

Karolinska Institutets strategi för jämställdhet och lika villkor 2026–2030 (Gender Equality Plan)

Dnr 1-563/2026

Gäller fr.o.m. 2026-08-19



**Karolinska
Institutet**



Strategi för jämställdhet och lika villkor

Innehåll

Inledning	3
Syfte	3
KI på lika villkor	3
KI:s prioriterade områden i arbetet med jämställdhet och lika villkor	3
Styrdokument som relaterar till denna strategi	4
Regelverk som relaterar till denna strategi	4
Strategi	5
Mål, problembeskrivning, utvecklingsbehov och uppföljning för KI:s prioriterade områden.....	5
Styrning och uppföljning	5
Karriärvägar och meriteringsmöjligheter	6
En god arbetsmiljö för studenter och anställda	7
Ledarskap och medarbetarskap	8
Utbildningens innehåll, genomförande och form	9
Fördelning av forskningsmedel och resursfördelning	10
Organisering och ansvar	11

Diarienummer	Dnr föreg. version:	Beslutsdatum:	Giltighetstid:
1-563/2026	Dnr föreg. version	2026-08-18	2026-2030
Beslut:		Dokumenttyp:	
Rektorsbeslut		Strategi	
Handläggs av avdelning/enhet:		Beredning med:	
HR-avdelningen		Dokumentet har tagits fram inom Projektet På väg mot lika villkor vid KI (Dnr: 1-352/2024) med styrgrupp och referensgrupper med representanter från GVS, studentkårer, verksamhetskommittéer samt campusgrupper. Arbetet har även beretts med fackliga organisationer och skyddskommittén. Omarbetning och slutberedning har gjorts med HR-direktören, universitetsdirektören, GVS-ledningsgrupp samt rektors ledningsgrupp.	

Inledning

I detta dokument anges Karolinska Institutets (KI) strategi för jämställdhet och lika villkor, den fungerar även som KI:s Gender Equality Plan (GEP). Dokumentet beskriver styrning, prioriterade utvecklingsområden, mål, aktiviteter samt indikatorer för uppföljning. Vidare tydliggörs ansvar och roller i arbetet med jämställdhet och lika villkor inom KI.

Syfte

Denna strategi syftar till att skapa en tydlig vägledning i arbetet med lika villkor och jämställdhet vid KI i enlighet med lagar, uppdrag och KI:s övergripande Strategi 2030.

KI på lika villkor

Lika villkor är KI:s paraplybegrepp för arbetet med att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter, inklusive uppdraget med jämställdhetsintegrering. Arbetet är en central del av KI:s ambition att bedriva forskning och utbildning av högsta kvalitet, stärka samverkan med samhället samt attrahera och behålla medarbetare och studenter.

Lika villkor är integrerat i KI:s värdegrund och Strategi 2030. Där betonas att KI ska ha en inkluderande studie- och arbetsmiljö, likvärdiga villkor och karriärvägar, kompetensutveckling i likavillkorsfrågor och en utbildning som ska främja jämlik vård.¹ KI tillämpar ett intersektionellt perspektiv på lika villkor och jämställdhet, vilket innebär att kvinnor och män inte ses som homogena grupper. Villkor och möjligheter påverkas även av faktorer som könsidentitet, könsuttryck, etnicitet, religion, funktionsförmåga, sexualitet, ålder och socioekonomisk bakgrund.

KI:s prioriterade områden i arbetet med jämställdhet och lika villkor

KI har identifierat följande sex områden i arbetet med lika villkor och jämställdhet som ska prioriteras i denna strategi: Styrning och uppföljning; Karriärvägar och meriteringsmöjligheter; En god arbetsmiljö för studenter och anställda; Ledarskap och medarbetarskap; Utbildningens innehåll,

¹ Strategi 2030, Dnr: 1-928/2017, se även [Joint Declaration on Gender Equality in Higher Education, Research and Innovation](#)

genomförande och form och Fördelning av forskningsmedel och resursfördelning.

Dessa prioriterade områden har tagits fram i syfte att för att möta en bredd av mål, lagkrav och uppdrag inom området lika villkor, se nedan under rubriken Regelverk som relaterar till denna strategi.

Verksamhetsplanering och uppföljning

Aktiviteter som följer av strategin tas fram inom ramen för KI:s verksamhetsplanering och uppföljning. Detta innefattar såväl KI:s kärnverksamhet som verksamhetsstödet.

