

Inriktning för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2023–2025



**Karolinska
Institutet**



Inriktning för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2023–2025

INNEHÅLL

Inledning	1
Jämställdhetsintegrering – mål för KI	1
Uppdraget om jämställdhetsintegrering och tidigare arbete vid KI	1
Andra lagar och uppdrag som styr KI:s arbete för jämställdhet	2
KI på lika villkor	3
KI:s inriktning fastslås i strategi 2030	4
Mål, utvecklingsbehov, problemområden och uppföljning för de prioriterade områdena	6
Karriärvägar och anställningsvillkor	6
Lika villkor för alla och en god studie- och arbetsmiljö, medarbetarskap	7
Utbildningens innehåll, genomförande och form	8
Ledarskap	8
Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning	9
Styrdokument och löpande kvalitetsarbete kopplat till inriktningen	10

Diarienummer: 1-791/2022	Dnr för föregående versioner: 1-971/2020 1-509/2017
Handläggs av avdelning/enhet: Universitetsförvaltningen, Fakultetskansliet och externa relationer, Kansliet för hållbar utveckling och lika villkor	

Inledning

I detta dokument anges Karolinska Institutets (KI) inriktning för det fortsatta arbetet med regeringsuppdraget avseende jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. I enlighet med uppdraget i regleringsbrevet beskrivs de jämställdhetsproblem integreringsarbetet syftar till att lösa. Inriktningen beskriver också KI:s övergripande mål och utvecklingsbehov samt indikatorer för uppföljning för de prioriterade områdena.

Jämställdhetsintegrering – mål för KI

Jämställdhetsintegreringsarbetet är målstyrt på så sätt att det syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen innebär ett jämställt KI följande:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande:** Jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.
- **Ekonomisk jämställdhet:** Jämställd resursfördelning och en resursfördelning fri från diskriminering, lika lön för lika och likvärdigt arbete vid KI.
- **Jämställd utbildning:** 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.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet:** Alla, oavsett kön, ska ta samma ansvar för omsorgsarbetet på arbetsplatsen.
- **Jämställd hälsa:** 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 för alla KI:s medarbetare.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:** KI:s studenter ska inom relevanta utbildningar visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. 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.

Uppdraget om jämställdhetsintegrering och tidigare arbete vid KI

Sedan år 2016 har KI, tillsammans med övriga statliga lärosäten samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping, i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Uppdraget i 2016 års regleringsbrev var att ta fram

en plan med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avsåg att vidta under åren 2017–2019. Uppdraget resulterade i plan för jämställdhetsintegrering av Karolinska Institutet 2017–2019 (dnr 1-509/2017). I regleringsbrevet för budgetåret 2020 fick KI i uppdrag att fortsätta utvecklingen av arbetet med jämställdhetsintegrering utifrån en individuell plan med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter. Detta uppdrag redovisades i Plan för jämställdhetsintegrering vid Karolinska Institutet 2021–2022 (dnr 1-971/2020). I regleringsbrevet för budgetåret 2022 fick KI ett förnyat uppdrag att ange inriktningen för integreringsarbetet 2023–2025. Regleringsbrevet anger vidare att lärosätet ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som lärosätet kan bidra till att lösa. Av regleringsbrevet framgår också att uppdraget med fördel samordnas med andra uppdrag.

Andra lagar och uppdrag som styr KI:s arbete för jämställdhet

Utöver uppdraget om jämställdhetsintegrering finns flera lagar och andra som uppdrag styr KI:s arbete med lika villkor och jämställdhet.

- I **Högskolelagens 5** paragraf anges att: Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa. I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Längre ner i samma paragraf anges vidare att: Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. För KI:s arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande finns en särskild handlingsplan för år 2021- 2023 (Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande dnr 1-922/2020).
- **Diskrimineringslagen** (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. När diskrimineringslagen trädde i kraft år 2009 ersatte den dåvarande jämställdhetslag och lagarna mot diskriminering på grund av etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning. Kön är således en av diskrimineringsgrunderna enligt lagen. Införandet av diskrimineringslagstiftningen innebar inte några stora ändringar i fråga om arbetsgivares och utbildningsanordnares skyldigheter avseende diskrimineringsgrunden kön. Arbetsgivare och utbildningsanordnare är skyldiga att arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter för

medarbetare och studenter utifrån kön och de övriga diskrimineringsgrunderna som regleras i lagen.

