare könsfördelning inom de högsta akademiska befattningarna, i linje med regeringens rekryteringsmål för professorer.

Satsningen består av två initiativ som budgeteras inom kommittén för forskning:

- **Women in Science and Education (WISE)** – ett nätverk för undervisande och forskande kvinnor vid KI, med fokus på karriärutveckling, erfarenhetsutbyte och synliggörande av kvinnors kompetens.
- **Fellows in Gender Equal Career Development (FIELD)** – ett mentorskaps- och utvecklingsprogram för juniora forskare och lärare, med syfte att stärka deltagarnas kunskap om karriärvägar, ledarskap och jämställdhet i akademien.

WISE och FIELD ska på olika sätt bidra till att undanröja strukturella hinder för kvinnors karriärutveckling, stärka nätverk och mentorskap samt främja jämställda meriteringsmöjligheter. Under 2022 påbörjade de två olika satsningarna sin verksamhet och har även pågått och utvecklats under redovisningsperioden 2023–2025.

Utfall

WISE-nätverket har vuxit snabbt under redovisningsperioden, från 160 medlemmar till runt 500 medlemmar 2025. Den ökade anslutningen tyder på att nätverket svarar mot ett behov av mentorskap och nätverk för kvinnor på KI. Nätverket har genomfört en rad events med fokus på

karriärutveckling, erfarenhetsutbyte och synliggörande av kvinnor i akademien.

FIELD-programmet har under redovisningsperioden haft tre programomgångar (den tredje påbörjades HT25). Under de tre programomgångarna har 14 av 21 av KI:s institutioner varit representerade genom deltagare och mentorer. Programmet inkluderar såväl mentorskap, utbildning och examinerande grupparbeten där deltagarna bidrar med undersökningar, analys och rekommendationer till KI:s ledning i det fortsatta arbetet med identifierade jämställdhetsutmaningar i organisationen. Efter den första programomgången genomfördes en utvärdering som visar att deltagarna upplevt programmet som mycket givande, särskilt i form av ökat nätverkande, erfarenhetsutbyte och inspiration.

Utvärderingen indikerar även att programmet bidragit till ökad kunskap om akademins karriärvägar och jämställdhetsfrågor såsom bias, meritering, jämställdhetsperspektiv på akademiskt medborgarskap och akademiskt hushållsarbete⁸. En identifierad utmaning inom FIELD-programmet har varit bristen på män bland programdeltagare, vilket leder till frågor om betydelsen av mäns deltagande i kompetensutveckling och utvecklingsarbete för jämställd karriärutveckling på KI.

Antagna resultat

Satsningen har bidragit till att skapa strukturer för stöd, mentorskap och nätverkande för kvinnliga forskare och lärare vid KI. Både WISE och FIELD har möjliggjort erfarenhetsutbyte, synliggjort kvinnors akademiska kompetens och bidragit till en ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor i karriärutvecklingen. Forskning visar att nätverk och mentorskap har stor betydelse för kvinnors karriärutveckling i akademien, särskilt i miljöer där formella och informella nätverk ofta domineras av män.⁹ Genom att skapa strukturer för kollegialt stöd och tillgång till mentorer bidrar satsningen till att stärka kvinnors möjligheter att meritera sig, ta ledande roller och konkurrera om högre befattningar på lika villkor.

⁸ Exempel på seminarieteman under FIELD-programmet programomgång 1–3

⁹ Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). "Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia." *Gender, Work & Organization*, 19(1), 71–92.

Diskussion

Forskning pekar på att kombinationen av mentorskap, nätverkande och jämställdhetsmedveten ledarskapsutveckling är en effektiv strategi för att minska könsskillnader i akademisk karriärutveckling¹⁰. Insatser som FIELD och WISE kan därmed ses som strategiskt viktiga steg i riktning mot en mer jämställd akademisk miljö. Satsningen kan också antas också ha indirekta effekter på organisationskulturen genom att öka medvetenheten om könsrelaterade hinder, samt genom att synliggöra kvinnor som förebilder inom forskning och utbildning.

Osäkerheter

Då insatserna fortfarande är relativt nya är det svårt att dra definitiva slutsatser om deras långsiktiga effekter på könsfördelningen inom högre akademiska positioner på KI och därmed det identifierade jämställdhetsproblemet. Karriärutveckling för kvinnor och män i akademien påverkas av en rad andra faktorer såsom rekryteringspraxis, tillgång till forskningsmedel, föräldraskapets effekter på forskningsproduktion och genusbaserad utsatthet i den akademiska kontexten. En fortsatt uppföljning över tid krävs för att bedöma i vilken utsträckning satsningen leder till förändrade karriärmönster på KI. Frågan om mäns närvaro och engagemang i dessa typer av strategiska satsningar är också av betydelse för kort- och långsiktiga effekter i organisationen och inom akademien generellt.

FIELD-programmet innefattar kunskapshöjning om jämställdhetsutmaningar i akademien och kan på sikt bidra till större medvetenhet och förändrade beteendemönster i organisationen. Programmets begränsade deltagarantal och kvinnodominans gör dock att KI skulle behöva arbeta mer systematiskt och övergripande för att skapa förutsättningar för jämställd karriärutveckling. Det pågår just nu diskussioner i organisationen om hur KI:s ledning på ett mer systematiskt sätt kan ta vara på FIELD-deltagarnas examensarbeten i det fortsatta övergripande utvecklingsarbetet.