Styrdokument som relaterar till denna strategi

- Strategi 2030 (Dnr: 1-928/2017)
- Rektors besluts- och delegationsordning (Dnr: 1-1071/2025)
- Strategi för rekrytering av studenter till utbildning på grundnivå och avancerad nivå (Dnr 1-514/2024)
- Riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling (Dnr: 2-38/2018)
- Policy för ledarskap och medarbetarskap (Dnr: 1-76/2022)

Regelverk som relaterar till denna strategi

- KI:s regleringsbrev²
- KI:s uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering och regeringens jämställdhetspolitiska mål³
- EU:s forsknings- och innovationsprogram, Horisont Europas, krav och rekommendationer på en Gender Equality Plan (GEP)⁴
- Högskolelagen (1992:1434) 1 kap. §5⁵
- Diskrimineringslagen (2008:567)⁶
- Högskoleförordningen (1993:100)⁷

² I regleringsbrevet för 2025–2028 har KI ett mål bland nyrekryterade professorer om 61% kvinnor, se [KI:s senaste regleringsbrev på Styrning och resultat på ki.se](#).

³ [Mål för jämställdhet på regeringen.se](#) se även Slutrapport för Projekt: På väg mot lika villkor vid KI för en utförligare beskrivning av styrning, problemanalys och föreslagna åtgärder.

⁴ [Horizon Europe – European Commission](#)

⁵ Avser kravet om att främja hållbar utveckling och jämställdhet. För kravet att aktivt främja och bredda rekryteringen se även Strategi för rekrytering av studenter (Dnr: 1-514/2024).

⁶ Diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder, följer en särskild arbetsmodell och är ett arbete som pågår i andra former, men har många beröringspunkter i denna strategi.

⁷ [Högskoleförordningen \(1993:100\)](#) innehåller examensmål, som berör jämställdhet och lika villkor, för flera av KI:s utbildningsprogram.

Strategi

Mål, problembeskrivning, utvecklingsbehov och uppföljning för KI:s prioriterade områden

Styrning och uppföljning

<i>Mål för KI</i>	Jämställdhetsintegrering ska vara en självklar del av KI:s långsiktiga styrning och bidra till kvalitet och lika villkor i hela verksamheten.
<i>Problembeskrivning och utvecklingsbehov</i>	KI:s uppföljning och analys visar att jämställdhet och lika villkor tydligare behöver integreras i beslut och ordinarie processer på alla nivåer samt kopplas till kvalitet och verksamhetsutveckling. Arbetet behöver följas upp med mätbara mål och relevanta indikatorer som omfattar alla studenter och medarbetare vid KI, inklusive TA-personal. KI behöver därför stärka sitt analytiska underlag. För att kunna förstå och arbeta med identifierade jämställdhetsutmaningar behöver fler indikatorer samlas och analyseras tillsammans. På så sätt kan KI bättre identifiera utmaningar, exempelvis i karriärkedjan, och prioritera effektiva åtgärder. Jämställdhetsintegrering och lika villkor behöver integreras ytterligare i verksamhetsplanering, budgetprocesser och kvalitetsuppföljning. En sådan integrering möjliggör en tydligare koppling mellan mål, genomförande och resultat samt långsiktig analys av utvecklingen.
<i>Aktiviteter</i>	Utarbeta och implementera en likavillkorsrapport som årligen redovisas för KI:s ledning. Rapporten används för att utveckla och följa upp indikatorer för jämställdhet och lika villkor. Tydliggöra hur jämställdhet och lika villkor ska integreras i KI:s verksamhetsplanering, budgetprocesser och kvalitetsuppföljning.
<i>Indikatorer och uppföljning</i>	Årlig redovisning av en likavillkorsrapport som bland annat inkluderar indikatorer som redogörs för under respektive område nedan.

Karriärvägar och meriteringsmöjligheter

<i>Mål för KI</i>	En jämn representation av kvinnor och män på ledande positioner, i beslutande organ och på akademiska positioner. Transparenta och lika möjligheter att göra karriär på KI, samt lika villkor i meriteringsmöjligheter. En jämlik och jämställd fördelning av arbetsuppgifter, där både meriterande och icke-meriterande arbetsuppgifter synliggörs och fördelas jämlikt.
<i>Problembeskrivning och utvecklingsbehov</i>	KI har en ojämn könsfördelning mellan befattningsnivåer. Kvinnor dominerar på lägre nivåer medan professorsnivån fortsatt är mansdominerad. Andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer ökar, men förändringstakten behöver öka för att nå rekryteringsmålet⁸. KI behöver ett mer samlat arbete för att främja jämställd karriärutveckling, inklusive tydligare rekryteringsstrategier, rättvis fördelning av arbetsuppgifter och bättre förutsättningar vid föräldraskap. Även särskilda satsningar vid KI och deras bidrag till det främjande arbetet bör stärkas⁹. Ansvarsfördelningen behöver tydliggöras i linjeorganisationen, kollegiala organ, rekryterings- och kompetensförsörjningsfunktioner. Utbildning i bias för bedömare behöver även förstärkas.
<i>Aktiviteter</i>	Utveckla och genomföra insatser för att KI ska nå rekryteringsmålet om 61% nyrekryterade kvinnliga professorer till 2028. Insatserna ska vara långsiktiga och kunskapsbaserade.
<i>Indikatorer och uppföljning</i>	Årlig könsstatistik avseende befattningar på KI, följs upp i KI:s årsredovisning. Årlig statistik avseende könsfördelningen vid rekrytering av professorer, följs upp i KI:s årsredovisning. Antal ledamöter i bedömargrupper och sakkunniga i bedömningsprocesser som genomgår kompetensutveckling om bias i bedömning.