- I **Högskoleförordningen** finns examensordningen för KI:s olika utbildningsprogram. Flera av dessa har examensmål som på olika sätt berör olikheter i levnadsvillkor och hälsa i olika samhällsgrupper bland andra olika grupper av kvinnor och män. Fem yrkesexamen: läkarexamen, psykologexamen, sjuksköterskeexamen, tandläkarexamen, och tandhygienistexamen innehåller examensmål som rör mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. För läkarexamen gäller t.ex. att den som avlägger examen ska: visa såväl bred som fördjupad kunskap inom det medicinska området inbegripet kunskap om och förståelse för förhållanden i samhället som påverkar hälsan för olika grupper och individer, såväl barn som kvinnor och män, visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. För sjuksköterskeexamen gäller t.ex. att kunna: visa kunskap om förhållanden i samhället som påverkar barns, kvinnors och mäns hälsa, samt att visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
- KI har i **regleringsbrevet** i uppdrag att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.
- I **regleringsbrevet** för år 2021 och 2022 har KI ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 60 procent kvinnor. Målet gäller för perioden 2021–2023.
- Från och med år 2022 krävs att lärosäten som söker finansiering från **Horizon Europe, EU:s huvudsakliga finansieringsprogram**, har en jämställdhetsplan, Gender Equality Plan (GEP).

KI på lika villkor

Som framgår av styckena ovan finns en rad lagar och uppdrag som styr högskolans arbete för jämställdhet, lika möjligheter och rättigheter samt mot diskriminering och trakasserier. Dessa lagar och uppdrag överlappar till viss del och förstärker varandra. Till exempel så anger diskrimineringslagens tredje kapitel KI:s ansvar att arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter för medarbetare avseende arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling och möjligheter att förena förvärvsarbetet med föräldraskap. Vidare är KI som utbildningsanordnare skyldigt att arbeta med antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar, studiemiljö och möjligheterna att förena studier med föräldraskap, både utifrån kön och de andra diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Fler av de insatsområden som anges i diskrimineringslagen är också prioriterade områden i KI:s

jämställdhetsintegreringsarbete. Däremot så skiljer sig bland annat formerna för återrapportering och kraven på dokumentation åt i diskrimineringslagen respektive jämställdhetsintegreringsuppdraget.

Lika villkor är det paraplybegrepp som KI använder för att beteckna allt arbete för att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter samt för att motverka all form av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och exkludering, samt lärosätets arbete för att aktivt främja och bredda rekryteringen och deltagandet. Jämställdhetsintegreringsarbetet är en del i KI:s arbete för lika villkor. Lika villkor är bärande värden i KI:s strävan att bedriva forskning och utbildning av högsta kvalitet, att ha en dynamisk samverkan med det omgivande samhället, liksom att säkra kompetensförsörjningen genom att attrahera och behålla de bästa medarbetarna.

KI:s ambition är att bedriva jämställdhetsarbetet utifrån ett så kallat intersektionellt perspektiv, ett perspektiv som utgår ifrån förståelsen att kvinnor och män inte är homogena grupper och att villkoren skiljer sig åt mellan grupper av kvinnor och män. Ojämlighet och ojämställdhet skapas i relation till såväl kön och könsidentitet, som etnicitet, religion, funktionsförmåga, sexualitet, ålder och socioekonomisk bakgrund/klass.

KI:s inriktning fastslås i strategi 2030

Under år 2018 och 2019 genomförde KI ett omfattande visions- och strategiarbete där KI:s medarbetare, studenter och ledning möttes i olika forum för att diskutera strategiska vägval och prioriteringar. Detta arbete utmynnade i KI:s Strategi 2030. De strategiska vägval och prioriteringar som gjorts inom ramen för KI:s strategi, återfanns som prioriterade utvecklingsområden i KI:s jämställdhetsintegreringsplan för åren 2021–2022 (dnr. 1-971/2020). Denna inriktning ligger fast även i det fortsatta jämställdhetsintegreringsarbetet.

Att levandegöra KI:s värdegrund och förbättra organisationskulturen är en central del i Strategi 2030. KI:s värdegrund är förankrad i Magna Charta Universitatum deklARATION och den statliga värdegrunden som utgör ett stöd för statliga myndigheter och statsanställda i arbetet med att utveckla en god förvaltningskultur. Under år 2022 har KI erhållit EU-kommissionens erkännande ”HR-excellence in research” (HRS4R). Utmärkelsen visar att KI bland annat är en arbetsgivare som tillämpar rättvisa och transparenta rekryterings- och bedömningsförfaranden, har en god arbetsmiljö och löpande strävar efter att utveckla dessa. En förutsättning för att få utmärkelsen är att KI implementerar den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare (Charter & Code) som består av 40 principer som är indelade i

följande fyra områden: etiska principer och professionellt ansvar, rekrytering, arbetsvillkor och fortbildning.

KI:s Strategi 2030 anger i linje med detta att verksamheten ska kännetecknas av en god fysisk, organisatorisk och social studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering, kränkningar och trakasserier. Breddad rekrytering, lika villkor och jämställdhet måste vara väl etablerat inom universitetet. Det är en del av KI:s kvalitetsarbete. Insatser för att främja lika villkor är en viktig del arbetet med KI:s organisationskultur. Det ska därför finnas en kontinuerlig och högkvalitativ kompetensutveckling inom breddad rekrytering, ledarskap, arbetsmiljö, lika villkor, mångfald och hållbar utveckling. KI:s Strategi 2030 och den till strategin kopplade verksamhetsplanen pekar särskilt ut följande utvecklings- och fokusområden:

- **Karriärvägar och anställningsvillkor**
Det ska säkerställas att anställningsvillkor och karriärvägar är likvärdiga för alla medarbetare oavsett bakgrund. (s.14 Strategi 2030)
- **Lika villkor för alla och en god arbetsmiljö**
Minska risken för sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet för studenter och anställda (s. 9, 7.2.1 VP Strategi 2030)
- **Ledar- och medarbetarskap**
Säkerställ ett ledar- och medarbetarskap som främjar kreativitet, mångfald, lika villkor, återkoppling, delaktighet och tillit samt en hållbar vardag (s. 8 VP Strategi 2030).
- **Utbildningens innehåll, genomförande och form**
Det ska säkerställas att utbildningarna ger den kunskap om kön, makt och lika villkor som krävs för att ge förutsättningar för jämlik vård och omsorg. (s.14 Strategi 2030).

Utöver de ovan nämnda utvecklingsområdena har KI fått särskilda uppdrag i regleringsbrevet att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel samt att verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer. I regleringsbrevet för 2021 har KI ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 60 procent kvinnor. Målet gäller för perioden 2021–2023.

I uppdraget om jämställdhetsintegrering har regeringen även föreslagit att jämställdhetsintegreringen exempelvis kan fokusera på könsbundna studieval och genomströmning. KI relaterar till dessa fokusområden på följande sätt:

- **Jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel**

Detta utvecklingsområde är ett uppdrag i regleringsbrevet och ett prioriterat utvecklingsområde i KI:s jämställdhetsintegrering,

- **Mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 60 procent kvinnor**
Detta uppdrag är en del av KI:s utvecklingsområde kring karriärvägar och anställningsvillkor.
- **Könsbundna studieval och genomströmning** omfattas av KI:s arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande. Vissa insatser regleras i Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande, dnr 1-922/2020.

Mål, utvecklingsbehov, problemområden och uppföljning för de prioriterade områdena

Karriärvägar och anställningsvillkor

Mål för KI	<p>En jämn fördelning av makt och inflytande En jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.</p> <p>Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet Alla oavsett kön ska ta samma ansvar för omsorgsarbetet på arbets- och platsen.</p>
Utvecklingsbehov	<p>Det ska säkerställas att anställningsvillkor och karriärvägar är likvärdiga för alla medarbetare oavsett bakgrund. Fakultetsförnyelsen ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv med ett rekryteringsförfarande som tar hänsyn till olika diskrimineringsgrunder, från kravprofil/utlysning vidare till anställning och fortsatt karriärutveckling. Alla oavsett kön tar samma ansvar för omsorgsarbetet vid KI till exempel det akademiska hushållsarbetet kan beskrivas som internt icke-meriterande servicearbete. Öka andelen kvinnor som är professorer i enlighet med regeringens mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer.</p>
Problemområde	<p>KI uppvisar en sned könsfördelning inom olika yrkesgrupper samt bland studenterna. På grundutbildnings- samt doktorandnivå finns en majoritet kvinnor, på docentnivå finns en relativt jämn könsfördelning medan professorsnivån är starkt mansdominerad. KI har ökat andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna 2019, men behöver öka förändringstakten för att nå regeringens rekryteringsmål. För KI, med relativt jämn könsfördelning bland forskande personal, (forskare, post-doc. och lektorer) och en övervikt av kvinnor bland doktoranderna är det viktigt att detta</p>

	även avspeglas högre upp i hierarkin. Andelen personer med utländskt medborgarskap är betydligt högre bland forskare och lektorer än vad den är på professorsnivån.
Indikatorer och uppföljning	Årlig statistik avseende könsfördelning på olika positioner vid KI inklusive professorsnivån. Statistik avseende könsfördelningen vid rekrytering av professorer.

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

Mål för KI	Jämställd hälsa: 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. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: Alla vid 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.
Utvecklingsbehov	Minska ohälsa och risken för att utsättas för sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet för studenter och anställda. Öka nya medarbetare och studenters kunskaper om deras rättigheter och skyldigheter avseende jämställdhet och lika villkor. Öka nya medarbetare och studenters kunskaper och KI:s arbete med lika villkor och värdegrunden och var de kan vända sig för ytterligare stöd och hjälp.
Problemområde	KI:s medarbetarenkät, exitpoll för doktorander och doktorandombudets årliga rapport samt ärenden i incidentrapporteringssystemet för medarbetare och studenter visar att det förekommer kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier vid KI. Det finns könsskillnader i sjukskrivningstal mellan kvinnor och män, där kvinnor är oftare och längre sjukskrivna.
Indikatorer och uppföljning	Statistik från KI:s medarbetarenkät, resultat i medarbetar- och studentundersökningar som rör, jämställdhet, lika villkor och värdegrund, till exempel exitpoll för doktorander och doktorandombudets årliga rapport och incidentrapporteringssystemet för medarbetare och studenter.

Utbildningens innehåll, genomförande och form

Mål för KI	<p>Jämställd utbildning: 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.</p> <p>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: KI:s studenter ska inom relevanta utbildningar visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer</p>
Utvecklingsbehov	<p>Det ska säkerställas att utbildningarna ger den kunskap om kön, makt och lika villkor som krävs för att ge förutsättningar för jämlik vård och omsorg. KI behöver systematisera och sprida det goda arbete som bedrivs inom delar av lärosätet.</p>
Problemområde	<p>Det saknas ett genomgripande systematiskt arbetssätt för att säkerställa att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. På program- och kursnivå saknas ofta moment om jämställdhet. En styrka är att lärosätet har organiserat och genomfört en rad utbildningsinsatser för intern kompetensutveckling inom området.</p>
Indikatorer och uppföljning	<p>Exitpoll: studenternas självvärdering av sina kunskaper på lika villkorsområdet.</p> <p>Institutionernas årliga återrapportering av utbildningsuppdrag avseende lika villkor inklusive jämställdhet upp som är den del av det systematiska kvalitetsarbetet.</p>

Ledarskap

Mål för KI	<p>En jämn fördelning av makt och inflytande: Jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.</p> <p>Jämställd hälsa: 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 att möjlighet till återhämtning.</p> <p>Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet: Alla oavsett kön ska ta samma ansvar för omsorgsarbetet på arbetsplatsen.</p> <p>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: 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.</p>
------------	--

Utvecklingsbehov	<p>Säkerställ ett ledar- och medarbetarskap som främjar kreativitet, mångfald, lika villkor, återkoppling, delaktighet och tillit samt en hållbar vardag (s. 8 VP Strategi 2030).</p> <p>Chefer i egenskap av arbetsgivarrepresentanter och ansvariga för KI:s uppdrag inom utbildningsområdet är viktiga förebilder och bärare av KI:s värdegrund och har ett övergripande ansvar för att arbeta för jämställdhet och lika villkor vid KI. Chefer och ledares tydliga engagemang och stöd till medarbetare och studenter är viktiga förutsättningar för en hållbar vardag med en god arbetsmiljö, fri från trakasserier och kränkningar, där varje medarbetare kommer till sin rätt, kan utvecklas och har likvärdiga karriärvillkor. Ledarskapet vid KI ska ha ett tydligt innehåll, där jämställdhet och lika villkor ingår som kunskap och medvetet agerande. Arbetsgivaren ska jobba fortlöpande för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetet ska göras inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning, föräldraskap, löner och andra anställningsvillkor.</p>
Problemområde	Otillräckliga kunskaper om chefers ansvar för lika villkorsarbetets olika dimensioner hindrar chefer att vara bärare av KI:s värdegrund och att arbeta för jämställdhet och lika villkor vid KI.
Indikatorer och uppföljning	<p>Förekomst av innehåll om jämställdhet och lika villkor i KI:s ledarutvecklingsprogram och specifika utbildningar som rör chefer och ledare.</p> <p>Resultat i medarbetarundersökningar om lika villkor och förtroende för chefer.</p>

Fördelning av forskningsmedel/resursfördelning

Mål för KI	<p>Ekonomisk jämställdhet: Jämställd resursfördelning och en resursfördelning fri från diskriminering, lika lön för lika och likvärdigt arbete vid KI.</p> <p>En jämn fördelning av makt och inflytande: Jämn representation på ledande positioner vid KI, i beslutande organ och på akademiska positioner.</p>
Utvecklingsbehov	<p>Inga systematiska, omotiverade skillnader i beviljandegrad vid fördelning av forskningsmedel.</p> <p>Jämställdhetsperspektiv vid centrala budgetprocesser.</p>
Problemområde	<p>Det finns konstaterade könsskillnader vid fördelning av forskningsmedel. Till exempel finns en konstaterad snedfördelning mellan män och kvinnor vid KI:s största doktorandfinansieringsprogram (KID-medel) under den senaste 10-årsperioden (tilldelningsfrekvens för män är 29,4% jämfört med</p>

	24,5% för kvinnor). Detta får konsekvenser enskilda forskares möjligheter att bedriva forskning men kan också i förlängningen påverka forskningens innehåll och samhällsnytta.
Indikatorer och uppföljning	Könsuppdelad statistik över fördelning av forskningsmedel som tas fram inom ramen för verksamhetens ordinarie uppföljningsprocesser.

Styrdokument och löpande kvalitetsarbete kopplat till inriktningen

- Föreskrifter för sammanhållet kvalitetssystem och systematiskt kvalitetsarbete, dnr 1–197/2022.
- Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande 2021-2023 dnr. 1-922/2020.
- KI Strategi 2030, dnr 1-928-/2017.
- Mål och uppdrag för KI-gemensam Verksamhetsplan (VP) för Strategi 2030, dnr 1-462/2019.
- Rektorsbeslut om uppdrag att utarbeta en handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier, dnr. 1-654/2022.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign