



Karolinska Institutets riktlinjer och handlingsplan för lika villkor 2016-2018

Rektors förord	3
Riktlinjer	4
Organisation och ansvar	4
Handlingsplan för 2016 - 2018	5
Mål för rekrytering på lika villkor och jämn könsfördelning	6
Löpande åtgärder.....	6
Lika villkor i rekryteringsutbildningar	6
Informations- och marknadsföringsinsatser för att minska ojämn könsfördelning inom utbildningsprogrammen på grundnivå	6
Särskilda satsningar.....	7
Rekryteringsmål för professorer.....	7
Mål för studie- och arbetsförhållanden	7
Löpande åtgärder.....	8
Konsultativt stöd till institutionerna och utbildningsprogram	8
Samordna kompensatoriskt pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning.....	8
Utbildningar och seminarier om lika villkor	9
Webbutbildning.....	9
Uttlysning av medel avseende förebyggande arbete inom lika villkor.	10
Uppförandekod – code of conduct	10
Medverkan i Pride-festivalen.....	11
Särskilda satsningar.....	11
Utbildning i genus- och likavillkorsmedvetet ledarskap och förändringsarbete	11
HBTQ-dag på KI.....	12

Mål för lön och andra former av ersättningar	12
Löpande åtgärder.....	12
Utbildning för lönesättande chefer	12
Lönekartläggning och jämställdhetsanalys av löner	13
Bilaga 1: Uppföljning av handlingsplan för lika villkor 2012-2015.....	14

Dnr:	Dnr föregående version:	Beslutsdatum:	Giltighetstid:
1-70/2016	1-167/2013 med förlängning dnr 1-17/2016	2018-08-30	2016-09-01 – 2017-12-31

Beslut: Rektor

Rektors förord

Karolinska Institutet, KI, är ett av världens ledande medicinska universitet. Vår vision är att bidra på ett avgörande sätt till att förbättra människors hälsa. Vårt uppdrag är att bedriva forskning och utbildning och att samverka med det omgivande samhället.

För att lyckas nå våra mål måste vi ha studenter och medarbetare som kan utvecklas och som trivs på KI. Vi behöver en miljö som präglas av öppenhet, kreativitet och nyfikenhet. Vi arbetar därför med frågor som jämställdhet, arbets- och studiemiljö och lika villkor. Det är genom att skapa goda förutsättningar för alla som vi kan utveckla vår kärnverksamhet och då kan inte faktorer som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder stå i vägen.

Det är min förhoppning att vi alla inom KI kan och vill bidra till en organisation som är gynnsam både för viktiga idéer och för människorna som verkar inom den.

Karin Dahlman-Wright

Rektor

Riktlinjer

Ett gott arbetsklimat är en viktig förutsättning för att Karolinska Institutet, KI, ska uppnå målsättningen att vara ett av de främsta medicinska universiteten i världen. Att ta tillvara människors olika erfarenheter och kvaliteter betraktar KI som en förutsättning för excellens i såväl forskningen som utbildningen.

Strategi 2018¹ ska vara vägledande för medarbetare och studenter vid KI. I strategin fastställs KI:s övergripande värdegrund. Bland annat framgår det att KI:s verksamhet ska präglas av; ett etiskt förhållningssätt; av tilltro och stöd till alla medarbetares och studenters initiativ, kreativitet, självständighet och kompetens; av gott ledarskap och delaktighet; av jämställdhet och mångfald och ett ledarskap som visar vägen när det gäller KI:s värderingar.

Arbetsmiljön ska främja trygghet, välbefinnande och hälsa. Alla medarbetare ska mötas och behandlas med respekt. KI tolererar inte diskriminering, trakasserier, mobbning eller annan kränkande särbehandling. KI strävar efter att skapa en inkluderande studie- och arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkande beteenden och trakasserier. Samtliga medarbetare och studenter ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Organisation och ansvar

Konsistoriet och rektor har det yttersta ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat arbete inom området lika villkor vid KI.

Prorektor har det övergripande ansvaret för handlingsplanen för lika villkor.