⁸ | [Regleringsbrev för budgetåret 2026: Karolinska institutet, ESV](#) har KI ett rekryteringsmål om 61 procent kvinnor bland nyrekryterade professorer 2025–2028.

⁹ Nätverket Women in Science and Education (WISE) och mentorskaps- och utvecklingsprogrammet Fellows in Gender Equal Career Development (FIELD) är två initiativ inom KI:s särskilda satsning för att stärka yngre kvinnors meriteringsmöjligheter som forskare och lärare.

En god arbetsmiljö för studenter och anställda

<i>Mål för KI</i>	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. 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.
<i>Problembeskrivning och utvecklingsbehov</i>	Undersökningar visar att det förekommer kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier och ohövlighet vid KI. Detta är en nolltoleransfråga. Det finns könsskillnader i upplevelser av studie- och arbetsmiljön på KI, där män skattar sina upplevelser av exempelvis stöd, uppmärksamhet och rättvisa högre än vad kvinnor gör. Kvinnor är oftare och längre sjukskrivna än vad män är. Att vara del av en etnisk minoritet ökar risken för utsatthet som trakasserier, kränkningar och ohövlighet. Det främjande och förebyggande arbetet behöver utvecklas inom organisationen. Detta inkluderar att tydliggöra riskgrupper och riskfaktorer, öka kunskap hos medarbetare och studenter samt säkerställa tydlig och kontinuerlig information om vart man kan vända sig vid utsatthet.
<i>Aktiviteter</i>	Fortsatt stärka det förebyggande och främjande arbetet mot utsatthet och öka kunskap om jämställdhet och lika villkor hos medarbetare och studenter.
<i>Indikatorer och uppföljning</i>	Statistik från KI:s medarbetarenkät, likavillkorsenkäten för studenter, Exitpoll för doktorander, Studentbarometern, VFU-enkät, incidentrapportering i IA-systemet. Lika villkor följs upp i KI:s sammanhållna kvalitetssystem och inom KI:s systematiska arbetsmiljöarbete.

Ledarskap och medarbetarskap

<i>Mål för KI</i>	Ledarskap och medarbetarskap på KI ska genomsyras av kunskap om, och aktivt medverkande för jämställdhet och lika villkor och i linje med KI:s värdegrund.
<i>Problembeskrivning och utvecklingsbehov</i>	Undersökningar vid Karolinska Institutet visar könsskillnader i upplevelser av ledarskap och medarbetarskap, där män generellt skattar dessa högre än kvinnor och personer som ej angivit kön. Ett ledarskap präglad av kunskap och aktivt medverkande till jämställdhet och lika villkor är en förutsättning för att KI ska vara en arbetsplats där varje medarbetare kommer till sin rätt, kan utvecklas och har likvärdiga karriärvillkor. Detta är lika viktigt som jämn könsfördelning i ledande och akademiska positioner. Det finns behov av att stärka och systematisera kompetensutveckling för chefer och ledare samt att ge bättre förutsättningar för medarbetare att bidra till en inkluderande organisationskultur och en god arbetsmiljö.
<i>Aktiviteter</i>	Genomföra en pilotsatsning i syfte att stärka ledarskap på KI med särskilt fokus på värdegrund och akademiskt medborgarskap, arbetsmiljö, jämställdhet och lika villkor. Målgrupp: vicerektorer (f.d. dekaner), prefekter, administrativa chefer, ledamöter kollegiala organ. Pilotprogrammet utvärderas och arbetas in i ordinarie strukturer för ledarskapsutveckling efter avslut. Programinnehåll och upplägg arbetas fram utifrån upparbetade strukturer inom FIELD-programmet. Berörda parter: Projektplan arbetas fram i samverkan med programansvarig för FIELD-programmet på KI. Resurser innefattar bland annat EU-priset på 100 000 euro från EU-kommissionen. Utvärdera och utveckla befintlig kompetensutveckling i jämställdhet och lika villkor för chefer, ledare, ledamöter i kollegiala organ samt medarbetare.
<i>Indikatorer och uppföljning</i>	Antal chefer, ledare och medarbetare som genomgår kompetensutveckling i lika villkor och jämställdhet.

Utbildningens innehåll, genomförande och form

<i>Mål för KI</i>	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. KI:s studenter ska inom vissa, i högskoleförordningen utpekade, utbildningar visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
<i>Problembeskrivning och utvecklingsbehov</i>	I undersökningar på KI framkommer det att det finns upplevelser av kränkande eller exkluderande utbildningsmaterial på KI, och även brister i utbildningens form och genomförande. Övergripande uppger studenter att de känner sig relativt väl förberedda att arbeta med lika villkor i sina kommande professioner, men det varierar mellan olika program och utifrån vilka diskrimineringsgrunder som efterfrågas. Det finns därmed anledning att fortsätta stärka och utveckla området framgent.
<i>Aktiviteter</i>	Utveckla och kommunicera utbildningsinsatser och digitala resurser till lärare och handledare vid KI i syfte att integrera lika villkor i utbildningens innehåll, genomförande och form.
<i>Indikatorer och uppföljning</i>	Statistik om studenters upplevelser av KI:s utbildningar och skattning av egen kompetens för att arbeta med lika villkor i kommande professioner, följs upp i kursutvärderingsrapporter, examensenkät, programutvärderingar, likavillkorsenkäten. Området följs sammantaget upp i KI:s sammanhållna kvalitetssystem och systematiska kvalitetsarbete.

Fördelning av forskningsmedel och resursfördelning

<i>Mål för KI</i>	Jämställd resursfördelning och en resursfördelning fri från diskriminering. Lika lön för lika och likvärdigt arbete vid KI.
<i>Problembeskrivning och utvecklingsbehov</i>	Det finns konstaterade könsskillnader i resursfördelning på KI bland interna forskningsanslag, priser och löner ¹⁰ . Det saknas sammanställda data för könsfördelning av sökta och beviljade externa forskningsanslag på KI över tid. KI behöver fortsätta att arbeta med att säkerställa att inga systematiska, omotiverade skillnader i beviljandegrad av forskningsmedel förekommer. Det finns behov av att tydligare arbeta med jämställdhetsperspektiv i budgetprocesser på KI i syfte att nå målet. KI behöver även fortsätta att arbeta för att stänga lönegapet mellan kvinnor och män.
<i>Aktiviteter</i>	Utarbeta rutin och systematik för att årligen kartlägga, analysera och följa upp process och utfall i KI:s interna resursfördelning gällande exempelvis priser, utmärkelser, stiftelser, KID-medel. Kartläggningen följs upp inom den nya likavillkorsrapporten.
<i>Indikatorer och uppföljning</i>	Interna data över könsfördelning av sökande och beviljandegrad av KI:s interna stiftelser, donationer och priser. Årlig lönekartläggning.

¹⁰ Se Slutrapport för Projekt: På väg mot lika villkor vid KI – ansvar, roller och plan för genomförande (Dnr: 1–352/2024)

Organisering och ansvar

Inom KI har **rektor** det övergripande ansvaret för ett systematiskt och målinriktat arbete med lika villkor, i enlighet med lagar, uppdrag och interna regelverk.

Vicerektorer, prefekter och **chefer** ansvarar inom sina respektive nivåer för att arbetet med lika villkor genomförs, utvecklas och följs upp, inklusive arbetsmiljö, förebyggande insatser samt kvalitet i utbildning och forskning.

Inom den kollegiala styrningen ansvarar **fakultetsnämnden** för att integrera och följa upp lika villkor i utbildning och forskning. **Kommittéerna** för forskning, forskarutbildning och utbildning på grundnivå och avancerad nivå stödjer detta genom beredning, uppföljning och identifiering av utvecklingsbehov inom respektive område.

Skyddskommittén ansvarar för att följa upp arbetet med jämställdhet och lika villkor i de delar som relaterar till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Lika villkorsfunktionen

Inom KI ansvarar det **gemensamma verksamhetsstödet (GVS)** och HR-avdelningen för ett sakkunnigt, strategiskt och operativt stöd i frågor om lika villkor och jämställdhet till ledning, kärnverksamhet och stödverksamhet.

Lika villkorsfunktionen samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering och diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. Funktionen ger även stöd till institutionernas arbete med jämställdhet och lika villkor.

Arbetet sker i nära samverkan med relevanta funktioner inom GVS, fackliga organisationer och KI:s studentkårer.