Utvecklingsförslag

¹⁰ De Vries, 2011; Dahlerup & Freidenvall, 2019

För att stärka insatserna WISE och FIELD och förstärka dess bidrag till jämställd karriärutveckling vid KI kan följande utvecklingsförslag vidtas:

- Systematiskt följa upp och utvärdera resultat och långsiktiga effekter
- Öka engagemang och deltagande i FIELD bland män på KI för att stärka det kollegiala ansvaret för jämställd karriärutveckling
- Utarbeta arbets sätt för att systematiskt använda FIELD-deltagarnas examensarbeten och analyser som underlag för organisatoriska beslut och strategiskt jämställdhetsarbete på övergripande nivå
- Utveckla det strategiska arbetet inom WISE

Insats: Årlig lönekartläggning

Jämställdhetspolitiskt mål: ekonomisk jämställdhet

Inriktning för KI: karriärvägar och anställningsvillkor, fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren varje år, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner samt andra anställningsvillkor som tillämpas inom organisationen. Arbetsgivaren ska också analysera eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. KI gör varje år en lönekartläggning som fungerar som ett underlag för lönerevision och universitetets fortsatta lönebildningsarbete. Arbetet med lönekartläggning sker i en arbetsgrupp av HR-specialister på KI:s centrala HR-avdelning och samverkas med de fackliga organisationerna på myndighetsövergripande nivå. Resultaten kommuniceras till lokal HR, administrativa chefer, KI:s ledning och till de fackliga organisationerna.

Utfall

Lönekartläggningen är ett viktigt verktyg för att undersöka och åtgärda förhållanden med koppling till det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet.

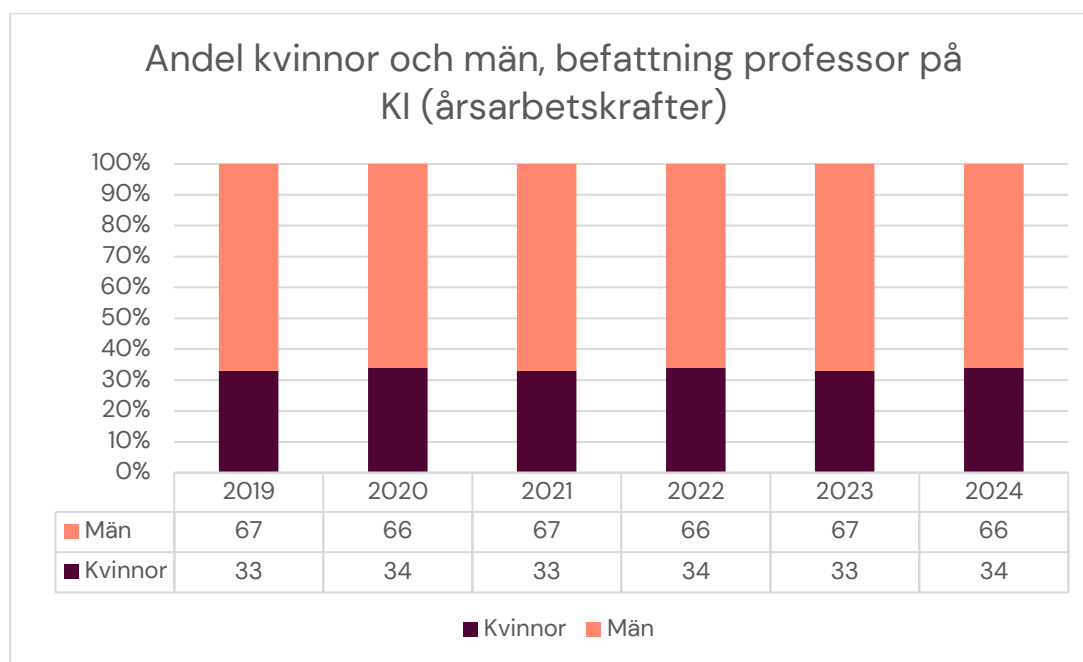
Det finns ett konstaterat lönegap på KI, under redovisningsperioden var kvinnornas medianlön i procent av männens: 91,3% för 2023, 93,06% för 2024 och 92,7% 2025. Analys av lönekartläggningen pekar på att den

ojämna könsfördelningen på de olika akademiska befattningsnivåerna hänger tydligt samman med det konstaterade lönegapet.

Exempeldata

Exempel: andel kvinnor och män bland professorer på KI

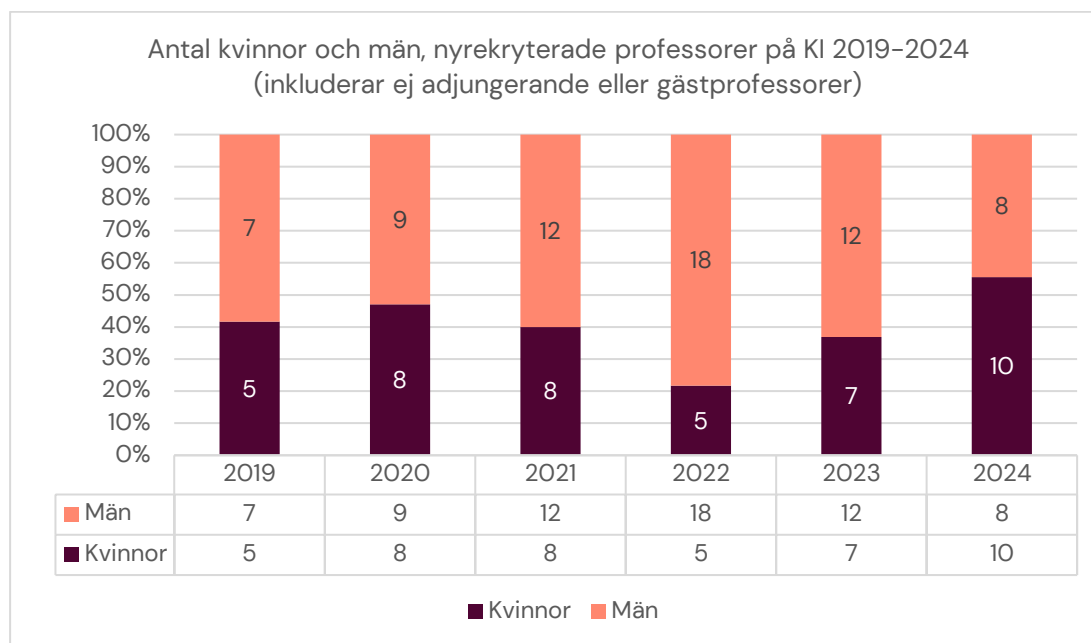
Diagrammet nedan visar andel kvinnor och män på befattningen professor på KI mellan 2019–2024.¹¹ Diagrammet inkluderar några årtal innan redovisningsperioden i syfte att skapa en överblick av hur mönstret sett ut över tid. Diagrammet visar att andelen kvinnor och män i befattningen professor (årsarbetskrafter) i princip har varit oförändrad mellan 2019 och 2024, samt under redovisningsperioden. Statistik för 2025 sammanställs fortfarande och inkluderas därmed inte i tabellen nedan.



Exempel: andel kvinnor och män bland nyrekryterade professorer på KI

Diagrammet nedan beskriver antal och andel kvinnor och män bland nyrekryterade professorer på KI mellan 2019 och 2024. Tabellen inkluderar några årtal innan redovisningsperioden i syfte att skapa en överblick av hur mönstret har sett ut över tid. Data för 2025 sammanställs fortfarande och inkluderas därmed inte i tabellen.

¹¹ Karolinska Institutets årsredovisningar 2019–2024



Diagrammet visar att antalet och andelen kvinnor och män bland nyrekryterade professorer på KI varierar över tidsspannet. Under redovisningsperioden har andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer ökat från 36,8 procent till 55,5 procent.

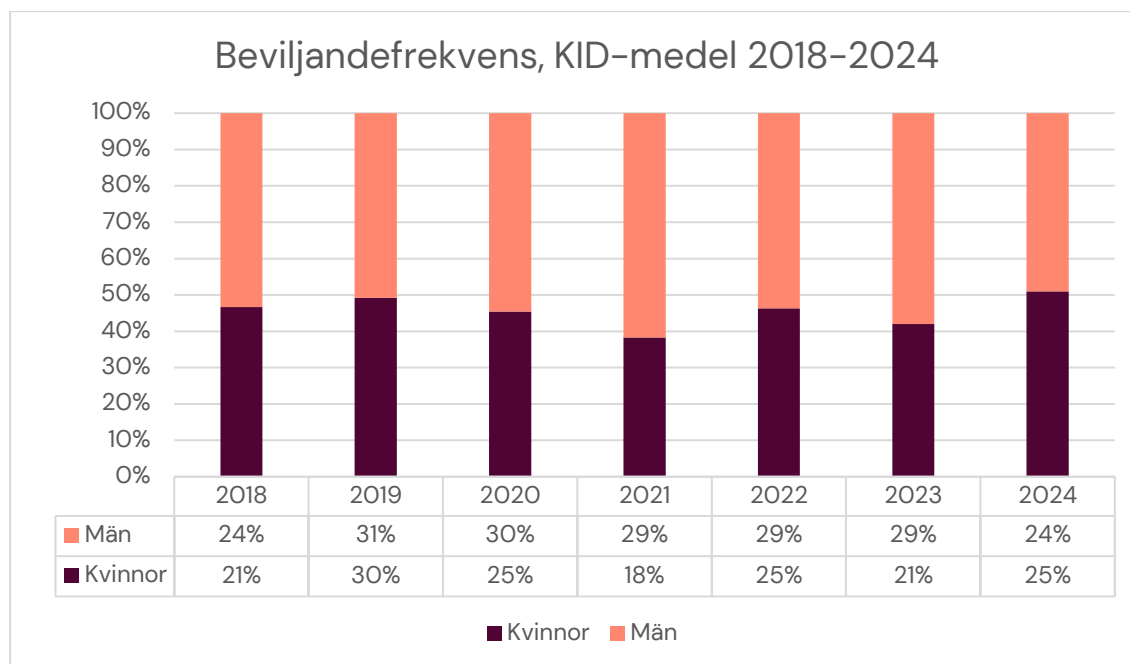
Under redovisningsperioden har alltså andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer ökat på KI, men tar vi hänsyn till tidigare år som inkluderas i diagrammet ligger andelen sammanlagt på 60,6 procent män och 39,4 procent kvinnor. I relation till föregående tabell (andel kvinnor och män på befattningen professor, årsarbetskrafter) påverkar inte den tillfälliga ökningen den totala könsfördelningen i befattningskategorin nämnvärt.

Det saknas formell uppföljning och analys av utfallet av andel kvinnor och män under de olika årtalen, och det blir därför svårt att avgöra vilka faktorer som har påverkat utfallet av andelen kvinnor över tid. Antal kvinnor och män som söker utlysta professorer, vilka forskningsområden som professorerna berör, om könsbias kan ha påverkat bedömnings- och beslutsprocesser är exempel på faktorer som har betydelse för olika utfall.

Exempel: fördelningsfrekvens av KID-medel

En inriktning i KI:s arbete med jämställdhetsintegrering är fördelning av forskningsmedel. I inriktningen identifierades en snedfördelning i fördelningsfrekvensen för kvinnor och män till KI:s största doktorandfinansieringsprogram KID som ett exempel på en

jämställdhetsutmaning. Nedan följer ett diagram som visar fördelningsfrekvensen för kvinnor och män under redovisningsperioden. Diagrammet inkluderar även några årtal innan redovisningsperioden i syfte att skapa en överblick av hur mönstret har sett ut.



Diagrammet visar att den totala beviljandegraden mellan årtalen 2018–2024 har varit 27,3 procent för kvinnor och 32,7 procent för män. Antalet som har bedömts under dessa årtal är 858 män och 922 kvinnor. Insatsen Bias i bedömning har varit tillgänglig och rekommenderats under redovisningsperioden för bedömaregruppen. Mellan 2023–2024 har andelen kvinnor som beviljats KID-medel ökat från 21 till 25 procent (medan beviljandegraden för män har minskat från 29 till 24 procent) och utfallet är därmed mer jämställt mellan kvinnor och män. Det är dock ett utfall som liknar beviljandefrekvensen för män och kvinnor under 2028 och 2019 och kan därför inte ses som unikt. Sett till diagrammets helhet är fördelningsfrekvensen över tid till mäns fördel. Det saknas uppföljning och analys av utfallen för fördelningsfrekvens de olika årtalen, vilket medför att resonemang om huruvida kursen Bias i bedömning har haft direkta utfall inom detta specifika område riskerar att bli godtyckligt.

Insats: Toolkit för att integrera lika villkor i utbildningens innehåll, genomförande och form

*Jämställdhetspolitiskt mål: jämställd utbildning, jämställd hälsa**Inriktning för KI: utbildningens innehåll, genomförande och form, lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap*

En av KI:s inriktningar för jämställdhetsarbetet är utbildningarnas innehåll, genomförande och form. I syfte att stärka KI:s utbildningsverksamhet har KI under redovisningsperioden implementerat ett digitalt toolkit för lärare och handledare. Toolkitet är ett verktyg för att underlätta integreringen av lika villkorsperspektiv i utbildningar på KI. Toolkitet färdigställdes under senare delen av 2022 och implementerades på KI:s medarbetarportal under 2023.

Kursen ger lärare och handledare på KI en introduktion till normkritisk pedagogik, metoder för att utveckla och integrera lika villkor i utbildningens innehåll, genomförande och utformning, samt metoder för att forma undervisningen så att den blir inkluderande och tillgänglig. Det finns således flera nivåer i syftet, dels att stärka KI:s lärare att arbeta för mer inkluderande undervisning gentemot studenter, dels att stärka studenters kunskaper om hur de i sina kommande medicinska professioner kan arbeta med lika villkorsperspektiv. Insatsen hänger således ihop med de jämställdhetspolitiska målen jämställd utbildning och jämställd hälsa (för studenter men i förlängningen även på större samhällsnivå).

Utfall

Under redovisningsperioden har totalt 108 personer genomgått det digitala toolkitet. Detta visar att implementeringen har påbörjats, men att spridningen hittills är begränsad i förhållande till KI:s totala lärarkår (832 årsarbetskrafter år 2024). Det tyder på att verktyget ännu inte nått en bred förankring i utbildningsverksamheten. Det saknas uppföljning av kursens deltagare, i vilket syfte som de har använt toolkitet och huruvida dess innehåll har varit användbart i deras arbete på KI. Sammantaget visar utfallet att insatsen utgör ett viktigt första steg mot att stärka jämställdhetsperspektiv och lika villkor i KI:s utbildningar, men att spridning, implementeringsstöd och uppföljning behöver förstärkas för att verktyget ska få ett mer genomgripande genomslag i utbildningsorganisationen.

Antagna resultat

Insatsen kan antas ha bidragit till en ökad kunskap och medvetenhet bland de som har tagit del av det. Genom att synliggöra hur normer och makt kan påverka undervisningens innehåll, form och genomförande, har toolkitet sannolikt stimulerat till reflektioner över egna undervisnings/handledarpraktiker och väckt tankar om hur jämställdhetsperspektiv kan integreras mer systematiskt i planering och genomförande av undervisning och handledning.

Diskussion

Utifrån insatsen med det digitala toolkitet kan det antas att de som genomgått kursen har ökat sin kompetens och medvetenhet om hur normer, maktstrukturer och ojämställdhet kan ta sig uttryck i undervisningens innehåll, genomförande och form. Detta kan i sin tur ha lett till att deltagarna i viss mån förändrat sin undervisningspraktik – till exempel genom att utforma kursinnehåll, lärandemål, eller examinationsformer på ett mer inkluderande sätt.

Om dessa förändringar sker i tillräcklig omfattning och sprids i organisationen kan de på sikt bidra till att studenter upplever ökad inkludering vilket stärker målet om jämställd utbildning, samt att utbildning på KI bättre förbereder framtida vårdprofessioner på att identifiera och motverka ojämställdhet i hälsa, vilket i förlängningen kan bidra till målet om jämställd hälsa.

Osäkerheter

Det finns vissa osäkerheter som påverkar bedömningen av insatsens *faktiska effekter*. På grund av den begränsade spridningen kan den potentiella effekten hittills endast bedömas som liten i relation till hela utbildningsorganisationen. Det finns ingen systematisk uppföljning av deltagarnas upplevelser eller i vilken utsträckning de använder innehållet i sin undervisning. Därmed går det inte att fastställa kausala samband mellan insatsen och eventuella förändringar i undervisningspraktiken.

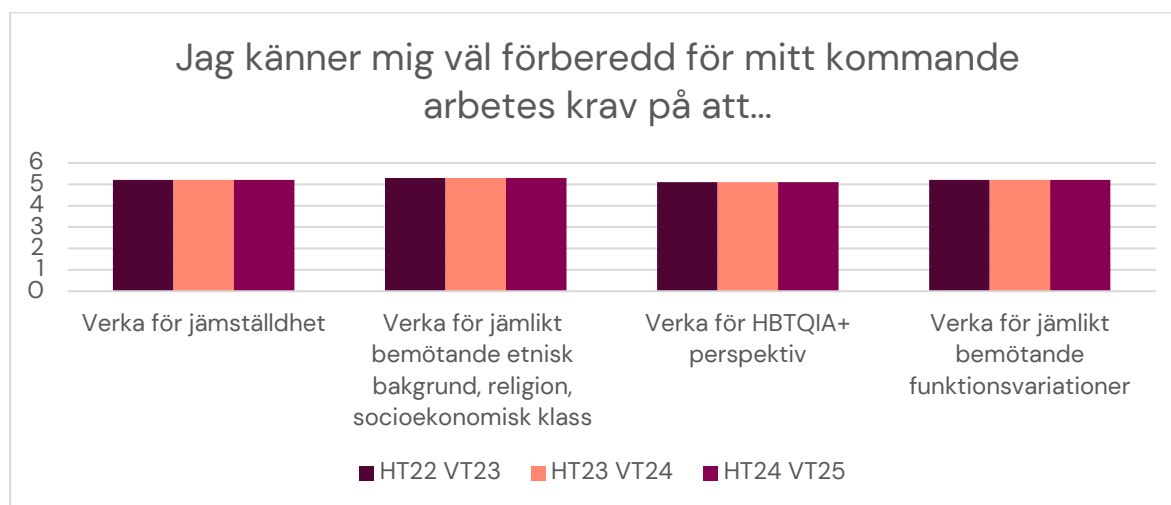
Utvecklingsförslag

För att minska osäkerheterna och stärka resultatkedjan kan KI framgent arbeta för att:

- Systematiskt följa upp och mäta användning, spridning och effekter av toolkitet i utbildningsverksamheten.
- Säkerställa implementeringsstöd och skapa incitament som möjliggör och motiverar ett bredare deltagande bland lärare och handledare.
- Kommunicera toolkitet tydligt och kontinuerligt för att öka kännedomen, stärka legitimiteten och tydliggöra kopplingen till det systematiska kvalitetsarbetet av utbildningsverksamheten.

Exempeldata

KI följer upp studenters upplevda förberedelse att arbeta för lika villkor i kommande profession utifrån respektive diskrimineringsgrund, i den årliga examensenkäten på grund- och avancerad nivå¹² (samt i specifika programutvärderingar). Diagrammet nedan visar resultatet av examensenkäten under redovisningsperioden.



Sammanställningen visar ett ihållande resultat av att programstudenter vid KI upplever sig relativt väl förberedda på att verka för nämnda lika villkorsområden, med visst utrymme för förbättring.

Insats: Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet

Jämställdhetspolitiskt mål: jämställd hälsa, mäns våld mot kvinnor ska upphöra

¹² [Examensenkät HT22-VT23](#), [Rapport](#), [Examensenkät HT23-VT24](#), [Rapport](#), [Examensenkät HT24-VT25.pdf](#)

Inriktning för KI: lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap

År 2018 inleddes ett gemensamt forsknings- och samverkansprogram mellan Karolinska Institutet, KTH, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. Programmet syftade till att öka kunskapen om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier inom den svenska högskolesektorn, samt att på längre sikt bidra till ett stärkt och mer systematiskt arbete med det förebyggande och främjande arbetet för en mer jämställd högskolesektor.

Som en central del av satsningen genomfördes en nationell enkätundersökning år 2021, riktad till studenter, doktorander och anställda vid samtliga 38 lärosäten som är medlemmar i Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF). Datainsamlingen utfördes av Statistiska centralbyrån (SCB). Resultaten från undersökningen sammanställdes 2022 i en rapport¹³, och visar att KI:s resultat är i linje med övriga högskolesektorn. Rapporten utgör ett viktigt kunskapsunderlag för det fortsatta arbetet med att motverka genusbaserad utsatthet och främja en inkluderande och trygg högskolemiljö. Som ett led i arbetet beslutade KI:s rektor år 2023 om en ny handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025¹⁴.

Utfall

I arbetet med handlingsplanen har de direkta utfallen hittills varit processuella, som inrättande av arbetsgrupper, utveckling av rutiner och förbättrad informationsstruktur. Lika villkor (inklusive sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet) ingår numera i introduktionspaket till nya medarbetare inklusive doktorander, samt i välkomstinformation till studenter.

Antagna resultat

¹³ Rudolfsson, Lisa & Dahlman-Wright, Karin & Löfgren, Lotta & Toropova, Anna & Björklund, Christina. (2022). Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor

¹⁴ Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025, Dnr 1109/2023

Utifrån insatsens syfte och de genomförda aktiviteterna har arbetet lett till tydligare information, utveckling av rutiner och förbättrad samordning mellan olika delar av organisationen. I förlängningen innebär insatsen att KI har förbättrat de strukturella förutsättningarna för ett mer systematiskt och förebyggande arbete mot utsatthet i arbets- och studiemiljön.

Diskussion

Utvecklingsarbetet som sker och har skett genom arbetet med handlingsplanen kan hypotetiskt antas kunna bidra till KI:s mål om att frekvensen av utsatthet ska minska och därmed främja hälsa bland KI:s studenter och anställda. Ett stärkt och tydligare ärendehanteringssystem och ökad information om vad sexuella trakasserier, hur de kan förebyggas och organisationens ansvar bör på sikt minska risken för att utsatta individer avstår från att söka stöd, vilket i sin tur kan reducera de långsiktiga hälsokonsekvenserna som genusbaserad utsatthet kan innebära.

Osäkerheter

Det finns vissa osäkerhetsfaktorer i bedömningen av handlingsplanens långsiktiga effekter i relation till nämnda jämställdhetspolitiska målen. KI följer upp frågor om diskriminering och utsatthet genom en rad mätverktyg, exempelvis doktorandernas exit poll, medarbetarundersökning och studentenkäter. Dessa undersökningar har olika syften, målgrupper, frågekonstruktioner och tidsintervaller vilket kan bidra till en metodologisk osäkerhet i bedömningen av effekter över tid på en övergripande nivå.

Långtgående effekter kan också sägas påverkas av kulturella och strukturella förhållanden inom akademien och på KI – hierarkier, beroendeförhållanden, osäkra anställningsvillkor, bristande anonymitet i små forskningsmiljöer samt att anmälningar hanteras lokalt, är faktorer som kan begränsa benägenheten att anmäla incidenter och därmed delges rätt stöd.

Utvecklingsförslag

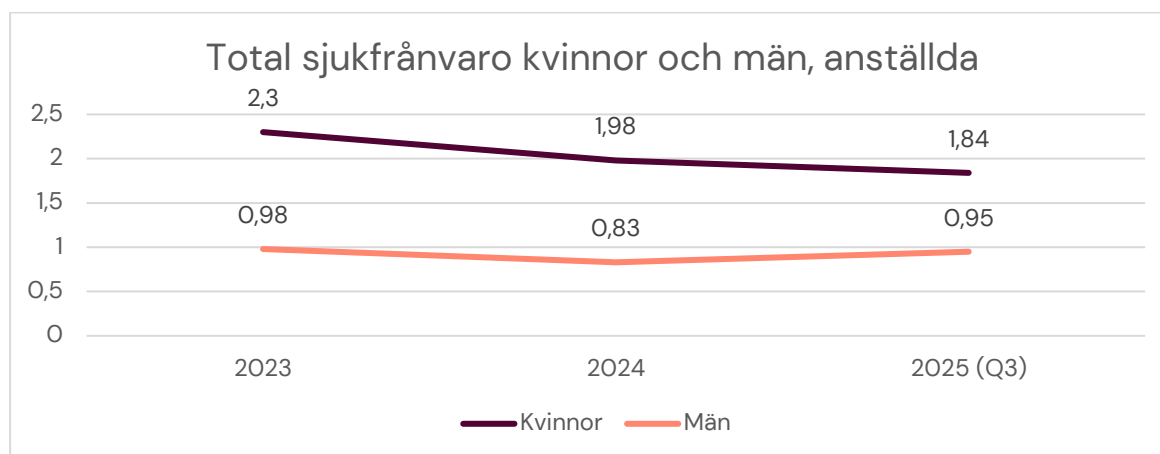
- Kontinuerligt stärka kunskap och kompetens i organisationen att förhindra och agera vid trakasserier och sexuella trakasserier. Kompetenshöjning bör utgå från den akademiska kontextens utmaningar (hierarkiska strukturer, beroendeförhållanden, osäkra

anställningsvillkor och bristande anonymitet som några exempel) och ge stöd och metoder för att stärka det aktiva åskådarskapet.

- Från KI:s ledning kontinuerligt signalera KI:s nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

Exempeldata

Under redovisningsperioden har sjukfrånvaron för kvinnor minskat¹⁵. Trots detta skiljer sig sjukfrånvaron mellan kvinnor och män (se diagram nedan). Den rapporterade sjukfrånvaron på KI är låg, och antas inte spegla faktiska sjuktal. Den låga rapporteringsfrekvensen kan antas ha korrelation till möjligheten att arbeta på distans, samt förekomst av sjuknärvaro i den akademiska kontexten på grund av osäkra anställningar, brist på ersättare, hög arbetsbörda och en kultur där hög tillgänglighet förväntas.¹⁶ Det finns ingen samlad data över sjuknärvaro på KI.



Insats: Studentenkät "KI – en studiemiljö på lika villkor"

Jämställdhetspolitiskt mål: jämställd hälsa, jämställd utbildning, mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Inriktning för KI: lika villkor för alla och en god studie-och arbetsmiljö, medarbetarskap, jämställd hälsa

¹⁵ KI:s årsredovisningar 2023, 2024, 2025. Den redovisade sjukfrånvaron omfattar alla anställda på KI, akademisk, teknisk och administrativ personal.

¹⁶ Se exempelvis Lindfors, P. (2024) – *Job insecurity, job autonomy, and sickness presenteeism among faculty in Swedish academia*

Under 2022 genomförde KI en första samlad enkät riktad till programstudenter där fokus är lika villkor på KI¹⁷. Under 2023 genomfördes en analys av resultatet där riskområden identifierades och rekommendationer till KI:s ledning och kärnverksamhet definieras.

Utfall

Totalt svarade 645 studenter på enkäten, och av dessa uppgav 96 personer att de har upplevt diskriminering, 90 personer uppgav att de har upplevt trakasserier och 18 personer uppgav att de har upplevt sexuella trakasserier i samband med sin studietid på KI de senaste 12 månaderna. I analysen identifierades flera riskområden i studiemiljön, exempelvis bristande tillgänglighet, diskriminering/trakasserier och svårigheter att kombinera föräldraskap och studier vid KI.

Resultatet visar att vissa grupper är särskilt sårbara i utsatthet, studenter som identifierar sig som etnisk minoritet, studenter med funktionsnedsättning och kvinnliga studenter. KI har sedan pilotenkätens analys beslutat att enkäten ska bli ett permanent och återkommande inslag i KI:s samlade kvalitetssystem. Resultat, analys och rekommendationer ska fortsatt ska kommuniceras till KI:s institutioner. Efter att VFU (verksamhetsförlagd utbildning) i arbetet har identifierats som ett särskilt riskområde utbildar numera lika villkorsfunktionen på KI:s högskolepedagogiska kurs för lärare och kliniska handledare.

Antagna resultat

Enkäten antas ha bidragit till ökad kunskap om studenters upplevelser av diskriminering och trakasserier vid KI, inklusive identifiering av riskgrupper och problemområden. Genom att analysera och sprida resultaten till institutioner och program antas KI ha stärkt förutsättningarna för att arbeta mer riktat och systematiskt med lika villkor i studiemiljön. Att undersökningen nu blir ett återkommande inslag i KI:s kvalitetssystem bidrar till att KI kan följa utvecklingen över tid och därmed förbättra möjligheterna att förebygga och åtgärda utsatthet.

¹⁷ KI – En studiemiljö på lika villkor? Analys av en pilotundersökning om studenternas upplevelse av diskriminering och trakasserier 2023

Diskussion

Insatsen kan antas bidra till det jämställdhetspolitiska målet jämställd hälsa genom att synliggöra skillnader i studenters upplevelser av trygghet, tillhörighet och psykiskt välbefinnande. En ökad förståelse för hur diskriminering och trakasserier påverkar studenters hälsa kan leda till förebyggande åtgärder som minskar psykisk ohälsa och stress relaterad till utsatthet i studiemiljön. Genom att identifiera särskilt utsatta grupper, såsom studenter med funktionsnedsättning, kvinnor och studenter som tillhör en etnisk minoritet, kan KI rikta förbättringsarbetet mer träffsäkert – vilket bidrar till bättre hälsomässiga förutsättningar och ökad trygghet för alla studenter.

Genom systematisk uppföljning av studenters erfarenheter av lika villkor kan KI identifiera och åtgärda strukturella hinder som kan påverka studieresultat och genomströmning. På längre sikt kan ett sådant arbete bidra till att kvinnor och män ges lika möjligheter att fullfölja sina studier på lika villkor.

Osäkerheter

Resultaten ger en viktig kunskapsbas, men effekter på längre sikt beror på hur väl kunskaperna omsätts i konkreta förbättringsåtgärder i utbildningsmiljön. Det finns även metodologiska osäkerheter, eftersom deltagandet i enkäten kan variera mellan grupper, vilket kan leda till underrapportering av utsatthet.

Utvecklingsförslag

- Stärka kommunikationen till studenter om hur resultaten används och vilka förändringar de leder till i syfte att öka förtroendet och deltagandet i framtida mätningar.
- Systematisera dokumentation över vilka främjande och förebyggande åtgärder som genomförs i organisationen utifrån enkätanalysens rekommendationer
- Kombinera kvalitativa enkätdata med kvalitativa metoder såsom fokusgrupper eller djupintervjuer för att bättre förstå bakomliggande orsaker till ojämlika villkor

Insats: Löpande informations- och kompetenshöjande insatser i organisationen

Jämställdhetspolitiskt mål: en jämn fördelning av makt och inflytande, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa, mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Inriktning för KI: ledarskap, lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö

Under redovisningsperioden har KI genom lika villkorsfunktionen genomfört löpande informations- och kompetenshöjande insatser för olika målgrupper inom universitetet i syfte att stärka kunskap och kompetens i lika villkorsfrågor inklusive jämställdhet. KI har även fortsatt erbjuda en digital kurs om lika villkor på KI som innefattar information om diskrimineringslagen, jämställdhetsintegrering, könsfördelning på KI, ansvar och tips på förebyggande arbete för att främja lika villkor som medarbetare och chef. Kursen erbjuds på såväl svenska som engelska och är ett obligatoriskt moment i vissa utbildningar på KI.

Lika villkorsfunktionen har även fortsatt att samordna ett lika villkorsnätverk för HR-partners och andra intresserade under redovisningsperioden. Nätverket är öppet att anmäla sig till och genomför fyra träffar per år, då kunskapspass och gruppdiskussioner utifrån identifierade lika villkorsutmaningar i organisationen genomförs.

Utfall

Lika villkorsfunktionen har genomfört kompetenshöjande utbildningar för chefer och ledare i exempelvis KI:s introduktionsprogram för nya chefer (Ny som chef), för enskilda institutioner, bedömargrupper, i KI:s kollegiala organ och för lika villkorsnätverket. Lika villkorsfunktionen har även genomfört informationsspridning om lika villkor vid KI vid introduktionsdagar för anställda och studenter. Den digitala kursen har sedan implementering (2022) uppmätt 976 deltagare (svensk version) och 225 deltagare (engelsk version).

Antagna resultat

De löpande informations- och kompetenshöjande insatser som genomförts inom KI:s organisation bedöms ha bidragit till en ökad medvetenhet och

kunskap om jämställdhet och lika villkor bland både medarbetare och studenter. Genom riktade utbildningar till chefer, ledare och bedömaregrupper har förståelsen för ansvar och förebyggande arbete stärkts. Den digitala kursen om lika villkor, som erbjuds på både svenska och engelska, har nått ett stort antal deltagare och därigenom breddat tillgängligheten till kunskap inom området.

Diskussion

De löpande informations- och utbildningsinsatserna antas bidra till ett mer inkluderande och jämställt KI, där kunskap om lika villkor integreras i chefsansvar och ledarskap och i kärnverksamheten. Tillgängligheten till digitala utbildningsresurser på svenska och engelska skapar förutsättningar för bredare och uthållig kunskapsspridning inom hela organisationen.

Osäkerheter

Det finns osäkerheter kopplade till hur väl de ökade kunskaperna omsätts i faktisk förändring av beteenden, beslutsprocesser och organisationskultur. Det är också oklart i vilken utsträckning deltagandet i den digitala kursen leder till fördjupad förståelse eller förändrade arbetssätt i praktiken. Vidare kan skillnader i engagemang och ledningsstöd mellan olika institutioner och avdelningar påverka insatsernas genomslag. Brist på uppföljningsdata och indikatorer för att mäta effekter på längre sikt begränsar möjligheterna att göra en säker bedömning av resultatens varaktighet.

Utvecklingsförslag

- Utveckla systematik för att följa upp och utvärdera informations- och utbildningsinsatser i lika villkor
- Utveckla fördjupande utbildningsinsatser med tematiska moduler
- Fortsätta stärka kunskap och kompetens inom lika villkor och jämställdhet för chefer och andra ledare

Insats: Projekt på väg mot lika villkor

Jämställdhetspolitiska mål: en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa, mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Inriktningar för KI: Karriärvägar och anställningsvillkor, lika villkor och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap, utbildningens innehåll, genomförande och form, ledarskap, fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

Som nämnt i inledningen av denna återrapportering, har KI under redovisningsperioden identifierat ett behov att förtydliga ansvar och roller i arbetet med lika villkor (vilket inkluderar uppdraget med jämställdhetsintegrering), samt ett behov att operationalisera arbetet med jämställdhet och lika villkor genom en plan. Mellan 2024 och 2025 pågår därför projektet KI: på väg mot lika villkor.

Utfall

Projektet har samordnats av lika villkors-funktionen och har en styrgrupp med KI:s prorektor som ordförande. I styrgruppen finns en bred representation från KI:s utbildning- och forskarorganisation och stödverksamhet, samt studentrepresentant. Under projektets gång har stora delar av KI involverats i arbetet, genom förankringsarbete och workshops. Projektet avslutas i slutet av 2025 och en ny handlingsplan för lika villkor och jämställdhet planeras beslutas om i början av 2026. Handlingsplanen bygger på de tidigare inrapporterade inriktningarna i jämställdhetsintegrering, och är utarbetad utifrån Horisont Europas krav på Gender Equality Plan (GEP).

Antagna resultat

Projektet *KI: på väg mot lika villkor* bedöms ha bidragit till att stärka struktur, tydlighet och samordning i arbetet med jämställdhet och lika villkor vid KI. Genom att etablera en styrgrupp med bred representation från både utbildnings- och forskningsorganisationen, stödverksamhet samt studentrepresentant har projektet främjat ett helhetsperspektiv och skapat bättre förutsättningar för gemensamt ansvarstagande i det planerade arbetet.

Det omfattande förankringsarbetet och de genomförda workshoparna har lett till en ökad medvetenhet om roller, ansvar och mål inom området. Projektet har därmed lagt grunden för ett mer systematiskt och långsiktigt arbete med jämställdhetsintegrering inom hela organisationen. En konkret förväntad effekt är att den kommande handlingsplanen för lika villkor och

jämställdhet (planerad till 2026) kommer att vila på en bred förankring och gemensam förståelse för prioriteringar, vilket i förlängningen stärker KI:s arbete med definierade inriktningar. Handlingsplanens insatser ska vävas in i KI:s arbete med den årliga verksamhetsplaneringen, vilket skapar förbättrade förutsättningar för genomförande och uppföljning över tid.

Avslutande reflektioner: fortsatta jämställdhetsutmaningar och arbete framåt

Jämställdhetsutmaningar består

KI har under redovisningsperioden stärkt de organisatoriska förutsättningarna för ett långsiktigt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering. De insatser som redovisas i denna åiterrapportering är viktiga bidrag för att stärka jämställdhetsintegreringen i KI:s kärn- och stödverksamhet och kan fortsätta att utvecklas framöver.

Samtidigt kvarstår flera grundläggande utmaningar. Dessa är till stor del strukturella och är kopplade till akademins organisering, normer och värderingssystem. Könsskillnader i karriärmönster och villkor visar att förändringstakten är långsam. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade på den högsta akademiska nivån på KI, trots jämn eller kvinnodominerad könsfördelning på mer juniora befattningsnivåer. Detta indikerar att det finns kvarstående utmaningar att arbeta vidare med. Skillnader i arbets- och studiemiljön kvarstår, bland annat gällande sjukfrånvaro, utsatthet och upplevelser av lika villkor på KI. Det visar att jämställdhetsperspektivet fortsatt behöver synliggöras i organisationens kultur och strukturer.

Utmaningar i uppföljning och utvärdering av effekter

En återkommande utmaning som har identifierats i arbetet med denna åiterrapportering gäller uppföljning och utvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering. Trots tillgång till könsuppdelad statistik och flera uppföljningsverktyg finns det begränsningar i möjligheten att bedöma långsiktiga effekter av insatser som genomförs. Resultat av

jämställdhetsinsatser av kvalitativ karaktär (såsom utbildningsinsatser) är ofta svårämbara och blir synliga först över längre tid.

För att kunna förstå och arbeta med identifierade jämställdhetsutmaningar (som exempelvis rekryteringsmålet för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer), behöver fler indikatorer samlas och analyseras tillsammans. På så sätt kan organisationen skapa ett bättre underlag för att analysera var i karriärkedjan som jämställdhetsutmaningar uppstår och vilka åtgärder som antas ge störst effekt. För att stärka förutsättningarna för resultatuppföljning behöver uppdraget med jämställdhetsintegrering systematiskt fortsatt integreras i KI:s befintliga styrsystem, såsom verksamhetsplanering, budgetprocesser och systematisk kvalitetsuppföljning. En sådan integrering möjliggör en tydligare koppling mellan mål, genomförande och resultat samt förbättrar förutsättningarna för långsiktig analys av utvecklingen.

Vägen framåt mot ett systematiskt och långsiktigt jämställdhetsarbete

För att KI:s jämställdhetsarbete ska bli systematiskt och uthålligt krävs både tydliga uppdrag, resurser och kontinuerlig kompetensutveckling hos medarbetare och ledare. Jämställdhetsperspektivet behöver integreras i strategiska beslut och processer på alla nivåer, kopplas till kvalitet och verksamhetsutveckling, och följas upp genom mätbara mål och analyser av flertalet indikatorer. KI kommer därmed framöver att arbeta för att stärka det analytiska underlaget, utveckla former för lärande och erfarenhetsutbyte, samt säkerställa att resurser och kompetens finns på plats för att leda och genomföra arbetet effektivt. Jämställdhetsintegrering ska vara en självklar del av KI:s långsiktiga styrning och bidra till kvalitet, lika villkor i hela verksamheten.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign