

**RAPPORT**

Jämställdhetsintegrering av
KTH. Återrapportering av
regeringsuppdrag 2023 -
2025

Dokumentdatum

2025-11-25

Diarienummer

HS-2025-2624

Skapat av

KTH Equality Office

Jämställdhetsintegrering av KTH

Återrapportering av regeringsuppdrag 2023–2025

Innehåll

Del 1. Jämställdhetsintegreringens insatser och effekter vid KTH	3
1 Samlad organisering	4
1.1 Styrning av JML-området.....	5
1.2 JML som del i KTH:s kvalitetssystem och kvalitetsuppföljning	6
1.3 JMLA, JML-grupper och JML-partners	6
1.4 KTH Equality Office	7
1.5 Facklig samverkan.....	7
1.6 KTH InspireLab – nytt forskningscentrum för JML.....	8
2 Kunskap och medvetenhet.....	8
2.1 Integrering av JML i utbildning (JMLIU)	9
2.2 Integrering av JML i hållbarhetsmålen	10
2.3 Utbildning av fakultetsnämnder samt kommittéer för rekrytering och befordran	10
2.4 JML i chef- och ledarskapsutveckling.....	11
2.5 Fysiska och digitala utbildningar i JML.....	11
2.6 Kunskapshöjande insatser om JML.....	11
3 Lika villkor	12
3.1 Könsbundna utbildningsval och breddad rekrytering	13
3.2 Samordning av data kring fördelning av forskningsmedel utifrån kön	13
3.3 Lönekartläggning vid KTH	14
3.4 Partners in Learning-programmet	14
3.5 Akademiskt hushållsarbete.....	14
3.6 Relevanta insatser inom närliggande arbetsområden	14
4 Inkluderande kultur	15
4.1 Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier	16
4.2 Pilotprojekt bemötande	16
4.3 Inkluderande studiemiljö	17
4.4 Dare to Care	17
Del 2. JML på KTH i siffror	19
1 Studenter	19
2 Personal	21
2.1 Professorer.....	22
2.2 Doktorander	23
2.3 Arbetsmiljö och trivsel	24
3 Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier	26

Del 1. Jämställdhetsintegreringens insatser och effekter vid KTH

Återrapporteringskrav: Universitet och högskolor ska fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (budgetpropositionen för 2024, utg.omr. 13) 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.

Att öka jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML) inom hela KTH är en del av lärosätets vision och övergripande mål. Arbetet med JML bidrar samtidigt till att uppnå de globala hållbarhetsmålen, de svenska jämställdhetspolitiska målen samt att möta krav i diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, högskolelagen, högskoleförordningen och förvaltningslagen liksom uppdrag i regleringsbrev. JML-frågor medverkar inte minst även till att skapa goda och trygga arbets- och studiemiljöer samt bidrar till att säkra kompetensförsörjningen för att producera forskning och utbildning av hög kvalitet. JML-arbetet på lärosätet är horisontellt och påverkar många olika arbetsprocesser inom fakultet och administration. Ett framgångsrikt arbete med JML på lärosätet har potential att verka för ökad jämställdhet och jämlikhet i akademien och samhället i stort på lång sikt. JML-arbetet på lärosätet styrs av egna mål och styrdokument som reglerar och ger riktning för arbetet på både kort och lång sikt, utöver lagkrav och regeringsuppdrag.¹

KTH:s arbete med JML och jämställdhetsintegrering är baserade på forskning om bland annat genus, mångfald och organisationskultur och använder sig av metoder för förändringsarbete. Arbetet ska ha en tydlig organisering, kännetecknas av långsiktig styrning och resurssätts enligt behov. Det omfattar både organisatorisk struktur och kultur, i form av ansvarsroller och processer samt normer och värderingar. KTH ska ta hänsyn till människors olika förutsättningar och behov genom att tillämpa intersektionella perspektiv, vilket innebär att ta i beaktande flera olika maktordningar samtidigt.² För att arbeta ändamålsenligt med JML ska KTH ha kännedom om förekomst av ojämställdhet och ojämlikhet i organisationen. Både KTH-specifika och sektorsövergripande undersökningar visar att detta förekommer. JML-arbetet ska följas upp kvalitativt och med kvantitativa indikatorer.

KTH har nått upp till en majoritet av de mål för jämställdhetsintegreringen som satts upp i tidigare inriktningsredovisning och i egna interna planer.³ KTH har fyra tydliga tematiska fokusområden för JML-arbetet: samlad organisering, kunskap och medvetenhet, lika villkor och inkluderande kultur. Lärosätet har under den rapporterade perioden 2023–2025, liksom många år dessförinnan, tagit ett stort antal initiativ för att jämställdhetsintegrera verksamheten på lokal och på övergripande nivå, både praktiskt och strategiskt. KTH har därför på olika sätt arbetat med aktiviteter och arbetsprocesser inom de fyra målområdena. Tematiseringarna tangerar varandra och som effekt har flera aktiviteter inom respektive område också påverkat utvecklingen inom andra områden.

En stor del av insatserna har möjliggjorts eftersom de har haft en tydlig ansvarsfördelning och att de har tilldelats resurser, vilket är en förutsättning för att arbetet blir både långsiktigt och hållbart.

¹ KTH:s etiska policy slår fast att jämställdhet mellan kvinnor och män samt avståndstagande från alla former av diskriminering är både en kvalitetsfråga och en självklar del av lärosätets värdegrund. KTH:s vision och övergripande mål betonar lärosätets roll i att möjliggöra ett hållbart och jämställt samhälle och JML finns integrerat i alla lärosätets målområden. KTH:s verksamhetsplan 2024–2026 fastställer flera uppdrag inom JML-området på både övergripande nivå och på skolnivå.

² Framöver kommer KTH även arbeta mer fokuserat på mångfaldsaspekten av JML, enligt tydliga direktiv från både lärosätets styrelse och ledning.

³ Inriktning av fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering (jämställdhet, mångfald och lika villkor, JML) vid KTH 2023 – 2025 samt Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH.

Samtidigt konkurrerar många frågor om budgettilldelning och det är inte alltid givet att JML prioriteras. En annan viktig aspekt som möjliggör arbetet är ledningens stöd och förståelse för att frågor som jämställdhet och hållbarhet är centrala för kärnverksamheten. Här har KTH under många år haft ledningsfunktioner som lyft denna betydelse och som arbetat för att få in frågorna på centrala dagordningar. Det motstånd som uppstår har diskuterats och bemötts, eftersom transparens också är en viktig aspekt av förändringsarbete. Den kompetens och det engagemang kring JML, genus och organisationsutveckling som finns bland fakultet och verksamhetsstöd är också en förutsättning för progression inom sakområdet.

Vissa risker har identifierats i arbetet med jämställdhetsintegrering på lärosätet. Resursbrist eller lågprioriterad resurstilldelning skapar negativa förutsättningar för konkret och långsiktigt arbete. Likaså kan alltför stark personbundenhet skapa risker att jämställdhetsarbetet saktas ner eller upphör helt om specifika individer inte längre har möjlighet att engagera sig i frågorna eller om de exempelvis lämnar lärosätet. Även den kringliggande politiska kontexten påverkar det interna arbetet – det har varit påtagligt under den rapporterade perioden att även internationella förändringar har lokal påverkan gällande exempelvis motstånd, prioriteringar och interna dialoger. Ytterligare en risk som KTH märker av är problematiken med ett tungt statligt reglerat sakområde där flera lagar och uppdrag överlappar. I värsta fall uppstår stuprörsarbete med intern konkurrens och målkonflikter som följd om dessa inte lyckas slås ihop.

Denna rapport består av två delar. I del ett redovisas KTH:s jämställdhetsintegrering 2023–2025 enligt de fyra fokusområden som utgör ramverk för arbetet. Diskussion om måluppfyllelse förekommer under varje delavsnitt. Redogörelserna följs av diskussioner kring insatsernas effekter och utfall, samt i det fall det är aktuellt en framåtriktad analys kring kommande planer och förväntningar efter återrapporteringsperioden. I del två följer en genomgång av statistiska indikatorer som är relevanta i arbetet med jämställdhetsintegrering.

1 Samlad organisering

En samlad organisering avser ett systematiskt upplägg av JML-arbetet på KTH där diskrimineringslagstiftning, arbetsmiljölågstiftning, hållbarhetsarbete, arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande, jämställdhetsintegrering samt värdegrundsarbete kopplas samman och drivs inom hela universitetet. Valet av området samlad organisering grundades från början på en upplevd situation där jämställdhetsarbete visserligen fanns, men inte samordnades över hela lärosätet. Det fanns behov av en tydligare organisation och ansvarsfördelning för arbetet samt en samordningsfunktion med hög kompetens både om ojämställdhetsuttryck och om förändringsarbete. Sedan flera år finns idag en fungerande organisation, varför målen för innevarande period istället kom att handla om att upprätthålla och utveckla organiseringen så att den svarar mot aktuella behov och önskemål. Arbetet med en samlad organisering bidrar i förlängningen till det jämställdhetspolitiska målet om en jämn fördelning av makt och inflytande, då organiseringen på KTH-nivå speglar behovet av tydlig struktur och hållbart ramverk för jämställdhetsfrågorna även i en större samhällskontext. I inriktningarna för KTH:s arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025 angavs följande mål för området:

- Utifrån den organisation som nu finns på plats ska en vidareutveckling av samordning och stöd i JML-arbetet bidra till balans och synergier mellan insatser för lika villkor (utifrån lagstiftning) och jämställdhetsintegrering som organisationsutveckling och värdegrundsarbete. Förväntat resultat är att skapa en hållbar och långsiktig organisation som ständigt utvecklas i relation till de utmaningar som står i fokus. Under 2023 kommer KTH få en ny ledning, varför det är viktigt att säkerställa att det arbete som pågår fortsätter så smidigt som möjligt genom

den struktur som skapats och de grupper av ledare, medarbetare och studenter som är delaktiga i förändringsarbetet.

- KTH Equality Office ska också i samarbete med KTH Sustainability Office kontinuerligt följa upp att arbetet med att tydliggöra JML i arbetet med hållbar utveckling på KTH fortskrider. KTH Equality Office ska också vidareutveckla samverkan kring JML med de fackliga organisationerna. Resultatet ska vara ett hållbart, långsiktigt och samtidigt aktuellt och problembaserat förändringsarbete som fortsätter bortom 2025.

Målen som sattes för området samlad organisering har till stor del uppfyllts, både på lärosätesövergripande nivå och på skolnivå. På en del håll finns även en tydlig struktur på institutions- och avdelningsnivå. Den samlade organiseringen omfattar de funktioner inom ledning och fakultet som är nödvändiga, tillsammans med relevanta funktioner inom verksamhetsstödet. Inom verksamhetsstödet finns, förutom fem skolavdelningar, 13 sakavdelningar där arbete som berör JML-frågor kan pågå i flera led. Precis som med skolspecifik verksamhet så finns en målsättning inom verksamhetsstödet att integrera JML i ordinarie beslutsprocesser och på centrala dagordningar.

KTH har systematiserat samarbetet mellan JML och hållbarhet ytterligare avseende korrelering av styrdokument inom respektive område, likväl som gällande gemensamma utbildningsinsatser. Den fackliga samverkan av JML-frågor på lärosätet har vidareutvecklats och förbättrats under perioden.

1.1 Styrning av JML-området

Under de senaste åren har det skett vissa förändringar i styrningen av JML-arbetet på KTH. Mellan 2017 och 2022 hade KTH en vicerektor för jämställdhet och värdegrund som ledde arbetet, med strategiskt och operativt stöd av KTH Equality Office. Vicerektorskapet togs bort i början av 2023 för att på så vis tydligare förankra JML-arbetet i verksamhetslinjen. Sedan våren 2024 leder rektor själv JML-arbetet på KTH-övergripande nivå. Ledningsmöten med JML-fokus hålls nu ett antal gånger per termin under rektors ledning där en sammanslutning bestående av samtliga skolchefer, prorektor, dekanus, universitetsdirektör, vice universitetsdirektör, KTH Equality Office, en doktorandrepresentant och THS:s ordförande samt studiemiljöansvarig samlas för att diskutera JML-arbetet på strategisk nivå.

Efter en första period av otydlighet i samband med ändrad styrning av JML-arbetet har en uppdaterad organisation fallit på plats. En positiv effekt av de genomförda förändringarna är en tydligare och mer regelbunden dialog mellan rektor och strategerna vid KTH Equality Office. Detta möjliggör relativ snabb anpassning av verksamhetsutvecklingen till aktuella frågor samt ger strategerna möjlighet att få direkt input gällande relevanta och brådskande ärenden. JML-frågorna på KTH har i dagsläget en given plats i flera ledningsdiskussioner och övergripande beslut.