Dekanerna för styrelsen för forskning, styrelsen för forskarutbildning och styrelsen för utbildning har ansvar för arbetet med lika villkor inom respektive styrelsens verksamhetsområde.

Prefekter, universitetsdirektör och bibliotekschef har ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat arbete inom lika villkor vid sina respektive institutioner, universitetsförvaltningen samt biblioteket.

Ombuden för lika villkor utses av prefekt/motsvarande för att tillsammans med prefekt/motsvarande driva och samordna arbetet inom lika villkor.

Mer om ansvar och organisation av KI:s likavillkorsarbete finns på [KI:s webb](#).

¹ Strategi 2018 – Färdplan för Karolinska Institutet 2014-2018, dnr 1-311/2014

Handlingsplan för 2016 - 2018

Arbetet med lika villkor vid Karolinska Institutet, KI, utgår från diskrimineringslagen med de av riksdagen beslutade ändringarna från 1 januari 2017². Reglerna innebär att KI som arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering som har samband med samtliga diskrimineringsgrunder i lagen, dvs. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskriminering får inte ske, vare sig mot anställda, praktikanter, anknutna, studenter på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå, inhyrda eller inlånade. Det gäller även vid förfrågan eller de som söker arbete.

Diskrimineringslagen omfattar ett allmänt skriftligt krav på dokumentation av alla delar av arbetet. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Det innebär att arbetet ska vara ständigt pågående.

Mål, löpande åtgärder och särskilda satsningar har delats in under följande rubriker:

- Rekrytering och jämn könsfördelning av studenter och medarbetare
- Studie- och arbetsförhållanden
- Lön och andra former av ersättningar

För samtliga löpande åtgärder och särskilda satsningar framgår dessutom vilken organisatorisk enhet som har det operativa ansvaret, dvs. är ansvarig för genomförandet. Vidare framgår målgrupp, diskrimineringsgrund/er, och uppföljning/mätetal. Om inget annat anges ska de särskilda satsningarna finansieras med ordinarie verksamhetsmedel och vara utförda senast 31 december 2018.

I den mån det är lämpligt kommer särskilda satsningar enligt denna handlingsplan för lika villkor att samordnas med handlingsplanen för jämställdhetsintegrering som KI – liksom övriga universitet och högskolor - har ålagts av regeringen att ta fram senast 30 juni 2017.

Förutom i KI:s centrala handlingsplan formuleras mål och åtgärder för lika villkor även i institutionernas verksamhetsplan. Styrelserna för utbildning, forskarutbildning och forskning formulerar mål och aktiviteter i sina respektive verksamhetsplaner. Dessa verksamhetsplaner följs upp i verksamhetsberättelsen påföljande år.

² Se [Diskrimineringslag \(2008:567\)](#) samt de [ändringar](#) som enligt riksdagens beslut av den 21 juni 2016 ska gälla från 1 januari 2017

Mål för rekrytering på lika villkor och jämn könsfördelning

- Antagnings- och rekryteringsprocesser ska vara transparenta och fria från diskriminering pga. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- KI ska ha en jämn könsfördelning i alla beredande, rådgivande och beslutande organ.
- KI ska öka andelen medarbetare och studenter av underrepresenterat kön på samtliga befattningar, uppdrag och utbildningar.

Löpande åtgärder

Lika villkor i rekryteringsutbildningar

I alla rekryteringsutbildningar som anordnas inom KI eller upphandlas externt ska det finnas ett tydligt likavillkorsperspektiv för att säkerställa att rekrytering sker på lika villkor och för att behålla eller uppnå en jämn könsfördelning.

Målgrupp: deltagare i rekryteringsutbildningar (chefer, HR-personal, handledare i forskarutbildningen m.fl.)

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen

Uppföljning/mätetal: kursinnehåll med ett tydligt likavillkorsperspektiv samt granskning av kursinnehåll och kursutvärderingar.

Informations- och marknadsföringsinsatser för att minska ojämna könsfördelning inom utbildningsprogrammen på grundnivå

2015 utgjorde andelen kvinnor av KI:s helårstudenter 72 procent på grundnivå och avancerad nivå. Bland nybörjarna var motsvarande siffra 77 procent. Könsfördelningen är också mycket ojämna mellan KI:s olika utbildningsprogram. Genom att informera om och marknadsföra utbildningarna i sammanhang där många av underrepresenterat kön befinner sig kan rekryteringen av denna kategori öka. Detta sker bland annat genom riktad annonsering och medverkan i olika sammanhang där det underrepresenterade könet befinner sig.

Målgrupp: presumtiva studenter av underrepresenterat kön

Diskrimineringsgrund: kön

Operativt ansvar: Avdelningen för utbildnings- och forskarutbildningsstöd

Uppföljning/mätetal: Insatserna dokumenteras. Den könsmässiga snedfördelningen bland nybörjarstudenter på grundnivå ska minskas med minst 2 procentenheter.

Särskilda satsningar

Rekryteringsmål för professorer

Under 2012-2015 hade KI ett av regeringen fastställt rekryteringsmål enligt vilket minst 47 procent av de professorer som anställdes skulle vara kvinnor. I målet inkluderades befordrade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer. För att uppnå rekryteringsmålet togs det under perioden fram särskilda åtgärder. Under 2015 var andelen kvinnor 45 procent men för hela perioden 2012-2015 var resultatet att 36 procent av de nyanställda professorerna var kvinnor.

För att KI på längre sikt ska uppnå en könsfördelning inom intervallet 40-60 procent för professorer kommer tidigare handlingsplan och åtgärder att utvärderas och nya rekryteringsmål samt nya åtgärder, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, att tas fram. Detta arbete kommer att samordnas med handlingsplanen för jämställdhetsintegrering som KI – liksom alla andra universitet och högskolor - har ålagts av regeringen att ta fram senast 30 juni 2017.

Målgrupp: nyrekryterade professorer

Diskrimineringsgrund: kön

Operativt ansvar: HR-avdelningen

Finansiering: ordinarie budget och särskilt anslag

Uppföljning/mätetal: antalet nyrekryterade professorer som är kvinnor

Mål för studie- och arbetsförhållanden

- KI ska vara ett inkluderande universitet med ett gott arbets- och studieklimat, fritt från diskriminering och trakasserier och som präglas av ömsesidig respekt mellan medarbetare och studenter.
- KI ska vara en attraktiv arbets- och studieplats där alla studenter och medarbetare oavsett kön ges samma möjligheter att förena arbete,

studier och föräldraskap och uppmuntras att i samma utsträckning utnyttja rätten till föräldraledighet.

- Alla medarbetare ska ha lika möjligheter och rättigheter till kompetensutveckling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- KI ska ha en god tillgänglighet gällande verksamhet, information och lokaler.
- Medarbetare och studenter ska vara medvetna om vilka rättigheter och skyldigheter som råder utifrån gällande lagstiftning och vart de ska vända sig om de vill påtala trakasserier eller diskriminering.
- Utbildningen vid KI ska innehålla likavillkorsperspektiv.

Löpande åtgärder

Konsultativt stöd till institutionerna och utbildningsprogram

Universitetsförvaltningen erbjuder stöd till institutionerna och utbildningsprogrammen avseende trakasserier och diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Målgrupp: chefer och övriga medarbetare, lärare och studenter

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen och avdelningen för styrelsestöd och internationella relationer

Uppföljning/mätetal: uppskattat antal kontakter som återspeglar till respektive avdelningschef.

Samordna kompensatoriskt pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning

För studenter på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå med någon form av dokumenterad varaktig funktionsnedsättning finns möjlighet att få pedagogiskt stöd i studierna för att överbrygga hinder i studiesituationen och för att kunna studera på så lika villkor som möjligt. Under 2016 implementeras en nationell administrativ databas Nais, med UHR som

systemägare, för ansökan om stöd i studierna. KI arbetar för ett mer tillgängligt och rättssäkert system för studenter.

Målgrupp: studenter och lärare

Diskrimineringsgrund: funktionsnedsättning

Operativt ansvar: Avdelning för utbildnings- och forskarutbildningsstöd, samordnare för studenter med funktionsnedsättning

Uppföljning/mätetal: Genom en webbenkät vartannat år mäts kvaliteten i servicen samt hur stödåtgärder fungerat i praktiken.

Utbildningar och seminarier om lika villkor

Universitetsförvaltningen erbjuder ett antal utbildningar för att höja kunskapsnivån och medvetenheten hos berörd målgrupp. Exempel på innehåll: genuskunskaper, trakasserier, diskriminering, ärendehantering, studenträtt, särskilda diskrimineringsgrunder samt lika villkor i sjukvården. Utbildningar ges inom ramen för ledarskapsutbildningar, handledarutbildningar, personalutbildningar, utbildningspass för studenter m.fl.

Målgrupp: chefer och medarbetare, lärare, handledare, ombud för lika villkor, studenter på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå, HR-personer m.fl.

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen och avdelningen för styrelsestöd och internationella relationer

Uppföljning/mätetal: granskning av kursinnehåll och utvärderingar

Webbutbildning

En webbaserad utbildning har utarbetats under 2012 och är i drift sedan 2013. Utbildningen syftar till öka kunskapen om diskrimineringslagen. Den uppdateras fortlöpande utifrån ändringar i lagar och förordningar.

Målgrupp: medarbetare och studenter

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen och avdelningen för styrelsestöd och internationella relationer

Uppföljning/mätetal: antal personer som har genomgått utbildningen

Utlysning av medel avseende förebyggande arbete inom lika villkor

KI utlyser medel för att stimulera förebyggande arbete inom lika villkor på enskilda institutioner eller utbildningsprogram. Medlen kan t.ex. sökas för att starta nätverk, arrangera seminarier, genomföra kartläggningar eller på andra sätt arbeta förebyggande. Studenter ska söka i samverkan med någon anställd.

Målgrupp: medarbetare och studenter

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen och avdelningen för styrelsestöd och internationella relationer

Finansiering: särskilt anslag 50 000 SEK/år

Uppföljning/mätetal: antal ansökningar och utvärdering av beviljade projekt.

Uppförandekod – code of conduct

För att ytterligare fördjupa och förtydliga medarbetares viktiga ansvar för att bidra till ett gott arbetsklimate finns sedan 2015 en uppförandekod (på engelska: code of conduct) för medarbetare på KI, dnr 1-640/2014. Det övergripande syftet med uppförandekoden är att främja ett gott psykosocialt arbetsklimate, fritt från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Koden klargör på ett tydligt sätt KI:s grundläggande värderingar och vad som förväntas av varje enskild medarbetare. Nya medarbetare tar del av koden i samband med ordinarie rutiner för deras anställning/anknytning.

Målgrupp: anställda, stipendiater och övriga anknutna vid KI

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen

Uppföljning/mätetal: Antal medarbetare som har undertecknat uppförandekoden. Uppföljning i samband med medarbetarundersökningen, medarbetarsamtal eller i annat ordinarie mötesforum på arbetsplatsen.

Medverkan i Pride-festivalen

KI deltar i Pride-paraden i Stockholm. KI:s medverkan på Pride sker i samverkan med kår föreningen Queerolinska. Alla medarbetare och studenter är välkomna att delta.

Målgrupp: medarbetare och studenter

Diskrimineringsgrund: sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck

Operativt ansvar: kommunikationsavdelningen i samarbete med Medicinska Föreningens HBTQ-sektion Queerolinska

Finansiering: särskilt anslag

Uppföljning/mätetal: antal deltagare och utvärderingar

Särskilda satsningar

Utbildning i genus- och likavillkorsmedvetet ledarskap och förändringsarbete

Studier har visat att en förutsättning för att jämställdhetsarbetet i arbetsorganisationer ska bli framgångsrikt är ett tydligt stöd och engagemang från ledningens sida. KI:s kunskapsgenererande projekt [Mentor4Equality](#) har också identifierat vikten av ett genus- och likavillkorsmedvetet ledarskap för att det ska vara möjligt att uppnå lika villkor i forskarkarriären. Projektet har även identifierat en risk för att KI förlorar nuvarande och presumtiva kompetenta och excellenta forskare pga. diskriminering och ojämlik behandling.

I utbildningen "formella/operativa chefs- och ledarskapet" samt ledarskapsutbildningar för forskargrupsledare och forskarhandledare ingår idag korta utbildningspass utifrån diskrimineringslagen, studenträtt m.m. Detta basutbud kommer att kompletteras med en utbildning i genus- och likavillkorsmedvetet ledarskap och förändringsarbete.

Målgrupp: chefer och ledare

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen

Uppföljning/mätetal: antal deltagare, utvärdering

Tid: våren 2017

HBQT-dag på KI

17 maj är den internationella dagen mot homo- och transfobi (IDAHOT) vars syfte är att belysa homo- och transfobi och världen över samordna evenemang för att öka medvetenheten om de kränkningar de utsätts för i samhället. På KI ska dagen uppmärksammas med föreläsningar och seminarier, inte uteslutande om homosexualitet och trans utan om HBQT-frågor i stort. Målgrupp: medarbetare och studenter.

Diskrimineringsgrund: sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck

Operativt ansvar: HR-avdelningen och avdelningen för styrelsestöd och internationella relationer

Finansiering: ordinarie budget

Uppföljning/mätetal: antal deltagare och utvärderingar

Tid: första tillfället 17 maj 2017

Mål för lön och andra former av ersättningar

- Lönerna ska vara individuella, differentierade och sakliga. Faktorer som ansvar och svårighetsgrad samt prestation och resultat ska styra. Yttre faktorer som marknadskänslighet och rekryteringsläget ska också bedömas.
- Inga osakliga löneskillnader ska förekomma mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Löpande åtgärder

Utbildning för lönesättande chefer

Samtliga lönesättande chefer erbjuds utbildning om lönerevision genom dialog mellan chef och medarbetare. Under utbildningen diskuteras bl.a. lönekriterier och sakliga grunder för löneskillnader.

Målgrupp: lönesättande chefer

Diskrimineringsgrund: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Operativt ansvar: HR-avdelningen

Uppföljning/mätetal: antal deltagare, utvärdering

Lönekartläggning och jämställdhetsanalys av löner

Arbetsgivare med minst 10 anställda ska från 1 januari 2017 genomföra årliga lönekartläggningar och dokumentera arbetet med lönekartläggning. Inom ramen för lönekartläggningen ska löner och anställningsvillkor analyseras för kvinnor respektive män.

Först ska lönebestämmelser kartläggas och analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis löneförmåner och kriterier för inplacering i lönenivåer och för att bedöma individuell prestation och resultat.

I nästa steg ska löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete kartläggas och analyseras.

Därefter ska arbetsgivaren kartlägga och analysera löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. Arbetsgivaren ska analysera löneskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Om man finner osakliga löneskillnader som har samband med kön ska dessa åtgärdas.

Utifrån resultatet av lönekartläggning och analysen ska en skriftlig handlingsplan för jämställda löner utarbetas. Handlingsplanen ska innehålla uppgifter om vilka eventuella lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete samt en kostnadsberäkning och tidsplanering för eventuella lönejusteringar.

Målgrupp: anställda

Diskrimineringsgrund: kön

Operativt ansvar: HR-avdelningen

Tidpunkt: årligen

Uppföljning/mätetal: rapport och handlingsplan

Bilaga 1: Uppföljning av handlingsplan för lika villkor 2012-2015

Dnr 1-167/2013, med förlängning till 2016-06-30, dnr 1-17/2016 (redovisningen följer innehållsförteckning till handlingsplanen)

Rekrytering på lika villkor och jämn könsfördelning		
	Status	Kommentar
Löpande åtgärder		
Granskning av rekryteringsutbildningar	Fortlöpande	Lika villkor ingår i rekryteringspass inom ramen för ledarskapsutbildningar, t.ex. formella ledarskap, handledarutbildning och utbildning för forskargrupsledare. Kursinnehållet granskas fortlöpande och anpassas till målgruppen. Utvärderingarna för detta pass är positiva. Exakt antal deltagare finns registrerat för varje utbildning.
Informations- och marknadsföringsinsatser för att minska ojämn könsfördelning inom utbildningsprogrammen på grundnivå	Fortlöpande	KI har både kvinnor och män som studentambassadörer som deltar vid mässor, skolbesök mm. KIs webb och skriftligt informationsmaterial om utbildningarna har en bred representation av olika människor i bildval.
Särskilda satsningar		
Andelen kvinnor av nyrekryterade professorer ska uppgå till 47 procent under perioden 2013-2015	Avslutad	För att uppnå rekryteringsmålet togs det under perioden fram särskilda åtgärder. Under 2015 var andelen kvinnor 45 procent men under hela perioden 2012-2015 var endast 36 procent av de nyanställda professorerna kvinnor. För att KI på längre sikt ska uppnå en könsfördelning inom intervallet 40-60 procent för professorer kommer tidigare åtgärder att utvärderas och nya rekryteringsmål att tas fram. Åtgärden överförs till handlingsplanen 2016-2018.
Jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ samt ledningsfunktioner	Delvis genomförd	Med hänvisning till den ojämna könsfördelningen startades en projektstudie som dock inte har avslutats pga. projektledarens sjukskrivning. Könsfördelningen har bevakats vid samtliga valtillfällen sedan 2012. Det finns följande anvisningar om jämställdhet vid akademiska val: <ul style="list-style-type: none"> Inget kön ska ha mindre än 40 procent av lärarplatserna i en styrelse. Med lärarplatser avses uppdrag som dekanus och prodekanus samt lärarrepresentanter i styrelser och konsistorium. Om detta resultat inte uppnås i valet ska valresultatet jämkas. Detta ska ske genom att den eller de av de valda av överrepresenterat kön som erhållit lägst röstetal ersätts med den eller de av underrepresenterat kön som utan att vara valda har högst röstetal. <p><u>Aktuell könsfördelning 1 september 2016:</u> <i>Universitetsledning: 50 procent kvinnor och 50 procent män</i> Rektor (kvinna), prorektor (man), universitetsdirektör (man), biträdande universitetsdirektör (kvinna) <i>Ledningsgrupp: 50 procent kvinnor och 50 procent män</i> Rektor (kvinna), prorektor (man), dekan styrelsen för utbildning (kvinna), dekan styrelsen för forskarutbildning (kvinna), dekan styrelsen för forskning (man), universitetsdirektör (man), biträdande universitetsdirektör (kvinna) <i>Vicerektorer: 33 procent kvinnor och 67 procent män</i> Vicerektor för samordning av frågor avseende framtidens hälso- och sjukvård (man), vicerektor för internationella frågor (kvinna), vicerektor för innovationer och samverkan med näringslivet (man) <i>Dekaner, prodekaner och vicedekan: 57 procent kvinnor och 43 procent män</i> Dekan styrelsen för utbildning (kvinna), dekan styrelsen för forskarutbildning (kvinna), dekan styrelsen för forskning (man), prodekan styrelsen för utbildning (man), prodekan styrelsen för forskarutbildning (man), prodekan för forskning (kvinna), viceekan för rekrytering (kvinna).</p>

Utveckla verktyg för jämställdhetsindikatorer	Påbörjad	Genom VIS (Verksamhetsinformationssystem) är det möjligt att hämta könsuppdelad statistik för anställda. Under 2015 har en applikation för forskarutbildning utvecklats. Applikationen underlättar könsuppdelad informationshämtning om doktorander. Åtgärden om jämställdhetsindikatorer kommer att aktualiseras igen inom ramen för regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering.
Stöd och utbildning till institutionerna för att underlätta övergången till en öppen rekryteringsprocess för doktorander	Genomförd	Enligt huvudregeln utlyses alla forskarutbildningsplatser i en öppen rekryteringsprocess. Utbildning om lika villkor i rekryteringsprocessen av doktorander ges fortlöpande inom ramen för t.ex. handledar- och forskargruppledd utbildningar.
Kartläggning av könsfördelning bland undervisande personal på grundnivå och avancerad nivå samt processen för tillsättning av kursansvar	Ej genomförd	Kartläggningen av eventuell intern könssegregering bland KI:s undervisande personal har prioriterats bort eftersom det visade sig vara ett trubbigt instrument som inte skulle ge värdefull ny kunskap. Åtgärden kommer inte att genomföras.

Studie- och arbetsförhållanden		
	Status	Kommentar
Löpande åtgärder		
Konsultativt stöd till institutionerna och utbildningsprogram	Genomförd	Samordnarna för lika villkor vid universitetsförvaltningen har under åren 2013-2015 gett råd och stöd till chefer, HR-personal, enskilda medarbetare, lärare, forskare och studenter. Kontakterna har varit frekventa (uppskattningsvis flera gånger i veckan) och skett via e-post, telefon och personliga samtal. När det gäller frågor om trakasserier och diskriminering av anställda och/eller anknutna har det konsultativa stödet skett i nära samarbete med arbetsmiljöspecialisterna.
Samordna kompensatoriskt pedagogiskt stöd för studenter med funktionshinder	Genomförd	Samordnaren genomför kontinuerligt kvalitetsuppföljningar av stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättning. 2014 genomfördes den senaste enkäten med visst fokus på Utbildning – Arbete.
Utbildningar och seminarier om lika villkor	Genomförd	Under åren 2013 – 2015 har frågor kring lika villkor och diskrimineringslagen ingått i chefsutbildningen "formella ledarskapet", handledarutbildningar för studenter på grundnivå, avancerad nivå samt forskarutbildningsnivå och utbildningar för forskargrupsledare. De flesta av dessa utbildningar har erbjudits en till två gånger per år. Kortare utbildningspass/seminarier har även efterfrågats för särskilda målgrupper, t.ex. sista års studenter på arbetsterapeutprogrammet. Utbildningspass har getts inom ramen för CKU:s handledarkurs för kliniska handledare, ett antal utbildningar har getts till lärarlager inom t ex tandutbildningarna. Inom tex logopedprogrammet har lika villkor varit obligatoriska moment för studenterna på termin 1 och termin 5. Under 2013-2015 har KI/Rådet för lika villkor arrangerat ett antal storföreläsningar/seminarier. <ul style="list-style-type: none"> • 2013 en halvdagsutbildning om härskarteknik vid två tillfällen, föreläsare Anna Karlsson (ca. 120 deltagare) • 2013 en halvdagsutbildning om funktionshinder – kommunikation och bemötande, föreläsare Stefan Johansson m.fl. från FUNKA (ca. 45 deltagare) • 2014 en arbetsmiljöutbildning med fokus på diskrimineringsrätten, föreläsare Maria Steinberg (ca. 80 deltagare) • 2014 en storföreläsning om mångfald i en nästan fullsatt aula, föreläsare Özz Nûjen (ca. 900 deltagare) • 2015 en halvdagsutbildning om religion/möten över kulturgränser – utmaningar och möjligheter, två föreläsare från Religionsvetarna (ca. 40 deltagare).
Särskilda satsningar		
Webbutbildning i drift	Genomförd	Webbutbildningen om diskrimineringslagen är sedan 2013 i drift. Drygt 600 personer har genomfört utbildningen helt eller delvis. Sedan 2015 finns webbutbildningen även på engelska. Deltagandet i den svenska utbildningen sedan starten 2013 : 174 deltagare klarade 100 procent. 20 deltagare klarade 87,5 procent. 9 deltagare klarade 75 procent. 13 deltagare klarade 62,5 procent. 18 deltagare klarade 50 procent. 14 deltagare klarade 37,5 procent. 16 deltagare klarade 25 procent. 53 deltagare klarade 12,5 procent och 372 deltagare klarade 0 procent, dvs. öppnade utbildningen utan att genomföra den. Deltagandet i den engelska utbildningen sedan starten 2015 : 5 deltagare klarade 100 procent. 1 deltagare klarade 62,5 procent. 2 deltagare klarade 25 procent. 1 deltagare klarade 12,5 procent. 34 deltagare klarade 0 procent, dvs. öppnade utbildningen utan att genomföra den.

		Webbutbildningen ska under 2016 marknadsföras för att få fler anställda att genomföra utbildningen.
Start av nätverk för jämlika villkor	Genomförd	EQ Network bildades 2014 som ett förslag utifrån rapporten från projektet Mentor4Equality. Nätverket är ett diskussionsforum och engagerar sig i frågor kring lika villkor i forskarkarriären. Under 2014-2015 arrangerades två seminarier. Nätverkets aktiva medlemmar har även skrivit en artikel med titeln "Positive bias of European men in peer review". Dessutom är de aktiva i fokusgruppen för lika villkor inom KI:s Junior faculty. Startbidraget på 50.000/år har bland annat använts för seminariearrangemangen.
Utveckling av ledarskapsprogram	Ej genomförd	Åtgärden tas med i nästa handlingsplan.
Vi är alla olika- ett projekt med fokus på funktionsnedsättning	Genomförd	Projektets titel blev "Arbetsmiljö och funktionshinder - eller den komplexa arbetsförmågan" Under 2013 genomfördes en satsning med fokus på diskrimineringsgrunden funktionshinder. Det övergripande syftet var att förebygga arbetslöshet och utanförskap genom att kartlägga behov av möjliga åtgärder på arbetsplatser för anställda med funktionsnedsättning. Pilotprojektet var ett samarbete med institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle, sektionen för arbetsterap. Rapporten presenterades och diskuterades vid två möten med HR-ansvariga m.fl. i december 2013.
Mentor4Equality	Genomförd	Projektet slutredovisades i juni 2013. Bakgrunden var att KI hade erhållit 1 644 970 kronor av Delegationen för jämställdhet i högskolan för projektet "Mentor4Equality". Projektet fokuserade på kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär samt den ojämna könsfördelningen på höga tjänster och befattningar inom högskolan. Projektets resultat och slutsatser har diskuterats i samband med möten och utbildningar och används som underlag för förändringsarbete, bl.a. i samband med aktiviteter kring rekryteringsmålen för professorer.
Utlysning av medel avseende förebyggande arbete inom lika villkor	Genomförd	För att stimulera förebyggande arbete och goda idéer inom lika villkor på institutioner och utbildningsprogram utlyser rådet för lika villkor sedan 2014 ekonomiska medel för längre projekt och enstaka arrangemang med fokus på en eller flera av diskrimineringsgrunderna. Under 2014 har fem projektansökningar kommit in och ett projekt beviljats medel. KIB fick 50.000 SEK för en boksamling med särskilt fokus på normkritik inom vård, omsorg, medicin och pedagogik. Där finns också böcker om teorierna bakom normkritik, metodmaterial och en hel del skönlitteratur som särskilt lyfter fram perspektiv som annars inte får så mycket utrymme. Boksamlingen invigdes den 25 maj 2015 med en kort föreläsning om normkritik. Ytterligare medel har utlysts under 2015/2016 och i juni 2016 beviljades 35.000 till läkarprogrammet för förebyggande arbete och utveckling av undervisningen i lika villkor på läkarprogrammet.
Användandet av engelska språket inom ramen för forskarutbildningen	Genomförd	Information som är riktad till doktorander finns på huvudsakligen på engelska.

Lön och andra former av ersättningar

	Status	Kommentar
Löpande åtgärder		
Lönekartläggning och jämställdhetsanalys av löner	Ej genomförd	Lönekartläggningen är försenad och åtgärden har flyttats till handlingsplanen för 2016-2018.