Under 2025 har det på uppdrag av ledningen utarbetats nya styrdokument för JML-området i form av ett inriktningsbeslut som tydligt korrelerar med KTH:s övergripande mål och vision. Anledningen till detta är att skolorna och verksamhetsstödet ska känna igen sig i JML-områdets tematiseringar och enklare kunna ta fram initiativ och aktiviteter i sina egna styrdokument. Ansvarsfördelning gällande JML ska redogöras för i ordinarie arbets- och delegationsordningar och JML ska resurssättas i reguljära budgetberäkningar. Därmed vidareutvecklar KTH jämställdhetsintegreringen i lärosätets riktlinjer och processer.

Sammantaget är strukturen för JML per Q3 2025 relativt stabil vid lärosätet. Detta borgar för att arbetet fortsätter utvecklas och integreras även om regeringsuppdrag eller reglering uteblir – KTH har goda förutsättningar att driva jämställdhetsintegreringsarbetet vidare internt.

1.2 JML som del i KTH:s kvalitetssystem och kvalitetsuppföljning

JML är sedan länge integrerat i KTH:s kvalitetssystem. Inom samtliga områden, det vill säga utbildning på grund- och avancerad nivå samt i forskarutbildning finns JML med som del i frågemallar för institutionernas och skolledningarnas självskattningar. Materialet från skolorna analyseras och återkopplas till dekanus och prodekanus så att de kan ge rekommendationer för fortsatt arbete. Fakultetsledningen tar med sig återkopplingen ut i organisationen genom verksamhetsdialoger.

JML tas även med och granskas i KTH:s fakultetsförnyelse- och fakultetsutvecklingsplaner. Dessa planer innehåller utvärdering och strategisk planering framåt gällande kvalitet i kompetensförsörjning avseende rekrytering, befordran, retention av akademisk personal och arbetsmiljö. De sätts samman av skolornas fakultetsförnyelseansvariga (FFA). JML-analysen återkopplas ut i organisationen i de verksamhetsdialoger som sedan sker med ansvariga för respektive område.

JML-integrering i utbildning följs upp via programanalyser. I kvalitetssystemet för utbildning ingår även att följa upp breddad rekrytering och genomströmning på program och kurser.

Att JML är med som faktor i kvalitetsuppföljningen vid lärosätet är positivt, eftersom det systematiserar områdets integrering inom kärnverksamhet och fakultetsutveckling. Dessutom tydliggör det den direkta kopplingen mellan JML och utbildningarnas och forskarutbildningarnas kvalitet. Det finns skillnader mellan skolorna avseende hur frågorna tas om hand och implementeras men det är sällan som de ifrågasätts som del i kvalitetsuppföljning. Framöver kommer även JML-frågorna integreras ytterligare i kvalitetsuppföljning av KTH:s forskning.

1.3 JMLA, JML-grupper och JML-partners

Varje skola, verksamhetsstödet och studentkåren har sedan 2018 en JML-ansvarig (JMLA) som leder arbetet med JML-frågor i sin del av organisationen. JMLA har ansvaret att driva och följa upp JML-arbetet på skolorna, verksamhetsstödet och THS i nära samarbete med centrala funktioner. . Samtliga JMLA ska även verka för att skapa inkluderande kulturer på KTH gällande både arbets- och studiemiljö, med fokus på nolltolerans av sexuella trakasserier och andra värdegrundsfrågor. JMLA samarbetar med fakultetsförnyelseansvariga för en mer jämställd och jämlik process inom kompetensförsörjning gällande till exempel rekrytering och befordran.

En stark ledningsförankring är en framgångsfaktor för att JML-frågorna ska få mandat och status som gör att de kan integreras i och påverka verksamheten. Sedan 2022 är det skolcheferna som är JMLA på respektive skola och universitetsdirektören som innehar rollen inom verksamhetsstödet. Det kan ses som positivt att skolledningarna har förstått vikten av JML-frågornas plats på den centrala dagordningen och att det finns en förståelse för att frågorna behöver kopplas till ansvarspositioner.

Varje skola ska enligt beslut ha en JML-grupp under ledning av JMLA som driver arbetet framåt, men JMLA har fritt fått utforma sin egen JML-grupp i enlighet med respektive skolas specifika behov. Här skiljer sig skolorna åt och vissa grupper har kommit längre än andra. Flera skolor har under den senaste treårsperioden reviderat både struktur och deltagare i sina respektive JML-grupper. Samtliga skolor har nu JML-grupper som innehåller representanter från olika delar av verksamheten, jämfört med tidigare då vissa hade medlemmar med ett intresse för JML-frågor i allmänhet men som kanske saknade mandat i yrkesrollen. Under 2025 har viss utveckling skett avseende verksamhetsstödet JML-grupp, vars arbete inte skett kontinuerligt tidigare på grund av olika omorganiseringar.

En stark ledningsförankring är en framgångsfaktor för att JML-frågorna ska få mandat och status som gör att de kan integreras i och påverka verksamheten. Sedan 2022 är det skolcheferna som är JMLA på respektive skola och universitetsdirektören som innehar rollen inom verksamhetsstödet. Det kan ses som positivt att skolläringarna har förstått vikten av JML-frågornas plats på den centrala dagordningen och att det finns en förståelse för att frågorna behöver kopplas till ansvarspositioner.

Varje skola ska enligt beslut ha en JML-grupp under ledning av JMLA som driver arbetet framåt, men JMLA har fritt fått utforma sin egen JML-grupp i enlighet med respektive skolas specifika behov. Här skiljer sig skolorna åt och vissa grupper har kommit längre än andra. Flera skolor har under den senaste treårsperioden reviderat både struktur och deltagare i sina respektive JML-grupper. Samtliga skolor har nu JML-grupper som innehåller representanter från olika delar av verksamheten, jämfört med tidigare då vissa hade medlemmar med ett intresse för JML-frågor i allmänhet men som kanske saknade mandat i yrkesrollen. Under 2025 har viss utveckling skett avseende verksamhetsstödet JML-grupp, vars arbete inte skett kontinuerligt tidigare på grund av olika omorganiseringar.

På varje skola finns sedan 2019 även en JML-partner från verksamhetsstödet. Tanken är att JML-partners ska vara ett bollplank och stöd till skolchef i JML-frågor, så att akademien och myndighetsutövningen knyts ihop på ett strukturerat sätt. På flera skolor har lösningen med JML-partner fungerat mycket väl, där dialogen och samarbetet mellan JMLA och JML-partnern har gynnat skolorganisationens progression med JML. Dock bygger samarbetet på att även JML-partnern har reellt ansvar och mandat att påverka, även om denne befinner sig på en annan position i organisationshierarkin än JMLA.

1.4 KTH Equality Office

Sedan 2017 har KTH en samordningsfunktion för JML-arbetet i form av KTH Equality Office som i nuläget består av tre jämställdhets-, mångfalds- och lika villkorsstrateger. Funktionen bedriver ett forskningsbaserat proaktivt arbete på både strategisk och praktisk nivå med syfte att öka jämställdhet, mångfald och lika villkor ur ett intersektionellt perspektiv inom hela lärosätets organisation. Funktionen samordnar sitt arbete med KTH:s systematiska arbetsmiljöarbete liksom insatser för breddad rekrytering och breddat deltagande och hållbar utveckling. Samordningen av olika uppdrag relaterat till JML skapar en hög kvalitet och god överblick av lärosätets samlade insatser inom tangerande sakområden.

KTH Equality Office ansvarar för sakområdets styrdokument, sakkunniggranskningar, strategiska analyser, styrelserapporter, ledningsstöd, utbildningsinsatser och intern samordning och nätverkande. Funktionen representerar KTH i externa nätverk, både nationella och internationella. Funktionen samordnar även svar på JML-relaterade frågor i enkäter, rankings och liknande för KTH:s räkning. Funktionen fungerar även som en ingång för medarbetare och studenter som behöver hänvisas vidare, till exempel gällande ärendehantering vid fall av trakasserier och diskriminering.

Det har visat sig vara gynnsamt för ett lärosäte att ha medarbetare med stark sakkunskap som arbetar på heltid med specifika frågor inom ett horisontellt område med flera parallella lagkrav och regleringar samt interna målsättningar. Funktionen har även ett symboliskt värde, där dess förekomst verkar signalera för många att lärosätet tar frågorna på allvar.

1.5 Facklig samverkan

Enligt rådande samverkansavtal vid KTH ska de fackliga organisationerna vara delaktiga i beslut som tas kring bland annat området JML. Den tematiserade beredningsgrupp för JML-frågor inom central samverkan som fanns tidigare upphörde under 2023 då den inte ansågs uppfylla sitt syfte. Sedan 2024 har istället den centrala samverkanskommitteen JML-frågor på agendan minst två gånger

per termin, där sakkunniga adjungeras in för att presentera och diskutera prioriterade JML-frågor. Prioriteringarna förankras i förväg med universitetsdirektör. På skolnivå i skolsamverkansgrupperna ser den fackliga samverkan kring JML olika ut. En översyn av skolspecifik samverkan av JML kommer göras under kommande år.

Förändringarna inom samverkansstrukturen har varit positiva och gett en effekt av att samverkan av JML-frågor har blivit både tydligare och mer konstruktiv. I och med att KTH:s samverkansavtal revideras under 2025 så kommer även JML-frågorna förtydligas i det fackliga arbetet. Utmaningar kan dock uppstå då JML som brett och horisontellt område berör många processer och arbetsområden samtidigt. Det kan bli svårt att prioritera vad som ska samverkas och i vilken mån de fackliga organisationerna ska få påverka det praktiska arbetet i detalj då de inte alltid har överblick över hela JML-områdets utveckling.

1.6 KTH InspireLab – nytt forskningscentrum för JML

KTH mottog under 2024 en privat donation om 32 miljoner kronor med syfte att stödja bildandet och uppbyggnaden av ”KTH InspireLab” under en period av fyra år. InspireLab ska bedriva excellent forskning och aktiviteter med fokus på genus och teknik som inspirerar och bygger kunskap kring jämställdhet till gagn för innovation och utbildning. Forskningsmiljön leds av en styrgrupp och lanserades under vårterminen 2025 efter att en föreståndare rekryterades.

Under 2025 genomförde InspireLab två utlysningar av forskningsmedel, som resulterade i ett antal projekt placerade på olika skolor. Dessutom har InspireLab initierat kunskapshöjande och medvetandegörande aktiviteter. InspireLab har en dialog med andra relevanta funktioner kring gemensamma insatser kring JML och genusperspektiv i verksamheten. Framåt planeras för ytterligare forskningsprojekt vid InspireLab, där kommande satsningar ska generera extern finansiering så att verksamheten blir hållbar och en del av KTH på lång sikt.

2 Kunskap och medvetenhet

Valet av området kunskap och medvetenhet grundades på en situation där bristande förståelse och insikt i hur ojämställdhet uttrycks skapade hinder i förändringsarbetet. Bristande kunskaper om hur förändring kan åstadkommas skapade frustration över att problemen kvarstod trots goda initiativ och insatser. Det fanns en upplevelse av att med mer kunskap om problematiken kring ojämställdhet skulle fler medarbetare och chefer kunna bidra till önskad förändring. Sedan 2017 har kunskap och medvetenhet ökat påtagligt i många grupperingar på KTH. Betydligt fler studenter, medarbetare och akademiska ledare är engagerade i arbetet för ökad jämställdhet. Målet handlar nu om att alla studenter ska erhålla grundkunskaper under sin utbildning på KTH och att betydligt fler ledare ska ta ansvar för att ökad jämställdhet inom utbildning, forskning samt i arbets- och studiemiljö ska bli verklighet.

Arbetet med kunskap och medvetenhet har fokus på både KTH:s organisation och på samhället i ett bredare perspektiv. Målet med kunskaps- och medvetandehöjande insatser som genomförs är att öka medarbetares och studenters kunskap om jämställdhet, mångfald och lika villkor inom högre utbildning men även att belysa hur frågorna har betydelse i exempelvis arbetsliv och sociala sammanhang utanför akademien. På så vis har arbetet inom målområdet potential att påverka flera jämställdhetspolitiska mål, som jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd hälsa och jämställd utbildning. I KTH:s vision och övergripande mål framgår att verksamma vid lärosätet ska bidra till ett mera jämställt och hållbart samhälle.

I inriktningarna för KTH:s arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025 angavs följande mål för området:

- KTH har som mål att kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet ska vara integrerat i alla utbildningsprogram, så att studenter efter examen ska kunna bidra till ett mer jämställt samhälle. Det arbete som redan har påbörjats med integrering av JML i alla utbildningsprogram ska fortsätta stegvis under åren framöver. Arbetet involverar många lärare, programansvariga och andra inom utbildningsorganisationen. Dessa behöver såväl strukturellt stöd i form av utbildning och workshops som individuellt stöd med rådgivning och handledning. Den högskolepedagogiska utbildningen ska breddas genom att ges både på svenska och engelska, samtidigt som workshops i könsmedveten och inkluderande pedagogik ska utvecklas och erbjudas kontinuerligt. Vidareutveckling av integrering i JML i KTH:s samtliga utbildningsprogram görs utifrån uppföljning av resultat från föregående års aktivitet genom KTH Equality Office egna uppföljningar och ordinarie kvalitetssystem. Fortsatt stöd för lärare ska erbjudas genom Necessären (en webbaserad resurs) och annat utbildningsmaterial.
- KTH Equality Office planerar genomföra andra utbildningar och workshops i det fortsatta arbetet. En planerad aktivitet är utbildningar för JML-grupper som stöd i JML-arbetet. En annan aktivitet är utbildningar för rekryteringskommittéer och befordringsnämnden i syfte att öka kunskapsnivån vid anställning och befordran av lärare. Analys av resultaten av en studie som genomförs 2022 av KTH Equality Office i samarbete med dekanus om ansökningsprocess och bedömning ur jämställdhetsperspektiv ska ligga till grund för ett kontinuerligt utvecklingsarbete i rekryteringsnämnder och befordringsnämnden. Andra målgruppsfokuserade utbildningar som görs i samverkan med andra funktioner vid KTH ska systematiseras och digitaliseras ytterligare under perioden. Det förväntade resultatet är att tillgängliggöra kunskap om JML till fler som efterfrågar det. Det under 2022 skapade Equality Forum planeras fortsätta att utgöra en arena där JML-arbetet på KTH tillgängliggörs regelbundet för medarbetare och studenter.

KTH har arbetat för att uppnå de mål som sattes för området inför 2023. Arbetet med jämställdhetsintegrering i utbildningarna fortskrider enligt de angivna ramarna, om än med viss fördröjning. Kunskapshöjande insatser inom exempelvis rekrytering, befordringar, bemötande, kompetensförsörjning och retention innehåller JML-perspektiv. Samtidigt görs insatser inom specifika JML-relaterade teman som bemötande, antidiskriminering, aktivt åskådarskap, inkludering och social hållbarhet. Utbildningsinsatser under perioden har tillgodosett många av de behov som organisationen lyfter. Efterfrågan är dock ofta större än vad resurserna kan leverera. Gällande frågan om mäns våld mot kvinnor kan KTH göra mer framöver, bland annat med stöd i tydliga skrivningar om nolltolerans mot våld i nya styrdokument som gäller från och med nästa år.

2.1 Integrering av JML i utbildning (JMLIU)

KTH har som mål att kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet ska vara integrerat i alla utbildningsprogram, så att studenter efter examen ska kunna bidra till ett mer jämställt samhälle. I JML-integreringen har KTH definierat tre aspekter: innehåll, utformning och genomförande.

Utbildningarnas innehåll ska förmedla kunskap om JML så att studenter känner till vad begreppen jämställdhet och jämlikhet innebär, hur de är kopplade till hållbar utveckling, hur ojämställdhet och ojämlikhet kan komma till uttryck, och att jämställdhet och jämlikhet kräver förändringsarbete. I den högskolepedagogiska utbildningen förmedlas kunskap om JML och om könsmedveten och inkluderande pedagogik.

Vid utformning av utbildning ska det finnas en tydlig struktur för när och hur integreringen sker i respektive program och en tydlig struktur för uppföljning via programanalyser i kvalitetssystemet.

Vid genomförande av utbildning ska lärarna verka för en jämställd och jämlik utbildningsmiljö fri från diskriminering till exempel genom rutiner och information för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier och genom att praktisera könsmedveten och inkluderande pedagogik som ett led i arbetet med KTH:s värdegrund.

De olika aspekterna av JML-integreringen följs upp som en del av kvalitetssystemet.

Utbildningsprogrammen på grund- och avancerad nivå följdes upp 2024 och då hade 72 procent av programmen obligatoriska kurser med JML-innehåll som uppfyller KTH:s JMLIU-krav.

Forskarutbildningsprogrammen följs upp 2025 men resultaten för JML-integreringen på den nivån finns inte tillgängliga för denna återrapportering. Tanken är att alla program ska ha JML-integrerats före utgången av 2027.

Möjligheten att erbjuda stöd i JML-integrering i utbildning har minskat i och med förändringarna i JML-områdets styrning. Det finns däremot en högskolepedagogisk kurs och JMLIU ingår fortfarande i forum för KTH-övergripande samarbete, erfarenhetsutbyte och kontinuerlig kvalitetsstärkning inom utbildning. Necessären, KTH:s webbaserade resurs för lärande för jämställdhet, mångfald och lika villkor, har vidareutvecklats under 2023 och 2024 och till viss del synkroniserats med Verktyslådan, KTH:s webbaserade resurs för lärande för hållbarhet.

2.2 Integrering av JML i hållbarhetsmålen

I samband med att KTH:s hållbarhetsmål reviderades för perioden 2020–2025 tydliggjordes kopplingen mellan JML och de sociala hållbarhetsmålen jämställdhet och minskad ojämlikhet. Detta har särskilt betonats i arbetet med integrering av JML i alla utbildningsprogram, där hållbar utveckling rekommenderas som en självklar ingång för kunskap om JML i utbildningen.

Betydelsen av JML i hållbarhetsmålen har synliggjorts i ökad utsträckning i samband med de olika utbildningar och workshops som har genomförts inom området med till exempel JML-grupper, lärare och studenter. JML-perspektiv har tagits i beaktande i framtagandet av de nya hållbarhetsmålen som ska börja gälla från och med 2026.

2.3 Utbildning av fakultetsnämnder samt kommittéer för rekrytering och befordran

I samarbete med dekanus och prodekanus har rekryteringsfunktionen på centrala HR samt en JML-strateg medverkat i utbildningar för ordföranden och ledamöter i kommittéer för rekrytering och befordran av fakultet under den senaste treårsperioden. Skolornas nya fakultetsnämnder har under 2025 även fått liknande utbildning. Syftet har varit att fokusera på hur rekrytering kan bli mer jämlik, både utifrån teori och praktik och fokus har varit på att jämlik rekrytering skapar inkluderande kompetensförsörjning för lärosätet, där inga lämpliga kompetenta kandidater missas i processerna.

I utbildningarna har fokus legat på att deltagarna själva får diskutera aspekter av jämlik rekrytering. Diskussioner har förts om exempelvis meritokrati i förhållande till risker för bias, och i praktiska delmoment har ledamöterna fått öva på kompetensbaserad intervjuteknik. Utbildningarna har omfattat flera tillfällen och uppslutningen har varit mycket god. I och med att fakultetsledningen lyfter vikten av att KTH ska ha jämlika och transparenta rekryteringsprocesser så markerar de inför kommittéerna att detta är en viktig aspekt att ta hänsyn till och arbeta aktivt med. Verksamhetsstödet har som komplement till utbildningarna tagit fram stöd i form av intervjumallar och checklistor, vilka uppdateras kontinuerligt.

Insatsen är en del av KTH:s arbete med att främja jämställda och jämlika karriärvägar. Det är dock svårt att utröna om detta har påverkat den faktiska rekryteringen och jämlikheten i processen av urval av lämpliga kandidater.

2.4 JML i chef- och ledarskapsutveckling

I enlighet med KTH:s utvecklingsplan, riktlinje för chef- och ledarskap samt delegationsordning ska chefer på KTH tillämpa ett ledarskap som vilar på KTH:s värdegrund och som främjar en god arbets- och studiemiljö. JML ingår i KTH:s ledarskapsprogram Leda på KTH som chef, som leds av funktionen för personalutveckling, med omfattning av en heldag per program. Målgruppen är ledande roller med en chefsposition till exempel prefekter, avdelningschefer och administrativa chefer.

JML är välintegrerat i ledarskapsprogrammet och ett fungerande samarbete finns på plats mellan de inblandade funktionerna. JML-innehållet i ledarskapsprogrammet syftar till att chefer på KTH ska få kunskap om genus och organisation liksom öka förståelsen för hur arbetet leds framåt och vilket resultat det kan ge genom praktiska exempel av en skolchef. Flera grupparbeten förekommer med fokus på praktiskt ledarskap och materialet från grupparbetena används som stöd och kunskapsunderlag för vidare arbete.

KTH har sedan 2017 även haft ett ramavtal med en leverantör som erbjuder utbildning i inkluderande ledarskap. Utbildningen finns som grundutbildning och fortsättningsutbildning och syftet är att deltagarna får ökade kunskaper kring organisationskultur, normer, genus, intersektionalitet samt hur man leder förändring i organisationskulturen och möter motstånd. Med ny kunskap och utrymme för eftertanke och reflektion får deltagarna möjlighet att dela olika perspektiv för ökade insikter och medvetenhet, vilket möjliggör nya val i ledarskapet för en socialt hållbar arbetsmiljö. Målet är att chefer och ledare ytterligare stärks i sina roller och att de med stöd av kunskaper, insikter och verktyg kan utöva ett mer inkluderande ledarskap. Utbildning genomförs efter beställning och planeras och anpassas i samarbete med ledningen av den organisation där genomförande ska ske.

2.5 Fysiska och digitala utbildningar i JML

KTH erbjuder kompetensutvecklande utbildningar för olika grupper av medarbetare inom både fakultet och verksamhetsstöd. Syftet med utbildningarna är att öka medvetenheten om JML-frågor bland anställda och att ge dem verktyg för att kunna främja JML i sina egna yrkesroller. Under perioden 2023–2025 har majoriteten av dessa utbildningar haft fokus på arbets- och studiemiljörelaterade frågor så som bemötande, sexuella trakasserier och proaktivt antidiskrimineringsarbete.

Fysiska utbildningar om JML har varit mycket efterfrågade under flera år men varierar gällande deltagarantal. I många fall är utbildningarna välbesökta, men det förekommer även tillfällen då få medverkar. Möjligheten att erbjuda fler fysiska utbildningar vid olika tillfällen för att fånga upp deltagare begränsas av resursbrist, framför allt i arbetstid. Som komplement har därför KTH under 2024 och 2025 börjat ta fram målgruppsanpassade digitala utbildningar i JML-frågor. Även inom europauniversitetsalliansen Unite! tas digitala utbildningsinsatser fram med JML-fokus som kommer att vara tillgängliga för alla partneruniversitet.

2.6 Kunskapshöjande insatser om JML

Kunskapshöjande föreläsningar och seminarier om jämställdhet, mångfald och lika villkor arrangeras med jämna mellanrum på KTH. Flera skolor har arrangerat egna tillfällen som täckt in flera aspekter av JML.

Equality Forum är en seminarieserie som startades av 2022 och som under 2025 arrangerats tillsammans med skolorna i en lärosätesövergripande JML-satsning. Under 2025 kommer alla fem skolor och verksamhetsstödet ha stått värd för ett lunchseminarium var. Seminarierna kretsar kring hur antidiskriminering kan omsättas i praktiken och de har varit välbesökta och uppskattade.

3 Lika villkor

Valet av området lika villkor grundades på fakta om ojämlika och ojämställda villkor i samhället, i akademien och på KTH. Arbetet har fokuserat på att uppnå strukturell förändring genom ökad medvetenhet och till exempel nya sätt att agera, bedöma och organisera verksamheten. Arbetet med lika villkor är brett och bidrar på olika sätt, åtminstone på KTH-nivå, till en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och jämställd hälsa.

I inriktningarna för KTH:s arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025 angavs följande mål för området:

- En kartläggning av chefers beslutsfattande på olika nivåer ska genomföras 2023 av på vilket sätt JML-aspekterna tas i beaktande i både det strategiska och konkreta beslutsfattandet på KTH. Resultatet av kartläggningen av chefers beslutsfattande på olika nivåer ska analyseras och där så är relevant användas i arbetet med aktiva åtgärder samt i ledarutveckling under 2024 - 2025. Fortsatt genomförande planeras av Partners in Learning (PIL), karriärstödsprogrammet för biträdande lektorer, där JML redan finns integrerat. Programmet ska uppdateras och utvecklas kontinuerligt i samarbete mellan dekanus, KTH Equality Office och forskare. En högre kunskapsnivå om JML hos den framtida fakulteten förväntas bidra till såväl strukturell förändring utifrån könsfördelning och en inkluderande kultur som främjar forskning, utbildning och samverkan med samhället.
- Genusnätverket, ett nätverk för genusforskning på KTH, bidrar med forskningsbaserad kunskap i arbetet med integrering av JML i grundutbildning och forskarutbildning. Nätverket etablerades 2020 och fungerar som en vetenskaplig referensgrupp. En planerad aktivitet är att nätverkets forskare arrangerar och erbjuder årliga workshops för medarbetare på KTH för stöd i att utveckla genusperspektiv inom teknikvetenskaper, i enlighet med utvecklingsplanens formulering om att genusperspektiv i ökad utsträckning ska integreras i forskning.

Några av de specifika åtgärder som listades i inriktningarna har inte kunnat genomföras som planerat på grund av organisatoriska förändringar och resursbrist, till exempel vad gäller att kunna ge särskilda uppdrag till medarbetare i fakulteten. Kartläggningen av hur chefer tar JML-aspekter i beaktande i sitt beslutsfattande bedömdes vara en intressant idé men svår att genomföra. Däremot har stödet till chefer och ledare på KTH i JML-frågor vidareutvecklats på flera sätt för att vara mera strategiskt och hållbart.

Genusnätverket finns kvar men i ett mindre format eftersom vissa forskare med genuskompetens antingen har gått i pension eller har fått tjänster på andra lärosäten. Detta, i kombination med mindre resurser, har lett till att KTH under perioden 2023–2025 främst har fokuserat på att använda material som genusnätverket har producerat tidigare snarare än att ta fram nytt material. Forskare har däremot bidragit med sin expertis i framtagandet av ett nytt styrdokument för JML-arbetet på KTH som planeras träda i kraft vid årsskiftet 2025–2026.

3.1 Könsbundna utbildningsval och breddad rekrytering

Målet med breddad rekrytering på KTH är att studentpopulationen ska spegla samhällets population och därför behöver studentpopulationen förändras. Nybörjarstudenterna på grundnivå består till stor del av män med svensk bakgrund som har minst en högutbildad förälder och som kommer från ett begränsat antal kommuner i Stockholmsområdet. Denna grupp har utgjort en relativt stor andel av nybörjarstudenterna en längre period och andelen har varit i stort sett oförändrad.

Ungefär hälften av alla som nås av KTH:s studentrekryterande aktiviteter är kvinnor. Samtidigt står KTH inför utmaningen att vissa utbildningsmiljöer och utbildningar har en betydande snedrekrytering, exempelvis baserat på kön. För att nå fler presumtiva kvinnliga studenter arbetar KTH bland annat med att säkerställa att annonseringen når lika många kvinnor som män. Studentambassadörerna, som är KTH:s representanter i det personliga mötet med gymnasieelever, speglar också mångfalden på KTH med avseende på kön, geografisk härkomst, nationell bakgrund och social bakgrund. KTH deltar även i *Introduce a Girl to Engineering Day* tillsammans med stiftelsen Womengineer och stöttar flera studentdrivna projekt som riktar sig till kvinnor och icke-binära. De senaste tio åren har KTH aktivt försökt rekrytera fler kvinnliga studenter, medan den totala andelen kvinnor bland nya studenter på grundutbildningarna har legat på omkring 33 procent. KTH kommer därför att förnya angreppssättet för breddad rekrytering och har definierat fyra fokusområden: 1) ökat intresse för STEM hos unga, främst genom samarbete med andra aktörer; 2) öka intresset för KTH för att attrahera nya målgrupper som idag väljer bort KTH; 3) kortare särskilda satsningar, exempelvis på program med lägre andel kvinnor eller lågt söktryck; och 4) rätt student väljer rätt utbildning, det vill säga att studenterna ska göra ett välinformerat val för att ha rätt kompetens och motivation för att fullfölja utbildningen.

KTH:s studentpopulation varierar stort mellan olika utbildningsnivåer, utbildningstyper och ämnesområden och därför behöver programspecifika handlingsplaner för breddad rekrytering och breddat deltagande tas fram på skolnivå. Fakultetsnämnderna ansvarar för framtagandet av skolspecifika handlingsplaner som förväntas vara klara till årsskiftet 2025/2026.

3.2 Samordning av data kring fördelning av forskningsmedel utifrån kön

Utifrån ett tidigare uppdrag i regleringsbrev om att universitet och högskolor ska redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel, genomfördes under perioden ett arbete kring detta vid KTH. Det resulterade i två olika arbeten. Först en pilotstudie under 2021–2022 på en avdelning för att se om det var genomförbart att följa jämställdhet i medlens fördelning. Sedan under 2023 korrelerades pilotens innehåll och resultat med en pågående översyn av hela resursfördelningssystemet. Syftet med granskningen var att upptäcka eventuella ojämna fördelningsmönster av forskningsmedel mellan män och kvinnor samt att skapa systematiska möjligheter till kvantitativ granskning av området.

Den första granskningen konstaterade att det inte fanns systemstöd för att följa upp fördelningen av forskningsmedel utifrån kön eftersom det endast gick att följa finansiering till forskningsledarnivå, inte individer på lägre nivå än det. Det hade krävt resurskrävande handpåläggning för att utreda fördelningen på hela lärosätet.

I slutrapporten om översyn av KTH:s resursfördelningsmodeller 2023 föreslogs en ny modell för fördelning som är könsneutral till sin konstruktion och mera transparent än den tidigare. Utfall utifrån kön bestäms däremot sist och slutligen av hur forskningsresurser fördelas på individnivå, vilket gör uppföljning och kontroll mera utmanande. Det konstaterades därför vara viktigt att skolor och institutioner följer upp fördelningen och säkerställer att lokala fördelningsrutiner inte innehåller eller skapar skevheter ur ett könsperspektiv.

3.3 Lönekartläggning vid KTH

Resultaten från lönekartläggningen samlas i en rapport som fungerar som underlag för lönerevision och universitetets fortsatta lönebildningsarbete.⁴ Arbetet med lönekartläggning sker i en partsgemensam arbetsgrupp bestående av representanter från arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

De senaste årens lönekartläggningar har visat på en förekomst av oskäligen löner som delvis följer mönster av ojämlika villkor på arbetsmarknaden samt i akademien i stort. Korrigeringar har gjorts men det finns fortsatt löner som är oskäligen, även om antalet kan variera från år till år. Kvinnors löneandel har höjts i flera grupper men inte alltid i grupper där kvinnors löneandel var lägre än mäns. Det förekommer även att kvinnors löneandel har sjunkit jämfört med mäns i grupper där de redan var lägre.

Ett pressat ekonomiskt läge med till exempel höjda hyreskostnader försvårar arbetet med att jämna ut löneskillnader och samtidigt förekommer även motiverade löneskillnader som ändå dyker upp i lönekartläggning. Bland sakliga löneskillnader finns till exempel hög lön tack vare en tidigare chefsroll.

3.4 Partners in Learning-programmet

Partners in Learning (PIL) är ett årligt karriärstödsprogram för KTH:s biträdande lektorer. I PIL integreras alltid KTH:s värden kring ledarskap, akademiskt medborgarskap, jämställdhet och mångfald i moduler om JML och värdegrund. Programaktiviteter inkluderar konferens, workshops, seminarier och möten i partnergrupper.

PIL-programmet har återkommande fått bra bedömning av deltagarna och bedöms vara en god och betydelsefull insats för det framtida inkluderande ledarskapet på KTH. Under 2025 har PIL inte arrangerats men det planeras ges igen under 2026 med ny organisering och med en starkare koppling till KTH:s övriga stödprocesser för ledare. PIL bidrar till arbetet med jämlika och jämställda karriärvägar på lärosätet.

3.5 Akademiskt hushållsarbete

Akademiskt hushållsarbete kan beskrivas som de uppgifter vid en universitetsinstitution som behöver utföras men som ofta är icke-meriterande och som har låg status. Det kan delas in i tre kategorier: uppdrag med låg status, sysslor som görs av plikt samt omsorgsarbete. En av KTH:s skolor har genomfört en kartläggning av akademiskt hushållsarbete. Förarbete för kartläggningen inleddes på hösten 2023 i form av intervjuer i fokusgrupper med prefekter och avdelningschefer samt med skolans JML-grupp. En enkät skickades ut i slutet av vårterminen 2024.

Undersökningen fick en ganska låg svarsfrekvens, vilket ökar risken för urvalsbias, men resultaten har spridits internt på skolan genom chefsled och på institutioner via APT som underlag för diskussion. Undersökningen visade en del skillnader i akademiskt hushållsarbete mellan könen. Både män och kvinnor utför akademiskt hushållsarbete men i genomsnitt utför män i större omfattning uppgifter med en starkare koppling till yrkesrollen medan kvinnor utför fler uppgifter av omvårdande karaktär. Utredningen har även lett till erfarenhetsutbyte med andra lärosäten för att jämföra resultat och för att diskutera fortsatt arbete med frågan.

3.6 Relevanta insatser inom närliggande arbetsområden

Vid KTH sker mycket arbete som tangerar JML-området och det är viktigt att kommunikation och samarbete sker mellan berörda funktioner och roller. Vid HR samordnas KTH:s arbete med social

⁴ Se till exempel *Kartläggning av 2024 års löner vid KTH* för mera information.

arbetsmiljö och här finns en samverkan med andra närliggande funktioner för att skapa effektiva arbetsprocesser för identifiering av problemområden och uppföljning. HR-personal ansvarar likaså för hanteringen av inkomna fall av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier enligt fastslagen handlägningsordning i fall som involverar medarbetare. Handlägningsordningen har reviderats under 2025. HR samordnar även flera så kallade erfarenhetsgrupper där Erfa Diskriminering utgör ett viktigt forum för verksamhetsstödet att mötas för kunskapshöjning och erfarenhetsutbyte kring generella frågor om diskrimineringsärenden.

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering tangerar och går in i JML. Frågor om exempelvis diskriminering utifrån kön är direkt kopplad till jämställdhetsintegrering. Arbeta med aktiva åtgärder har skett på olika sätt vid KTH under åren. Per Q3 2025 är området under revidering och aktiva åtgärder kommer sannolikt under nästkommande år att slås samman med jämställdhetsintegrering avseende styrning, ansvarsfördelning och uppföljning. Ett omfattande arbete har påbörjats överlag med att kartlägga tangerande sakområden och föra ihop dessa till en samordnad och överskådlig enhet. Det gäller social arbetsmiljö, social hållbarhet, breddad rekrytering och breddat deltagande, JML och jämställdhetsintegrering. På sikt kommer detta arbete medföra effektivare arbetsprocesser, bättre resurshushållning, ökat samarbete och en systematiserad och regelbunden uppföljning.

4 Inkluderande kultur

Valet av området inkluderande kultur baserades på forskning om hur ojämställdhet också handlar om normer och värderingar och om rådande organisationskultur. KTH är ett mansdominerat lärosäte inom STEM, vilket präglar den dominerande organisationskulturen i till exempel forskningsmiljöer, ledarskap, undervisning och studiemiljö. Arbetet för inkluderande kultur hänger nära samman med målet om ökad kunskap och medvetenhet. För att kunna förändra organisationskulturen krävs kunskap, reflektion, samtal och dialog. Det är en tidskrävande process som kräver engagemang, respekt och närvaro. Inkluderande kultur har varit ett område inom KTH:s jämställdhetsarbete i flera år.

Arbetet med inkluderande kultur har fokus på KTH internt men kunskaps- och medvetandehöjande insatser om samtycke, rättigheter och respektfullt bemötande bidrar i förlängningen till det jämställdhetspolitiska målet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. För KTH är det självklart att om lärosätet utbildar framtidens ledare ha behöver åtminstone grundläggande kunskaper om dessa frågor och själva kunna bidra till trygga och respektfulla miljöer i sina yrkesroller.

I inriktningarna för KTH:s arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025 angavs följande mål för området:

- Att uppnå en jämnare könsfördelning bland kvinnliga gästprofessorer. Till satsningen skulle under 2023–2025 ett utvecklingsprogram där både nya professorer och andra förändringsaktörer ingå för att ge stöd i arbetet för fler jämställda och inkluderande miljöer på KTH.
- Fortsatt arbete utifrån Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet⁵ 2022. Bland åtgärderna som skulle genomföras fanns kunskapshöjande insatser och seminarier för både medarbetare och studenter, att ta fram nya stödmaterial för chefer, funktionsansvariga och ledare på KTH för att underlätta det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier, samt att fortsätta med förändringsprocesser för att uppnå inkluderande kultur och nolltolerans mot sexuella trakasserier. Förväntade

⁵ Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Karolinska Institutet Kungliga Tekniska Högskolan Malmö universitet Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, 2022.

resultat var att minska förekomsten av utsatthet och sexuella trakasserier samt att skapa en organisationskultur där det blir möjligt att prata om och åtgärda då det förekommer.

Satsningen om en jämnare könsfördelning bland kvinnliga gästprofessorer har bara delvis genomförts. Ett fåtal kvinnliga gästprofessorer har rekryterats men ett utvecklingsprogram har inte genomförts på grund av resursbrist och eftersom gästprofessorerna inte nödvändigtvis sammanfallit i tiden. Däremot har ett bredare och mera omfattande arbete kring jämställd rekrytering gjorts.

4.1 Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier

År 2018 startades ett forsknings- och samverkansprogram av Karolinska Institutet, KTH, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. Syftet var att öka kunskapen om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i den svenska högskolesektorn och i förlängningen bidra till att förstärka och intensifiera arbetet med högskolans organisationskultur, med fokus på kvalitet, hållbar utveckling, arbetsmiljö, ledarskap, jämställdhet och lika villkor. En nationell enkätundersökning riktades år 2021 till studenter, doktorander och anställda vid de 38 lärosäten som är medlemmar i SUHF. Datainsamlingen genomfördes med hjälp av SCB. I maj 2022 publicerades en resultatrapport där genomförandet av enkätundersökningen beskrivs och en första redovisning av ett urval data presenteras.

Under 2023 påbörjades arbetet med att ta fram en rapport om KTH:s resultat från den nationella studien. Rapporten, *Dubbel diskriminering av kvinnor. En rapport om genusbaserad utsatthet för ohöveligt beteende och sexuella trakasserier på KTH*, skrevs av forskare på KTH och publicerades i början av år 2024. KTH-rapporten ger en överblick av forskningsfältet och summerar resultaten för KTH, som visar att kvinnor är mer utsatta än män på lärosätet och mer utsatta än kvinnor i högskolesektorn överlag, med en särskild utsatthet hos kvinnliga studenter och doktorander. Rapporten innehåller också diskussionsövningar som stöd för att diskutera resultaten på exempelvis arbetsplatsträffar.

Dubbel diskriminering-rapporten har visat sig vara ett värdefullt verktyg i arbetet med att förebygga genusbaserad utsatthet och för att främja inkluderande kulturer på KTH. Rapporten och dess resultat lyfte frågorna högt på agendan i KTH:s ledning och har lett till en stor efterfrågan på utbildnings- och stödinsatser på skolnivå. Flera seminarier har också arrangerats för att diskutera både rapportens resultat och hur arbets- och studiemiljön kan förbättras på skolan.

4.2 Pilotprojekt bemötande

Under 2023 genomförde KTH ett pilotprojekt inom bemötande som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Pilotprojektet kom till för att det fanns ett behov av att arbeta med medarbetarskapsutveckling och ledarutveckling för att förbättra bemötandet. Målet med pilotprojektet var att utveckla och stärka medarbetarskapet gällande det goda bemötandet gentemot varandra, förebygga ovälkommet beteende och att öka den generella trivseln på jobbet. För att uppmärksamma det goda bemötandet genomfördes inom projektet tre lunchföreläsningar som var öppna för alla medarbetare.

Ett antal medarbetare, främst från HR, gick även en utbildarutbildning för att kunna erbjuda ytterligare stöd i organisationen. Utbildningen innehöll både teori, om bland annat non-violent communication, och praktik i form av samtalsövningar som deltagarna kunde leda själva som del av sin yrkesroll.

Ett nytt workshopupplägg utvecklades under 2025 för att ta del av erfarenheterna från både pilotprojekt bemötande och workshoparna som togs fram utifrån Dubbel diskriminering-rapporten.

Dessa nya workshops har genomförts på en handfull institutioner och avdelningar på KTH. Processen runt dessa workshops har även utvecklats med obligatoriska för- och uppföljande möten med chefer i de berörda grupperna. På så sätt förankras workshoparna tydligare som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och inte bara som enskilda insatser. Detta har tydliggjort komplexiteten i frågor om bemötande och jämställdhet och lett till ett mera hållbart arbete med frågorna.

4.3 Inkluderande studiemiljö

KTH erbjuder årligen JML-workshops till THS kårledning samt nyckelpersoner inom de olika sektionerna för att ge en introduktion till JML-frågor, hur KTH arbetar med JML och hur studenter kan påverka och bidra till arbetet. Syftet är att öka medvetenheten om JML-frågor bland studenterna och att ge kåren och sektionerna bättre förutsättningar för att själva jobba proaktivt med JML-frågor.

KTH och THS arrangerar årligen gemensamma utbildningsinsatser där de utbildar hundratala studentfaddrar och andra som är involverade i mottagningen av nya studenter. På mottagningsinternatet deltar studenter med större ansvar för planering och genomförande av den egna sektionens mottagning, medan mottagningsutbildningen främst riktar sig till blivande faddrar. Fokus på utbildningarna är JML-frågor och inkluderande bemötande, inklusive förebyggande av exempelvis sexuella trakasserier och rasism, med syfte att nya studenter ska erbjudas en trygg och välkomnande mottagning samt få kunskap om KTH:s värdegrund.

Tillsammans med THS planerar och genomför även KTH Train the trainer-programmet som riktar sig till nyckelpersoner inom studentorganisationer och studentkårens sektioner. Train the trainer består av tre moduler och syftar till att stärka JML-arbetet inom den egna sektionen eller studentorganisationen, bland annat genom utbildning i workshopdesign och -facilitering med JML-fokus. Målet är att deltagare som genomfört Train the trainer ska kunna leda JML-workshops i sin egen organisation samt fått ökad kapacitet att bedriva strategiskt JML-arbete.

Under perioden 2023–2025 har minst 1500 studenter utbildats i jämställdhet, mångfald och lika villkor genom dessa utbildningsinsatser. JML-utbildningarna är uppskattade av deltagarna och har bidragit till en större medvetenhet inom studentkåren om JML-frågor och bemötande. Studentsektionernas mottagningsaktiviteter har också till större grad integrerat JML-perspektiv, vilket skapar bättre förutsättningar för de nya studenterna att både uppleva och själva bidra till en bättre och mera inkluderande studiemiljö.

4.4 Dare to Care

Våren 2024 inleddes ett samarbete mellan KTH, THS och RFSU – Riksförbundet för sexuell upplysning – för att implementera konceptet Dare to Care inom ramen för studentkårens verksamhet. Dare to Care är en främjande satsning för ömsesidighet i alla sexuella möten och mot sexuella övergrepp.

Genom att kombinera utbildning, kommunikation och ideellt engagemang strävar Dare to Care efter att skapa en tryggare och mer inkluderande samhällsmiljö för alla. Stort fokus ligger på aktivt åskådarskap, där tanken är att om alla blir bättre på att se när någon annan är i riskzonen för att bli utsatt, är man också mer benägen att reflektera över sitt eget beteende och hur man själv hanterar gränser. Dare to Care har hittills främst verkat i festivalmiljöer och KTH har blivit det första svenska universitetet att tillsammans med RFSU göra en långsiktig, strategisk satsning för att göra Dare to Care till en integrerad del av KTH:s olika studiemiljöer. Studentkåren och sektionsaktiva studenter har spelat en avgörande roll i samarbetet och har bidragit med viktiga perspektiv.

I syfte att öka medvetenheten om JML bland studenter på alla nivåer och att bidra till en inkluderande studiemiljö fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, utbildas årligen studenter som är engagerade i studentkåren. Dare to Care-projektet har lett till en vidareutveckling av tidigare innehåll och metoder och kommer att utgöra en viktig beståndsdel i det bredare arbetet med studiemiljö och studiesociala miljön. Arbetet har också innefattat coachning och mentorskap till studentsektioner, stöd i utveckling av aktiviteter samt framtagande av filmer eller annat utbildningsmaterial. Ett utökat samarbete har skapats mellan KTH Equality Office, säkerhetsavdelningen och THS vad gäller tryggheten på studentpubar för att förebygga sexuella trakasserier där.

Del 2. JML på KTH i siffror

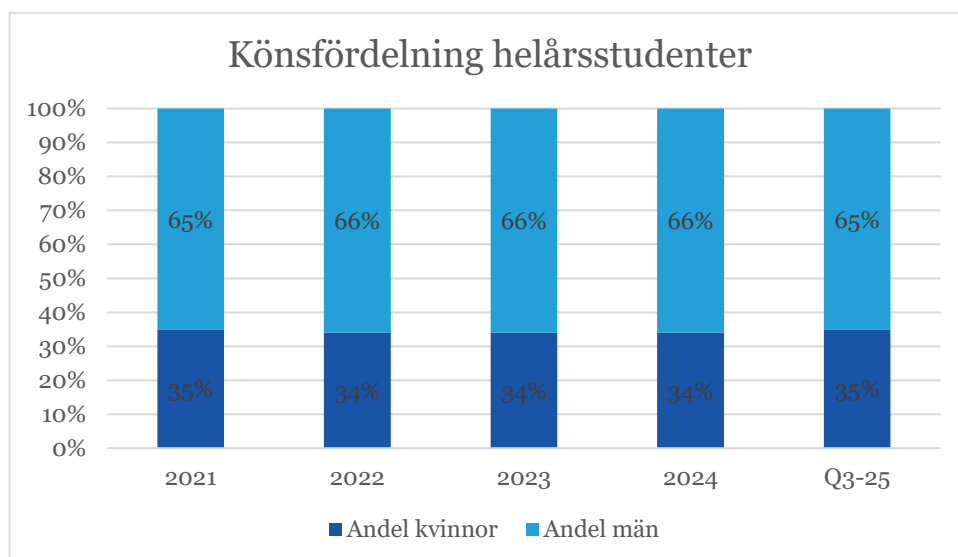
Kvantitativ sammanställning av indikatorer för jämställdhet, mångfald och lika villkor är nödvändigt för att förstå var KTH befinner sig och vad lärosätet strävar mot. KTH:s JML-arbete innefattar fler faktorer än kön och ålder men samtidigt är det de faktorerna som är mest lättillgängliga med tanke på vad för personuppgifter som får samlas in. Vissa antaganden kan göras utifrån data om exempelvis föräldrars utbildningsnivå och internationella studenter men en kvantitativ överblick ger inte hela bilden. I den här återrapporteringen ligger fokus dock enbart på skillnader utifrån juridiskt kön, man och kvinna, vilket återspeglas i urvalet av statistik.

Nedan redovisas sammanställningar av den statistik som är relevant för KTH:s arbete med jämställdhetsintegrering. 2025 års officiella årssiffror är ännu inte fastställda och i denna återrapportering presenteras därför endast preliminära siffror för 2025 per den 30 september, det vill säga till och med Q3. Notera därför att numerärerna som redovisas här kan skilja sig från de som senare förekommer i KTH:s årsredovisning för 2025. En längre periodisering kan ge ytterligare kontext till de rapporterade åren. Ett femårsintervall har därför valts i vissa fall för att visa på längre trender eller för att belysa skillnader mellan återrapporteringsperioden 2023–2025 och tiden innan.

KTH har sedan flera år arbetat med både strukturer och kulturer i fokus för JML-arbetet. Förändring och utveckling gällande jämställdhet, mångfald och lika villkor på lärosätet har lika mycket att göra med strukturella organisatoriska faktorer i kvantitativ bemärkelse som kulturella förändringsprocesser, där många kvalitativa insatser förekommer. Därför går det inte alltid att finna ett tydligt och enkelt orsakssamband mellan numerär förändring över tid och lärosätets proaktiva insatser inom JML.

1 Studenter

Statistiken som visas här fokuserar på antal eller andel kvinnliga studenter. KTH har ett pågående arbete i samarbete med studentkåren för att förnya sina studentenkäter för att på så vis kvantitativt kunna följa upp studiemiljöfrågor men har inga aktuella siffror att visa.



Källa: KTH årsredovisningar, Ladok.

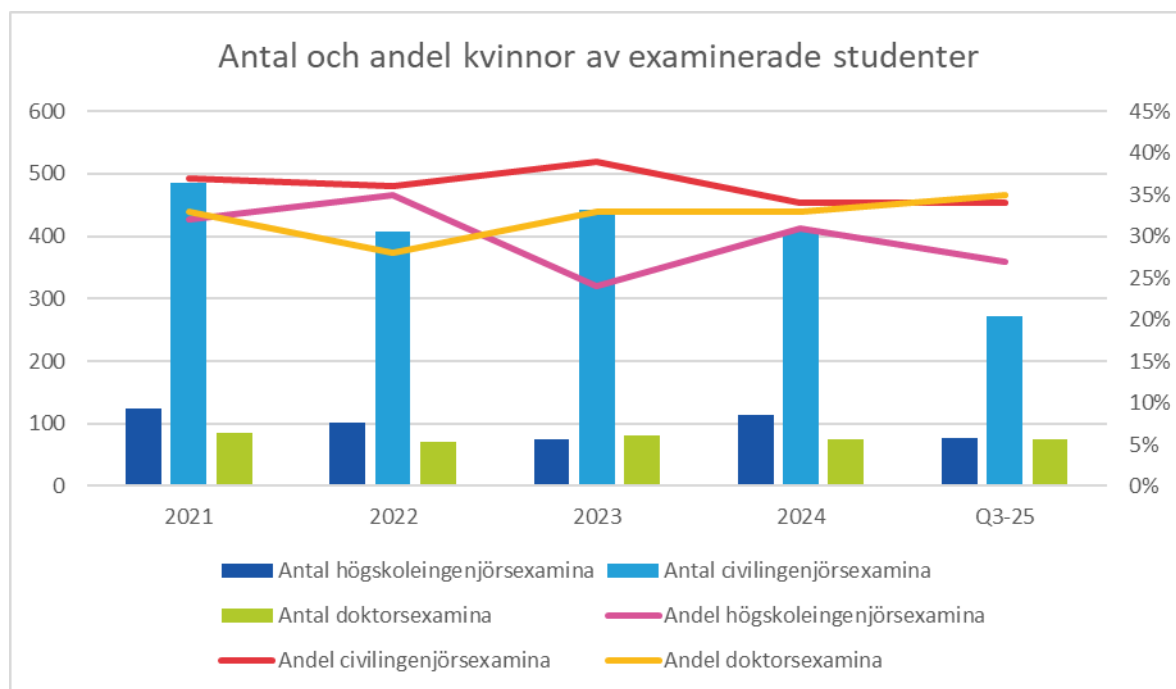
Studentpopulationen vid KTH bestod av ca 15 200 helårsstudenter vid kvartal tre 2025. I gruppen är könsfördelningen sned och under den senaste femårsperioden har andelen kvinnor av helårsstudenter varit konstant på 34–35 procent oberoende av förändringar i det totala antalet studenter. Könsfördelningen bland studenter vid KTH följer de generella nationella och europeiska mönstren för kvinnor och män inom högre utbildning, där det finns könsnormerade utbildningsval.

Könsfördelning nybörjare på vissa utbildningsprogram

Program	2021 Andel kvinnor/män	2022 Andel kvinnor/män	2023 Andel kvinnor/ män	2024 Andel kvinnor/män	Q3-25 Andel kvinnor/män
Bioteknik	73/27	56/44	73/27	67/33	61/39
Civilingenjör och lärare	37/63	40/60	41/59	47/53	37/63
Farkostteknik	14/86	9/91	14/86	13/87	20/80

Källa: KTH årsredovisningar, Ladok.

Det finns stora skillnader mellan KTH:s utbildningsprogram vad gäller andelen kvinnor och män, vilket exemplifieras med tre program i tabellen ovan.



Källa: KTH årsredovisningar, Ladok.

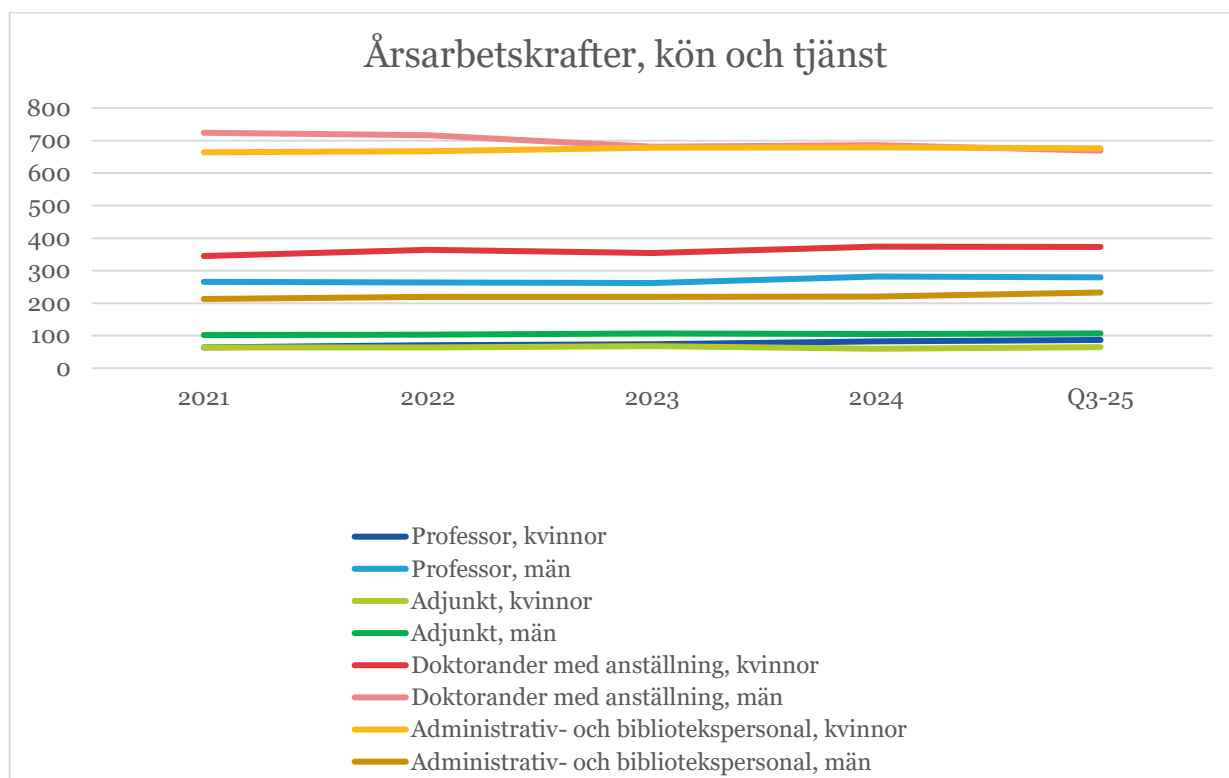
Andelen kvinnor bland de som tagit examen från KTH varit relativt stabil under den senaste femårsperioden, med störst variation i andelen kvinnor som tagit högskoleingenjörsexamen. Både antal och andel examina bland kvinnor för 2025 kan fortfarande ändras. Kvinnor har generellt bättre kvarvaro och examensfrekvens än män på KTH. Mängden befintliga studenter som inte fullföljer sina studier, oberoende av kön, är däremot en utmaning för KTH, på samma sätt som för många andra tekniska lärosäten. Bland högskoleingenjörsstudenter är det mer vanligt förekommande att få

anställning före avklarade studier, vilket kan påverka examensfrekvensen på de utbildningsprogrammen.

2 Personal

Andelen kvinnliga professor ökar långsamt på KTH medan andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer varierar från år till år, trots rekryteringsmål från regeringen. Bland administrativ personal finns det en tydlig kvinnlig majoritet. De flesta av avdelningscheferna inom verksamhetsstödet är kvinnor.

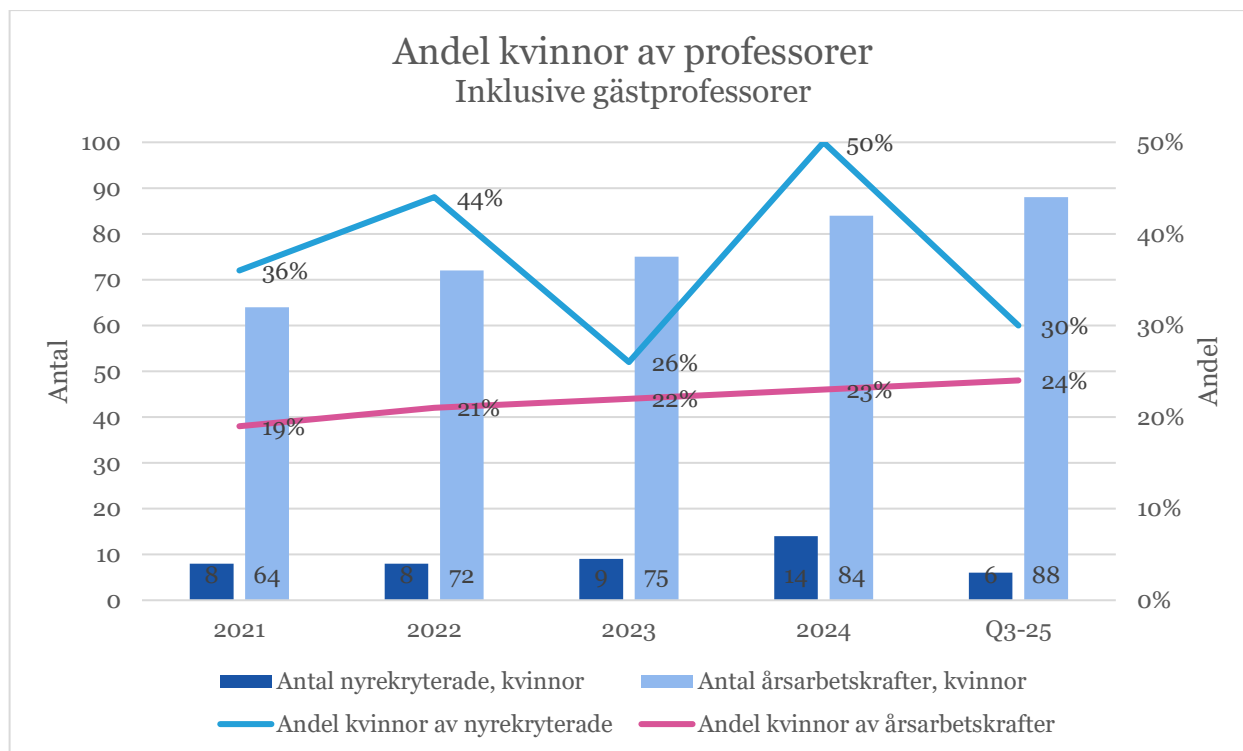
Det nya pulsverktyget, som varit i bruk sedan början av 2023 och som ersatte större och mera sällan förekommande medarbetarundersökningar, är tänkt att visa utvecklingar i arbetsmiljön kvartalsvis och ska fungera som ett stöd för chefer i deras arbete med sina medarbetare. I den här rapporten visas resultaten för pulsindexet och två frågor med koppling till arbetsmiljö.



Källa: HR-system.

Över en femårsperiod uppvisar KTH ett relativt stabilt antal årsarbetskrafter bland professorer, adjunkter, doktorander och administrativ- och bibliotekspersonal. Antalet manliga doktorander har återgått till samma nivåer som de var på innan 2021.

2.1 Professorer



Källa: HR-system.

Antalet kvinnor bland nyrekryterade professorer har ökat mellan 2021 och 2024. Andelen kvinnor har också ökat, förutom att den sjönk rejält under 2023 för att sedan öka markant igen 2024. Variationer i andel kvinnor bland nyrekryterade professorer som förekommer till exempel mellan 2022 och 2024 kan förklaras av ett minskat eller ökat antal kvinnliga gästprofessorer som rekryterats. 2024 års siffror visar på en procentuell ökning av nyrekryterade kvinnor vilket är positivt i förhållande till KTH:s rekryteringsmål för innevarande period. Dock kan det inte med säkerhet sägas om detta är en medveten insats från skolornas sida eller ej. Hittills under 2025 har både antalet och andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer minskat men det återstår att se vad det slutgiltiga resultatet blir för året.

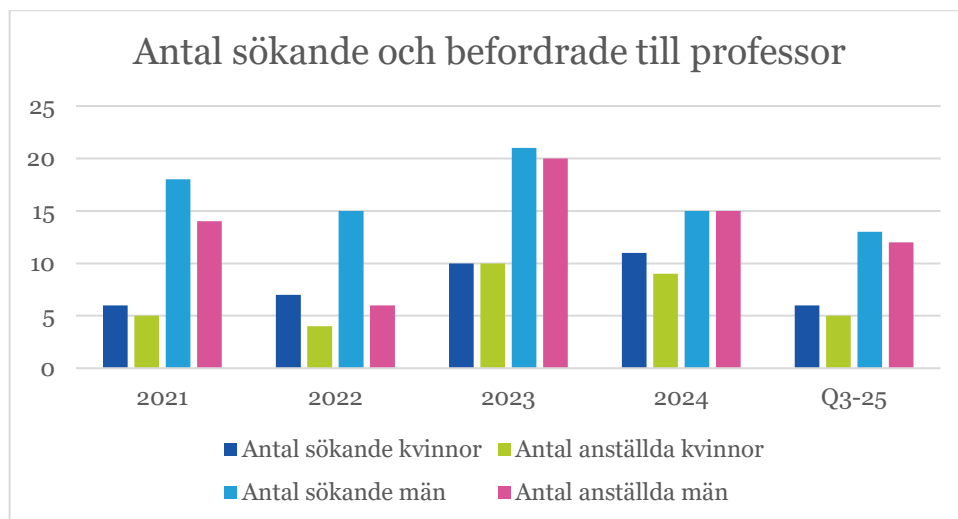
Vad gäller kvinnliga professorer mätt i årsarbetskrafter har det skett en långsam men stadig uppgång de senaste fem åren.

Antal sökande per professorsannons, uppdelat på kön

	2021	2022	2023	2024	Q3-25
Antal annonser	1	2	0	0	1
Kvinnliga sökande	1	1	0	0	3
Manliga sökande	21	18	0	0	11

Källa: HR-system.

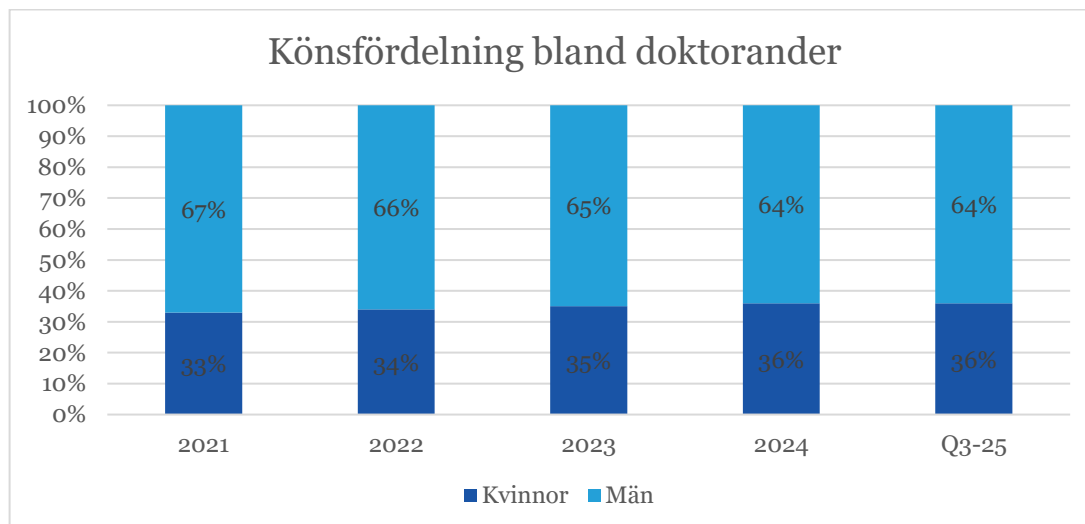
Det är betydligt färre kvinnor än män som söker utlysta professorstjänster på KTH. Orsakerna kan variera och till exempel bero på forskningsområde men det kan också vara skäl att se över formuleringar i annonser, kravprofil och kommunikationskanaler eftersom de har visat sig kunna påverka vilka som söker utlysta tjänster. Könsskillnaden bland sökande till professorstjänster har minskat under 2025.



Källa: HR-system.

På KTH syns ett mönster där fler män än kvinnor söker befördran till professor och där fler män än kvinnor blir befördrade. Andelen kvinnor som söker befördran till professor har däremot ökat stadigt under perioden 2021–2024 men det är i nuläget oklart om trenden håller i sig under 2025.

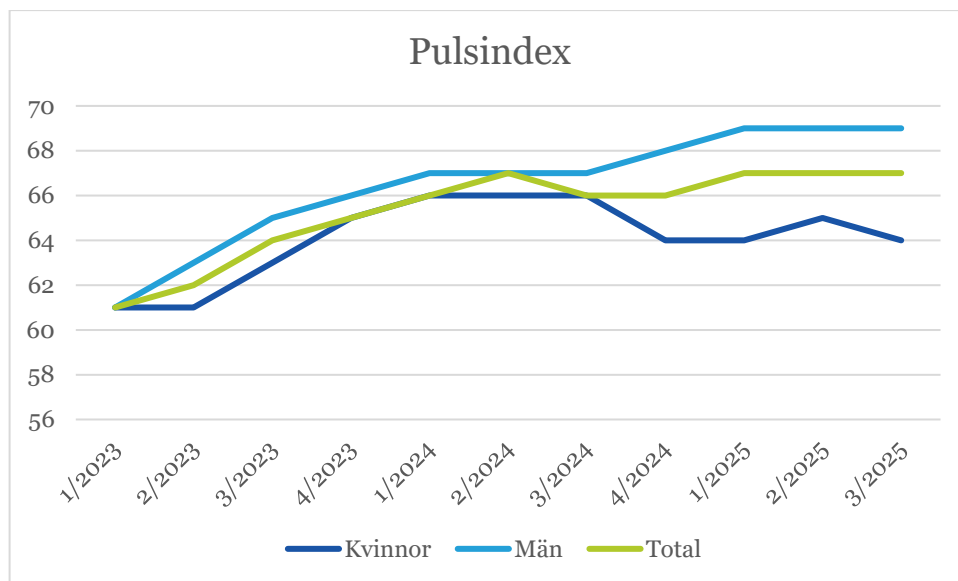
2.2 Doktorander



Källa: Ladok.

Könsfördelningen bland doktorander med minst 50 procents aktivitet ligger på en relativt stabil nivå under hela tidsperioden men med en positiv utveckling vad gäller andelen kvinnor.

2.3 Arbetsmiljö och trivsel

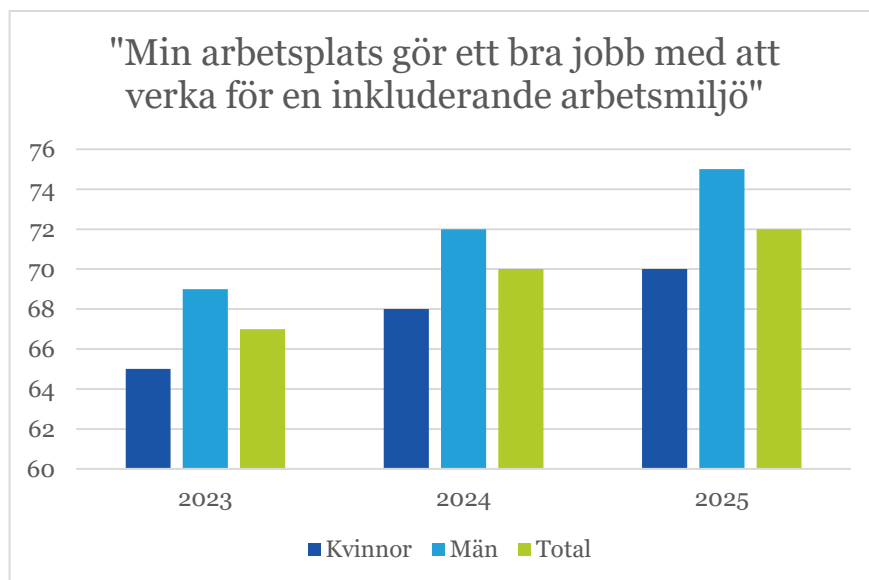
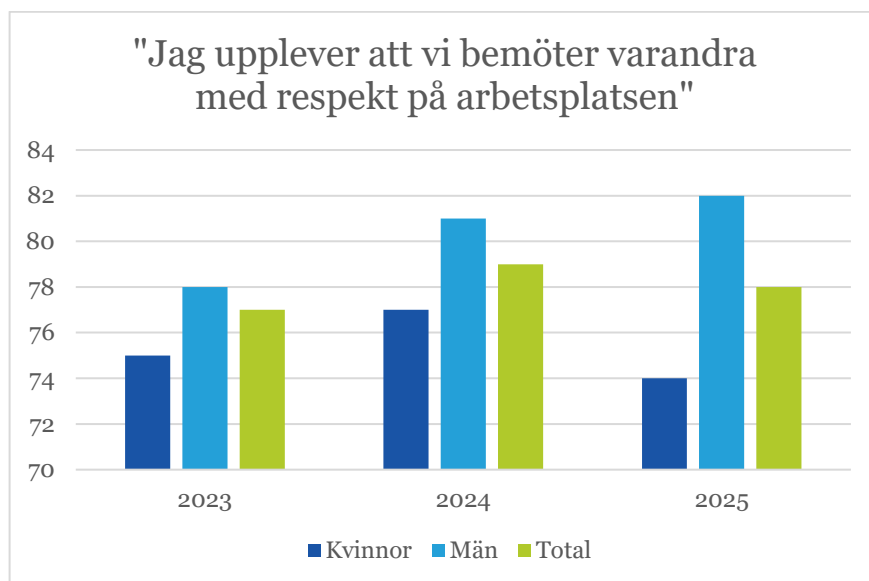


Källa: CatalystOne Engage.

Sedan 2023 genomför KTH kvartalsvis medarbetarundersökningar i form av pulsmätningar. Pulsindex är ett index (0–100) som byggs upp av det genomsnittliga resultatet för drivarna i pulsindex (tio återkommande kärnfrågor). Ett högt resultat indikerar att medarbetare upplever en mer tillfredsställande arbets-situation i det dagliga arbetet än vid ett lågt resultat. Målet är små förbättringar mellan varje mättillfälle. Det totala värdet för pulsindex vid KTH har ökat sedan den första mätningen kvartal ett 2023. Index nedbrutet per kön visar en positiv utveckling för män, med vissa platåer men utan nedgångar. Eftersom det finns fler män än kvinnor bland KTH:s anställda drar mäns resultat upp det totala pulsindexet för KTH.

Resultaten för kvinnor hade till en början en positiv utveckling som sedan svängde under 2024. Över 40 procent av KTH:s kvinnliga anställda arbetar inom verksamhetsstödet och i de senaste pulsmätningarna har framför allt dessa kvinnors resultat visat på en negativ trend. Detta, i kombination med att verksamhetsstödet även har den högsta svarsfrekvensen på KTH, har lett till en delvis negativ utveckling av det totala resultatet för kvinnor vid KTH. Samtidigt är resultatet för kvinnor inom verksamhetsstödet nu mera i linje med genomsnittet för KTH:s kvinnliga anställda.

Pulsmätningarna och hur de används till exempel på APT kan i sig även påverka resultatet både positivt och negativt. Positivt genom att arbetsmiljöfrågor diskuteras mera, men negativt för att en ökad medvetenhet om arbetsmiljöfrågor också synliggör sådant som inte är bra på arbetsplatsen. Det är förstås bra att dessa missförhållanden kommer organisationen till känna. Ändrade arbetsförhållanden i form av till exempel ökad eller minskad arbetsbörda och organisatoriska förändringar kan också påverka resultatet, men specifika orsaker framkommer inte i pulsmätningarna utan behöver diskuteras på gruppnivå med medarbetarna.

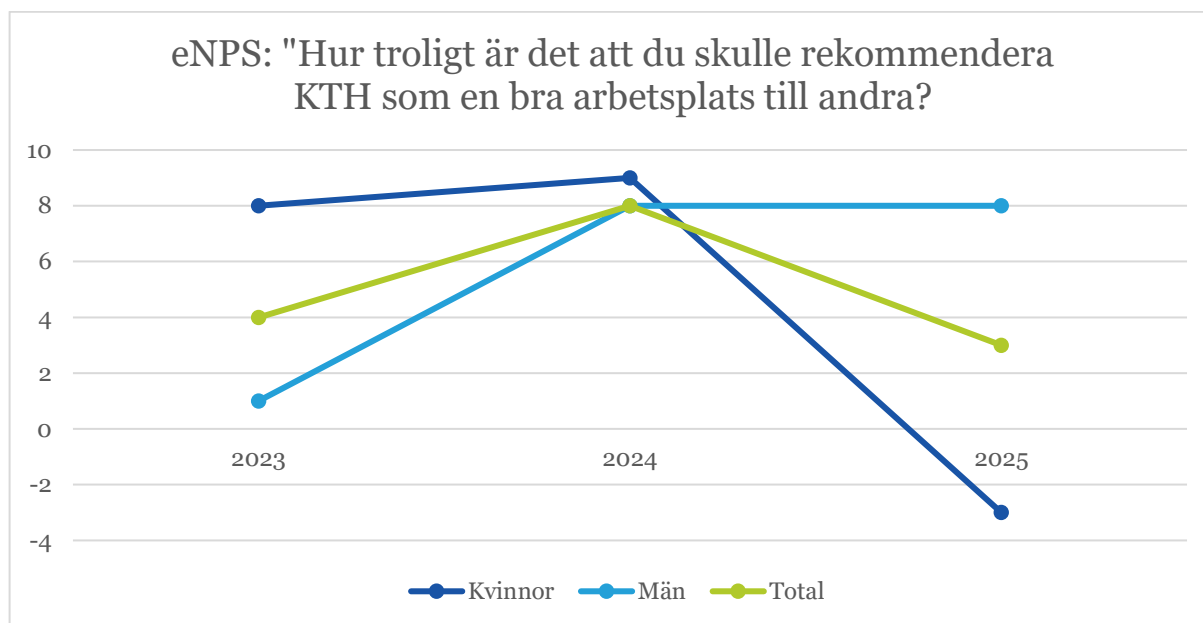


Källa: CatalystOne Engage.

I en av de kvartalsvisa pulsmätningarna är temat bemötande. I den mätningen finns ett antal frågor som synliggör skillnader och likheter i mäns och kvinnors upplevelse av KTH som arbetsplats.

Resultatet till frågan "Jag upplever att vi bemöter varandra med respekt på arbetsplatsen" visar att de flesta anställda på KTH upplever en hög grad av respektfullt bemötande. Mellan 2023 och 2024 sågs en positiv utveckling i både mäns och kvinnors resultat men kvinnors resultat sjönk igen 2025.

Resultatet till frågan "Min arbetsplats gör ett bra jobb med att verka för en inkluderande arbetsmiljö" kan indikera hur anställda upplever hur KTH generellt arbetar för en inkluderande arbetsmiljö, men kan också spegla uppfattningen av hur exempelvis den egna skolan eller avdelningen arbetar. Männens resultat är bättre än kvinnornas men båda gruppernas resultat har förbättrats i motsvarande takt mellan 2023 och 2025.



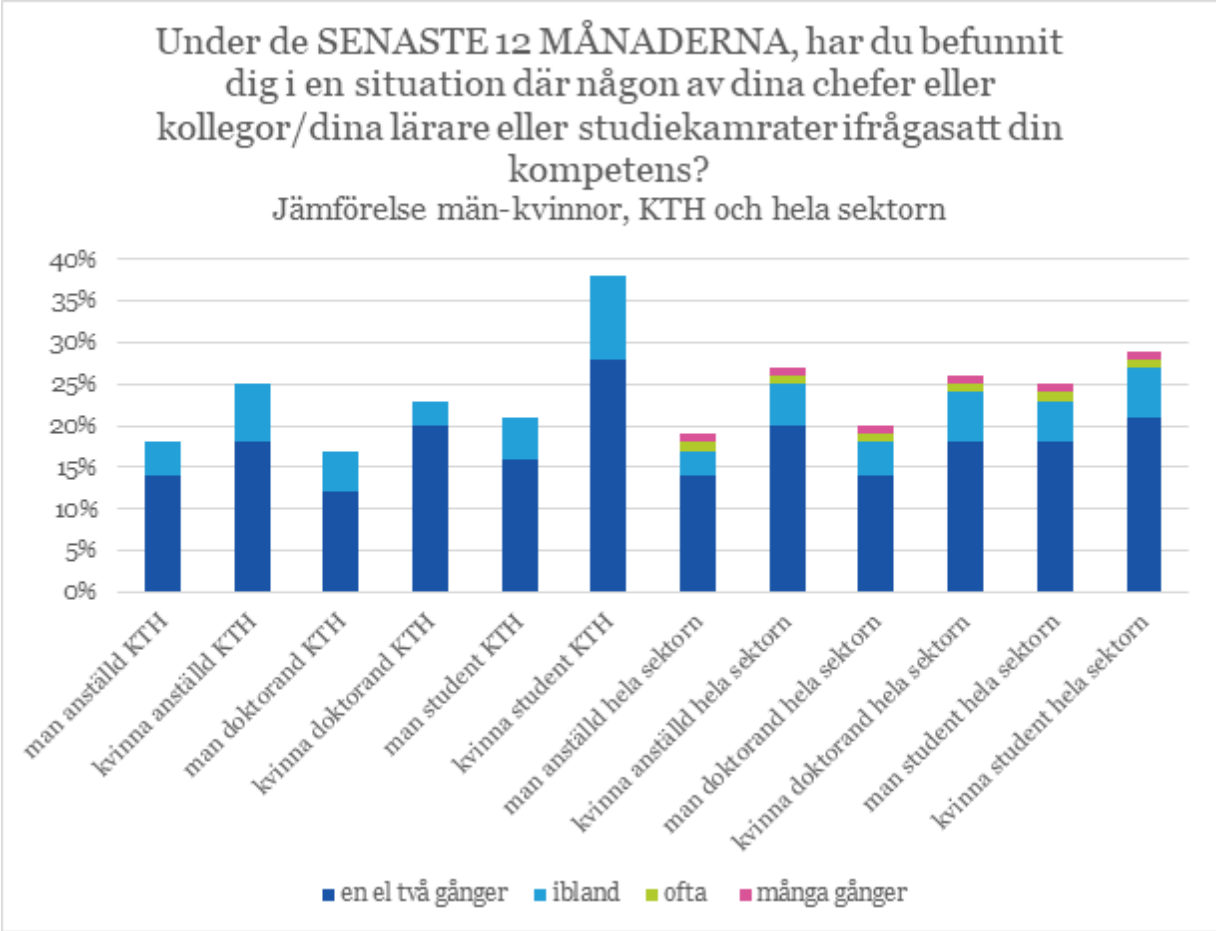
Källa: CatalystOne Engage.

En av de viktigaste parametrarna för KTH:s arbetsgivarvarumärke är medarbetarnas vilja att rekommendera KTH som arbetsgivare till en vän eller bekant. En nöjd medarbetare talar positivt om arbetsplatsen medan en missnöjd är mer benägen att prata negativt om organisationen. För att mäta rekommendationsviljan hos medarbetare används nyckeltalet eNPS, Employee Net Promoter Score. Att mäta rekommendationsviljan med nyckeltalet eNPS är en internationellt etablerad metod. Talet fås ur andelen ambassadörer minus andelen kritiker. Resultatet blir ett procenttal mellan -100 och 100, där undersökningsföretagets benchmark är +10.

Könsuppdelade data för KTH:s eNPS saknas för åren före 2023 då eNPS började följas upp via pulsmätningar årligen. Resultaten för kvinnor hade till en början en positiv utveckling som sedan vände 2024. Det går att se samma mönster för eNPS-resultatet som för resultatet för pulsindex, med motsvarande bakomliggande orsaker. Det är många parallella förändrings- och utvecklingsprocesser som pågår vid KTH och dessa kan möjligen påverka medarbetarnas vilja att rekommendera KTH som en bra arbetsplats. Det går också att se stora skillnader i resultat mellan skolorna, både på det totala resultatet och det könsuppdelade.

3 Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier

Rapporten *Dubbel diskriminering av kvinnor. En rapport om genusbaserad utsatthet för ohövlighet beteende och sexuella trakasserier på KTH* visar KTH:s resultat från en nationell studie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i den svenska högskolesektorn⁷ och har använts i KTH:s arbete med arbets- och studiemiljö under perioden 2023–2025. Resultaten är sammanfattningsvis att kvinnor på KTH upplever mera utsatthet än både män på KTH och kvinnor i hela sektorn, med en särskild utsatthet hos kvinnliga studenter och doktorander.

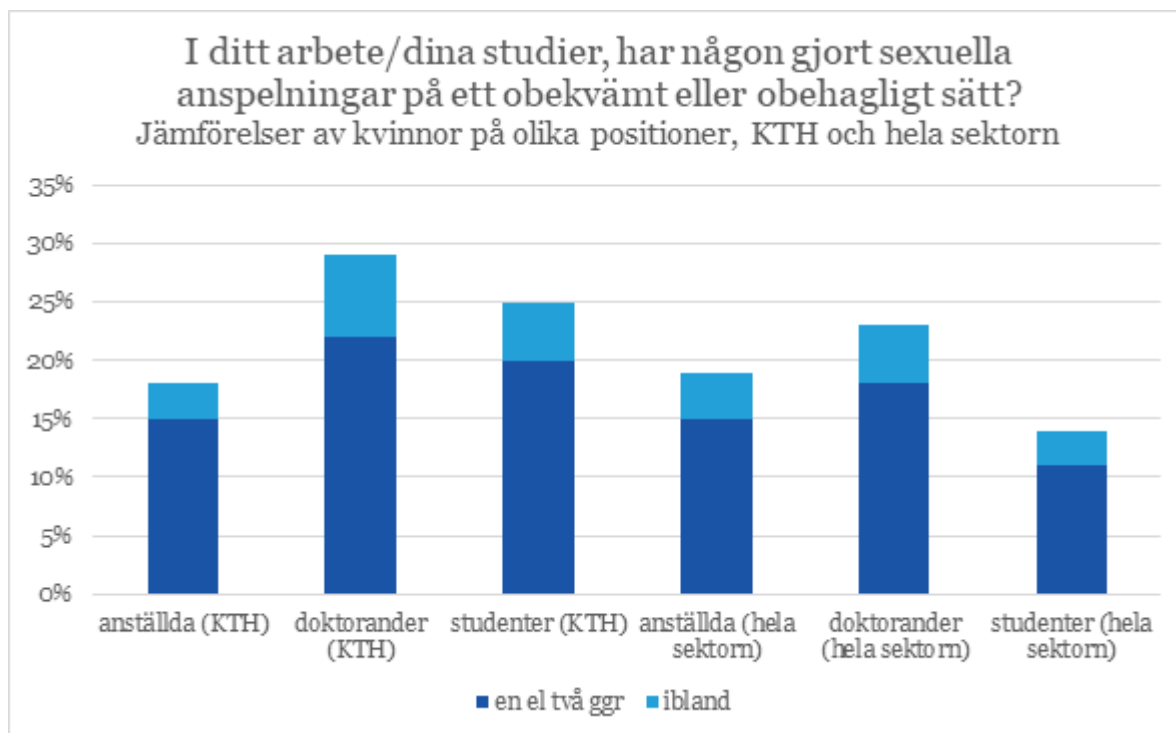


Positionen i organisationen kan potentiellt spela roll för vem som utsätts, då ohövlighet innehåller en maktdimension: de som har mindre makt eller lägre status i organisationen kan vara mer utsatta än de med mer makt eller högre status.

Förekomst av olika former av icke önskvärd sexuell uppmärksamhet (%) på KTH. Män och kvinnor.

I ditt arbete/dina studier, har det hänt att någon...	En till två gånger		Ibland	
	M	K	M	K
... ställt frågor om ditt privatliv på ett obehagligt eller oönskat sätt?	15	28	2	7
... tittat på dig på ett obehagligt eller oönskat sätt?	9	27	2	8
... fällt kommentarer om ditt utseende eller ålder på ett obehagligt eller oönskat sätt?	11	25	2	7
... gjort sexuella anspelningar på ett obehagligt eller oönskat sätt?	5	19	1	4
... tagit i dig på ett sexuellt sätt till exempel genom att ta tag i, hålla fast, kyssa, krama eller smeka på ett obehagligt eller oönskat sätt?	3	13	-	1
... gjort sexuella inviter eller bett om att träffas utanför arbetet på ett obehagligt eller oönskat sätt?	2	12	-	3
... kontaktat dig via mail, sms eller meddelanden på sociala medier på ett obehagligt eller oönskat sätt?	3	11	-	2
... skickat sexuellt innehåll via mail, sms eller meddelanden på sociala medier på ett obehagligt eller oönskat sätt?	1	3	-	-
... skickat, gett eller visat dig sexuella bilder, fotografier eller presenter på ett obehagligt eller oönskat sätt?	-	2	-	-
... visat dig pornografiska bilder eller filmer?	3	2	-	-
... blottat sin kropp för dig?	1	1	-	-

Tabellen visar att den vanligaste icke önskvärda sexuella uppmärksamheten som kvinnor utsätts för på KTH är att få frågor om privatlivet på ett obekvämt eller obehagligt sätt, att bli tittade på på ett obekvämt eller obehagligt sätt eller att få kommentarer om utseende eller ålder. Kvinnor har en högre utsatthet än män, men även män utsätts för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet. Att jobba förebyggande för att förhindra denna typ av uppmärksamhet gynnar alla verksamma på KTH.



Kvinnor på KTH har en högre utsatthet än kvinnor i hela den svenska högskolesektorn, vilket syns till exempel i resultaten på frågan om sexuella anspelningar.