

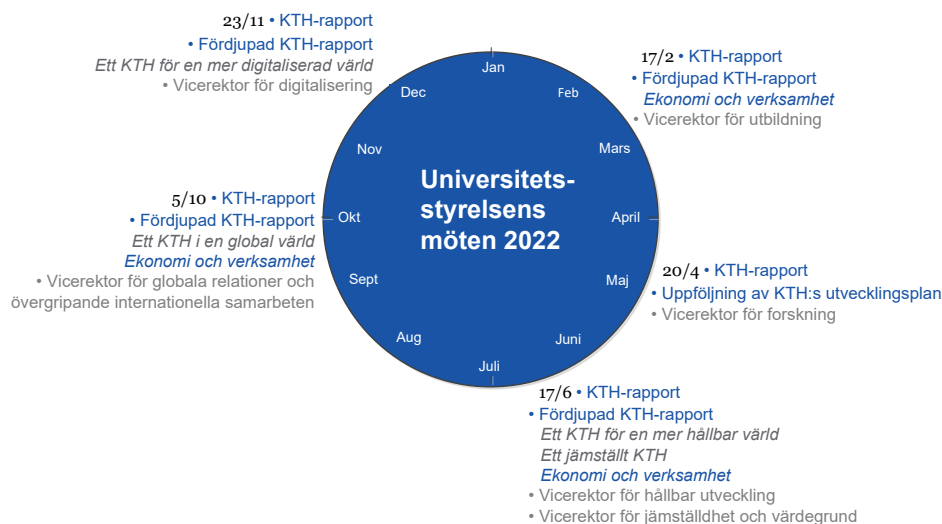


Fördjupad

KTH-rapport

20220617

- Ett KTH för en mer hållbar värld
- Ett jämställt KTH
- Ekonomi- och verksamhetsuppföljning



Fördjupad KTH-rapport

Denna rapport har två tematiska avsnitt och följer även upp KTH:s ekonomi, utbildning och personal. Den är en del av det rapportpaket som levereras till ledningen för KTH och vars syfte är att ge en samlad uppföljning av KTH. Den har sammanställts av ledningskansliet inom det gemensamma verksamhetsstödet inför universitetsstyrelsens möte.

Innehåll

- 1 Rektors kommentarer
- 4 Ett KTH för en mer hållbar värld
- 9 Ett jämställt KTH
- 15 Resultaträkning
- 18 Helårsstudenter och helårsprestationer
- 19 Examina på grundnivå och avancerad nivå
- 21 Examina på forskarnivå
- 22 Personal

Bilaga: utdrag ur Uppföljning av KTH:s utvecklingsplan 2018–2023 efter fyra år (2021), från universitetsstyrelsens möte 20220420

Rektors kommentarer

Tema Ett KTH för en mer hållbar värld

– kommentar från vicerektor för hållbar utveckling

Enligt KTH:s policy för hållbar utveckling ska KTH vara ett ledande tekniskt universitet inom hållbar utveckling och KTH ska ha en identitet och ett varumärke som förknippas med hållbar utveckling. KTH:s arbete med hållbar utveckling vägleds av vår hållbarhetspolicy, våra hållbarhetsmål för perioden 2021–2025 och våra klimatmål som sträcker sig till år 2045.

KTH arbetar aktivt för att genomföra de åtgärder som behöver vidtas för att nå hållbarhetsmålen och klimatmålen. Åtgärdsarbetet bedrivs såväl inom skolorna som inom det gemensamma verksamhetsstödet genom genomförande av handlingsplaner och workshops med chefer och medarbetare. Åtgärdsarbetet syftar till att åstadkomma den förflyttning som behöver ske för att KTH ska kunna nå sina hållbarhetsmål och klimatmål.

KTH deltog under 2021 i THE Impact Ranking som är en internationell ranking för universitet mot FN:s globala mål. Resultatet redovisades i april 2022. KTH kom på plats 42 i årets ranking av totalt 1 406 medverkande lärosäten. Rankingen visar att KTH:s långsiktiga och systematiska arbete ger resultat.

KTH deltog i de nationella Klimatstudenternas årliga ranking av de svenska lärosätenas klimatarbete. KTH kom på första plats i rankingen av totalt 23 lärosäten.

Denna rapport beskriver kortfattat arbetet med att nå KTH:s hållbarhetsmål och klimatmål.

Uppföljningen visar att KTH är på rätt väg att nå hållbarhetsmålen och klimatmålen. För att målen ska nås krävs ett systematiskt arbete inom flera områden, bland annat:

- Fortsatt integrering och progression av hållbar utveckling i utbildningsprogrammen.
- Stärkt integrering av hållbar utveckling i KTH:s forskningsbas.
- Fortsatt integrering av hållbar utveckling i skolornas och GVS verksamhetsområden.
- Ökad satsning på att öka synligheten av KTH:s arbete med koppling till hållbar utveckling.
- Implementering av Campusplan för 2018–2023 och fortsatt arbete med energieffektivisering.
- Nya åtgärder tas fram och implementeras för effektiva och klimatsmarta möten för att minska koldioxidutsläpp.
- Att hållbarhetsfrågor integreras tydligare i exempelvis skolornas ordinarie verksamhetsplanering och budgetarbete på institutions- och avdelningsnivå.

I avsnittet Ett KTH för en mer hållbar värld redovisas vilka åtgärder KTH har genomfört samt det fortsatta arbetet för att nå hållbarhetsmålen och klimatmålen. För en redogörelse av måluppfyllelse hänvisas till den årliga rapporteringen till Naturvårdsverket enligt Förordning (2009:907) om miljöledning i statliga myndigheter, som finns publicerad på KTH:s intranät.

Tema Ett jämställt KTH

– kommentar från vicerektor för jämställdhet och värdegrund

Målet att öka jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML) inom hela KTH bidrar till att uppnå de globala hållbarhetsmålen, de svenska jämställdhetspolitiska målen samt att upprätthålla diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, högskolelagen, högskoleförordningen, regleringsbrev och förvaltningslagen. Dessa medverkar samtidigt till att skapa en god arbetskultur och att säkra kompetensförsörjningen för att producera forskning och utbildning av hög kvalitet. Ett framgångsrikt arbete med JML på lärosätet har potential att verka för ökad jämställdhet i akademien och samhället i stort på lång sikt.

Några nyckeltal om jämställdhet (ur årsredovisning 2021):

- Andel kvinnor bland professorer inklusive gästprofessorer: 19 procent
- Andel kvinnor bland lektorer: 26 procent
- Andel kvinnor bland biträdande lektorer: 33 procent
- Andel kvinnor bland doktorander (utom stipendiater och industridoktorander): 32 procent

Rekryteringsmålen – en regeringssatsning

Under 2021–2023 har KTH ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 35 procent kvinnor. Perioden är den tredje i ordningen där lärosätet har haft olika statliga rekryteringsmål att förhålla sig till, vilka till stor del har uppnåtts. Detta kan delvis bero på målinriktat och systematiskt utbildningsstöd till rekryteringskommittéer liksom till exempel förlängda ansökningstider för att åstadkomma en så pass balanserad könsuppdelning bland kandidater som möjligt till olika professorstjänster.

Av de professorer, inklusive gästprofessorer, som nyrekryterats hittills i år (per den 23/5) är 44 procent kvinnor. Av de biträdande lektorer som nyrekryterats hittills i år är 75 procent kvinnor.

Det är viktigt att KTH fortsätter arbetet för en mer jämställd och inkluderande kultur på KTH och där särskilt är uppmärksamma på vilka villkor som skulle kunna innebära att de kvinnor som finns inom fakulteten, biträdande lektorer, lektorer och professorer, väljer att stanna på KTH i ett långsiktigt perspektiv. JML har stor betydelse för en god och högkvalitativ kompetensförsörjning vid lärosätet framåt.

Ekonomiskt utfall

Det ekonomiska resultatet vid första kvartalet 2022 uppgår till -41 mnkr. Det budgeterade utfallet för helåret 2022 ligger på -49 mnkr. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå visar ett positivt resultat om 45 mnkr, medan verksamheten forskning och utbildning på forskarnivå visar ett resultat på -86 mnkr för första kvartalet 2022.

Intäkterna för första kvartalet 2022 är 93 mnkr lägre än motsvarande period 2021. Intäkterna ligger, vid en linjär beräkning, under KTH:s budget 2022 med 114 mnkr. Det är framför allt intäkter av avgifter och andra ersättningar som ligger under budget. Det förklaras delvis av att fakturering av de studieavgiftsskyldiga studenterna sker vid kvartal två och fyra. Intäkterna blir därmed inte jämnt fördelade över året, vilket även gäller för vissa andra verksamheter. Även intäkter av bidrag ligger under budget. Historiskt brukar dock bidragsintäkterna öka under andra halvan av året.

Kostnaderna ligger något högre jämfört med motsvarande period 2021, men liksom intäkterna ligger de under budget för 2022.

De totala personalkostnaderna ligger strax under beslutad budget. I och med kommande lönerrevision under hösten 2022 beräknas personalkostnaderna bli i nivå med budget eller något över.

Lokalkostnaderna till och med kvartal 1 ligger i nivå med budget och föregående års motsvarande period. Med tanke på stigande inflation och därigenom ökade kostnader, framförallt elkostnaderna, är prognosen att kostnaderna för helåret kommer överstiga budget med cirka 10 mnkr.

Övriga driftskostnader ligger lågt jämfört med budget. Kostnaderna är marginellt högre jämfört med fjolårets utfall vid kvartal 1. Historiskt sett brukar dock driftskostnaderna ligga lite lågt första kvartalet i förhållande till utfallet för helåret. Med tanke på det och att kostnaderna stiger på grund av ökad inflation, prognostiseras kostnaderna att hamna i nivå med budget vid årets slut.

Avskrivningskostnaderna ligger under budgeterat belopp. Kostnaderna beräknas öka under året, bland annat genom de satsningar som gjorts inom infrastruktur. Prognosen för helåret är att kostnaderna kommer att närma sig budget.

Transfereringarna följer budget.

Vid utgången av april har det negativa resultatet ökat med ytterligare 8 mnkr och ligger på -49 mnkr. Prognosen för 2022 är att KTH sannolikt kommer få ett större negativt resultat än vad som budgeterats.

Verksamhetens utfall

Prognosen för 2022 tyder på ett utfall som är något högre än 2021 för antal helårsstudenter och helårsprestationer, men ändå under det tillgängliga takbeloppet. KTH:s anslag för utbildning på grundnivå och avancerad nivå (takbeloppet) har för 2022 minskat jämfört med 2021, efter tidigare kraftiga höjningar i samband med regeringens satsningar på nya platser med anledning av covid-19. En av dessa satsningar som avslutas under 2022 gäller behörighetsgivande utbildning, varför KTH nu minskar volymen för den utbildningen. Efter att under 2021 producerat under takbeloppet och ha avräknat överproduktion från tidigare år har KTH nu istället ett anslagssparande.

Antalet civilingenjörs- och högskoleingenjörsexamina följer samma utveckling som tidigare år, med undantag för 2021 då fler examina utfärdades. Antalet masterexamina hittills i år är färre än förra året, vilket har samband med utvecklingen av antalet civilingenjörsexamina, eftersom över en tredjedel av masterexamina utfärdas till civilingenjörsstudenter. Antalet doktorsexamina är i nivå med tidigare år.

Antalet betalande studenter är stabilt och antalet betalande helårsstudenter hittills i år tyder på en återhämtning jämfört med 2021. Merparten av dessa studenter återfinns inom masterutbildningarna.

Ett KTH för en mer hållbar värld

Utbildning

Övergripande hållbarhetsmål 2021–2025

KTH är ett ledande tekniskt universitet inom utbildning för hållbar utveckling där alla studenter efter examen ska kunna driva på och medverka i omställningen till en hållbar utveckling samt ett jämställt och klimatneutralt samhälle.

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

Från och med 2021 arbetar KTH utifrån det nya hållbarhetsmålet för utbildning. I målet betonas särskilt att studenterna ska utveckla förmågor att driva en hållbar samhällsutveckling. Nytt för programansvariga är också arbetet gentemot den alternativa CDIO-standarden för integrering av hållbar utveckling som finns med i ett av delmålen. Frågor att arbeta vidare med inom utbildningarna, som lyftes i den programanalys som genomfördes under 2021 är: Finns program mål för hållbar utveckling? Hur ser progressionen för hållbarhetskurserna ut inom programmet? Hur är lärandemålen formulerade?

En extra utbildningssatsning utlystes under året, sex hållbarhetsinriktade projekt fick dela på en miljon kronor. Ett av projekten kommer från ITM-skolan som fått medel för att utveckla en kurs för doktorander med fokus på hållbarhet och industriell produktion. Ett annat projekt, också från ITM-skolan, handlar om att undersöka förutsättningar för att arbeta i lärarlag när det gäller undervisning kring hållbar utveckling inom skolorna. Under året har workshops och andra sammankomster anordnats för att stötta lärare i arbetet med att integrera hållbar utveckling. Hållbar utveckling tas upp i flera högskolepedagogiska kurser, bland annat Learning for Sustainable Development (4,5 hp) som ges årligen liksom fortsättningskursen Teaching and Learning for Challenge Driven Education in a Global Context (3 hp).

Forskning

Övergripande hållbarhetsmål 2021–2025

KTH är ett ledande tekniskt universitet inom forskning för hållbar utveckling och ett klimatneutralt samhälle.

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

Samtliga institutioners forskning har under RAE (Research Assessment Exercise) 2021 granskats utifrån hållbarhetsperspektiv, och skolorna ska under 2022 integrera de slutsatser som kom fram i sin verksamhet med stöd av KTH Sustainability Office.

Genom nätverksbyggande och stöd för nya tvärvetenskapliga projekt stöder KTH Sustainability Office forskare att utveckla nya områden inom hållbar utveckling. Tio initiativ inom forskning, utbildning och samverkan har tilldelats medel på upp till 100 000 kronor vardera inom ramen för satsningen på ”Miljö och hållbar utveckling på tvärs”. En verktygslåda på webben med resurser för forskare har också utvecklats.

KTH startade under året 2021 ett tvär- och transdisciplinärt forskningscentrum om klimatomställningen, KTH Climate Action Centre. Förutom att bedriva forskning i samverkan med partners ska centrumet kommunicera forskning till en bredare allmänhet.

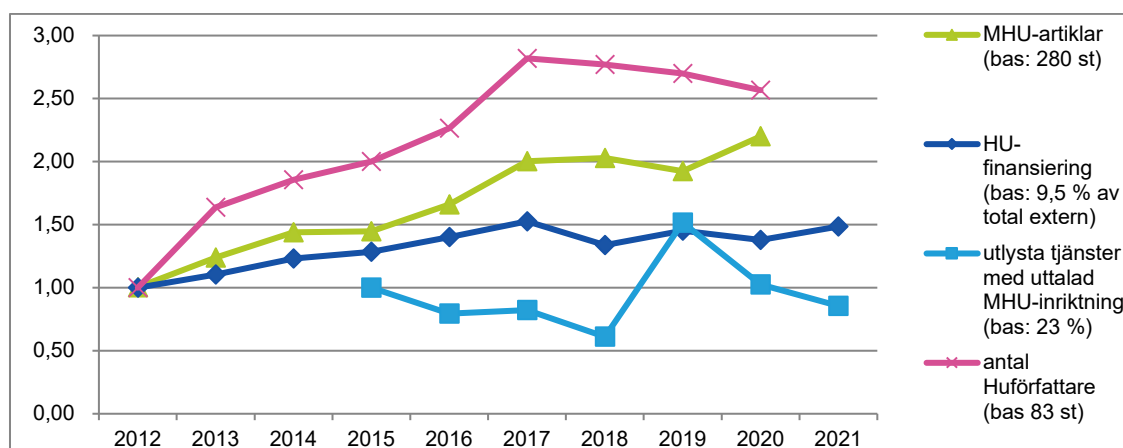
Andra nya centrumbildningar inom hållbar utveckling är exempelvis Sustainable Finance Lab och Centre for Future Seafood, Blue Food. Sustainable Finance Lab är ett konsortium som består av sex universitet och forskningsinstitut där hållbarhetsforskare tillsammans ska skapa ett internationellt

ledande kompetenscentrum för hållbara finansmarknader. Konsortiet leds av KTH. Centre for future Seafood är ett nationellt sjömatcentrum som arbetar för att öka svensk hållbar produktion och konsumtion av sjömat. Blå mat har bland annat som mål att vildfångad fisk ska utnyttjas mer effektivt och i större utsträckning användas som mat för människor samt att utveckla vattenbruk för fisk, skaldjur och alger.

Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse satsar 380 miljoner kr för en fortsatt finansiering av Wallenberg Wood Science Center, WWSC. Centret bildades 2009 med syfte att utveckla nya hållbara material från den svenska skogen.

Under 2022 sätter KTH en mångvetenskaplig miljö för hållbara och hälsosamma livsmedelssystem för att kraftsamla kring livsmedelssektorn.

KTH har fortsatt att bedriva forskning och utbildning i samverkan med fastighetsägaren Akademiska Hus genom projekten inomhusklimat som tjänst och projektet digital tvilling för ett effektivare lokalutnyttjande.



Figur 1. Normaliserade indikatorer för forskning mot miljö och hållbar utveckling: antal författare som publicerar inom MHU, antal artiklar inom MHU, andel extern finansiering från Naturvårdsverket, Formas, Mistra och Energimyndigheten samt andel utlysta tjänster med MHU i ämnesbeskrivningen. Indikatorerna beskriver trender, inte absolutbelopp.

Samverkan

Övergripande hållbarhetsmål 2021–2025

KTH:s samverkan, forskning och innovationer bidrar till en hållbar utveckling, jämställdhet samt klimatomställning och har en ökad och tydlig påverkan på samhället.

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

KTH har arrangerat över 200 evenemang, workshops, seminarier och andra aktiviteter med fokus på hållbar utveckling. För att öka synligheten av KTH:s arbete med hållbar utveckling, jämställdhet och klimatfrågor har en lista med experter vid KTH som forskar på olika områden inom hållbar utveckling tagits fram för spridning till journalister. Vidare finns information tillgänglig på den externa webben, KTH:s intranät, KTH:s studentwebb samt via interna och externa nyhetsbrev. I sociala medier, med presumtiva studenter som målgrupp, och i KTH Bibliotekets kanaler är hållbar utveckling på KTH ett återkommande inslag.

Information om forskningsutlysningar inom miljö och hållbar utveckling har skickats ut till doktorander och forskare cirka två gånger i månaden. Samverkan sker kontinuerligt med studentorganisationer kring evenemang med avsikt att sprida kunskap och öka engagemang både på och utanför campus.

Inom ramen för Stockholm Trio har styrgruppen fattat beslut om att en satsning ska ske inom hållbarhetsområdet. En hållbarhetsgrupp, Stockholm Trio for Sustainable Actions, har bildats med två representanter från varje lärosäte.

Två strategiska partnerskap med fokus på hållbar utveckling (SEI och IVL) har fortlöpt och utvecklats.

KTH deltog under 2021 i THE Impact Ranking som är en internationell ranking för universitet mot FN:s globala mål. Resultatet redovisades i april 2022. KTH kom på plats 42 i årets ranking, vilket gör att vi ligger på topp 3 % av 1 406 lärosäten. Resultatet är en liten förbättring från topp 3, 7 % föregående år. Vi är på rätt väg, se nedan vår utveckling mellan 2020–2022.

År	Poäng totalt	Ranking total	Antal av FN:s globala mål vi deltagit i	Deltagande lärosäten
2022	92,9	42	8/17	1406
2021	90,3	41	8/17	1117
2020	85,1	77	12/17	768

Inom flera hållbarhetsmål rankas KTH bland världens 20 främsta: Bekämpa klimatförändringarna (plats 9), Hållbar konsumtion och produktion (plats 18), Hållbara städer och samhällen (plats 20). Inom Genomförande och globalt partnerskap rankas KTH på plats 51. KTH deltog i de nationella Klimatstudenternas årliga ranking av de svenska lärosätenas klimatarbete. KTH kom på första plats i rankingen av totalt 23 lärosäten. Utvärderingen görs utifrån följande områden: flygutsläpp, mål, handlingsplaner och mätning för att minska utsläppen samt måluppfyllelse.

Organisation och arbetssätt

Övergripande hållbarhetsmål 2021–2025

KTH:s arbete med hållbar utveckling och jämställdhet är integrerat i verksamheten och anställda och de som arbetar på uppdrag av KTH har kunskap och ges förutsättningar att bidra utifrån sin roll.

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

KTH fortsätter att driva ett systematiskt arbete för att miljö- och hållbarhet ska integreras i verksamhetens uppdrag. KTH Sustainability Office har under 2021–2022 genomfört workshops med verksamhetsstödet avdelningar. Syftet har varit att tillsammans med chefer och medarbetare ta fram åtgärder för hur hållbarhetsarbetet kan integreras i det dagliga arbetet. Resultatet har blivit ökad medvetenhet och engagemang samt genomförande av åtgärder direkt i den egna verksamheten eller åtgärder som planeras att genomföras på sikt. Målet är att liknande workshops ska genomföras på skolorna och för KTH:s ledning.

Inom ramen för KTH:s miljöledningssystem har interna miljörevisioner genomförts. Följande fokusområden behandlades under revisionen 2021; systemstöd för inköp av IT-produkter och kemikalier, systemstöd för hantering av forskningsprojekt, hållbarhetsaspekter i internationalisering och digitalisering, upphandling av lärartjänster, revision av KTH Sustainability Office samt dokumentation inom miljö och hållbarhet.

Resurshushållning

Övergripande hållbarhetsmål 2021–2025

KTH:s verksamhet präglas av en god hushållning med resurser så att det bidrar till en hållbar utveckling och klimatneutralt samhälle.

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

Det övergripande målet för resurshushållning är nedbrutet på delmål nedan. Delmålen omfattar resor och transporter, upphandling och avfall, hållbara byggnader, mat och servering och biologisk mångfald. Exempel på åtgärder som vidtagits beskrivs under respektive område för delmålen nedan.

Resor och transporter

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

Utsläpp av koldioxid från tjänsteresor har minskat kraftigt i jämförelse med 2019 i samband med covid-19 och den omställning till digitala mötes- och undervisningsformer som gjorts. I och med att vi har befunnit oss i en pandemi så måste målet fortsatt bevakas. Under 2022 kommer skolorna att bjudas in till workshops för att diskutera hur framtida möten kan genomföras för att arbeta mot målet att minska klimatpåverkan från tjänsteresor.

Vid den externa miljörevisionen under våren 2022 fick KTH en avvikelse avseende att KTH:s riktlinje för möten och resor inte har uppdaterats enligt rektors beslut från 2019 om ”handlingsplan med åtgärder för att minska koldioxidutsläppen från KTH:s tjänsteresor och arbetspendling”. Även ett förbättringsförslag mottogs vilket avsåg att riktlinjerna inte efterlevs.

Upphandling och avfall

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

Under 2022 genomförs projektet ”cirkulära möbelflöden” med representanter från skolorna och verksamhetsstödet med syfte att ta fram en rutin för hur KTH ska arbeta få ett mer cirkulärt nyttjande av möbler från anskaffning till underhåll och avyttring av möbler.

En projektplan har tagit fram för att installera en miljö- och återbruksstation på KTH Campus, vilket kommer att möjliggöra en ökning av KTH:s fraktionerade avfall samt t.ex. lagring av möbler för att öka de cirkulära flödena. En KTH student har projektanställts för att arbeta med att utrusta sektionslokalerna med källsorteringsmöjligheter under 2022.

Hållbara byggnader

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

KTH har under 2021 skapat forum där samtliga fastighetsägare för våra fem campusområden träffas för att samverka kring att nå KTH:s hållbarhetsmål och klimatmål samt förbättra den årliga rapporteringen till Naturvårdsverket och THE Impact Ranking. En lokalförsörjningsplan har tagits fram där KTH:s hållbarhetsmål och åtgärdsarbete är en integrerad del.

KTH:s energianvändning minskar inte i den takt som krävs för att nå klimatmålen. Ett viktigt arbete är att tillsammans med fastighetsägaren se över hur KTH kan hushålla med verksamhetsel under olika delar av året och hur vi utnyttjar våra lokaler effektivt. KTH har under 2021 och 2022 arbetat med att minska klimatpåverkan från den ombyggnation som pågår av CBH:s labb- och kontorsutrymmen.

Mat och servering och biologisk mångfald

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

I upphandlingar avseende catering har höga hållbarhetskrav ställts och avtalsuppföljning har genomförts. Mot bakgrund av covid-19-pandemin har catering skett i begränsad omfattning varför aktiviteter inte har prioriterats för målområdet.

Samverkan med fastighetsägarna Akademiska Hus har fortgått under året. Under 2021 flyttade de första verksamheterna in i Albano. På området har det skapats vattensystem för att ta hand om dagvatten, förbättra mikroklimatet samt utemiljöer som utformas för att stärka spridningsvägarna för växter och djur.

Klimatmål

Övergripande klimatmål 2025–2045

KTH är ett ledande tekniskt universitet för klimatomställning och ett klimatneutralt samhälle.

Exempel på vad vi har gjort för att nå målet

Åtgärder genomförs och redovisas under övriga målområden.

Ett jämställt KTH

Jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML) på KTH

Arbetet med JML på KTH handlar om att värna demokrati och mänskliga rättigheter. Dessutom genomsyrar JML-arbetet verksamheten på så sätt att det påverkar kvalitet, kompetensförsörjning, konkurrenskraft och ekonomi. JML-arbetet är samtidigt en del av arbetet för hållbar utveckling, där både jämställdhet och minskad ojämlikhet utgör egna mål i FN:s globala mål för hållbar utveckling. Jämställdhet och jämlikhet är också medel för att uppnå flera av de övriga globala målen för hållbar utveckling. Inte minst handlar JML om att skapa och upprätthålla en god och trygg arbets- och studiemiljö för både anställda och studenter.

KTH:s utvecklingsplan, verksamhetsplan och värdegrund

På statlig nivå finns flera lagar och riktlinjer som KTH måste följa: diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, högskolelagen, högskoleförordningen, regleringsbrev och förvaltningslagen. KTH har också egna styrande dokument som reglerar och vägleder det interna arbetet med JML på både kort och lång sikt. 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. Rektor konstaterar i KTH:s utvecklingsplan 2018–2023 att det krävs ett djupgående arbete med medvetandegörande och kompetensutveckling när det gäller jämställdhet och värdegrund för att nå målet om ett öppet och välkomnande universitet. Ett mer jämställt KTH innebär:

- jämnare fördelning mellan män och kvinnor i verksamhet och beslutande organ
- genusmedvetet ledarskap
- integrerat genusperspektiv i utbildning och forskning
- att verka för jämställdhet även utanför KTH
- resursfördelning med jämställdhetsperspektiv och jämlika förutsättningar för personal inom olika delar av KTH

KTH:s övergripande verksamhetsplan för 2022 beskriver hur lärosätet under det innevarande året ska arbeta med jämställdhet i utbildning, forskning och samverkan. Uppdrag i planen har följts upp på följande sätt:

Jämställdhet, mångfald och lika villkor: Ett arbete med att se över styrdokument som innehåller skrivningar om JML har inletts. En ny JML-plan för 2023–2025 har påbörjats. Planen utgår från samma mål som i JML-plan för 2021–2022. Arbetet med den nya JML-planen samordnas med uppdraget med att ta fram inriktning för jämställdhetsintegrering enligt regleringsbrev för 2022 då universitet och högskolor senast 1 september 2022 ska redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 till regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet).

Resursfördelning ur jämställdhetsperspektiv: En arbetsgrupp har bildats där JML-strateg från KTH Equality Office ingår. En översyn över möjligheter att ta fram lämpliga indikatorer har påbörjats.

Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer: Ett initiativ har tagits för att skapa ett lämpligt utvecklingsprogram för inkluderande kultur och jämställdhet i samband med rekrytering av kvinnliga gästprofessorer. Initiativet har diskuterats och förankrats med dekanus och i JMLA- och FFA-grupperna samt i GOFL. Utformningen av programmet ska göras på ett gemensamt internat för JMLA och FFA under hösten 2022.

Motverka diskriminering och främja lika rättigheter: En arbetsgrupp där en JML-strateg från KTH Equality Office ingår har påbörjat arbetet med undersöka möjligheterna att samla in data kring diskrimineringsgrunderna.

Integrering av hållbar utveckling och jämställdhet i alla utbildningsprogram: I samtliga utbildningar och stödworkshops med lärare i samband med processen att integrera JML i KTH:s alla program framhålls betydelsen av att fler lärare läser kursen LH 225V Genusforskning och jämställdhet i högre teknisk utbildning. Dels för att höja kvaliteten i integreringen av JML i utbildningen och dels underlätta för de enskilda lärarna i arbetet med att integrera JML. LH 225V rekommenderas även i samtliga JML-utbildningar för JML-grupper på KTH. Ytterligare en arena för att verka för att fler läser LH 225V är de workshops som erbjuds i inkluderande och könsmedveten pedagogik av institutionen för lärande och KTH Equality Office.

Ett hållbart arbetsliv: Tre nya initiativ för utveckling av inkluderande kultur, jämställdhet och ett fördjupat arbete med värdegrund har presenterats och förankrats i olika grupper, till exempel ALP, JMLA och vicerektormöte under våren 2022. Dessa initiativ är:

1. Genus och förändringsledning, ett ledarprogram under tre heldagar för prefekter och avdelningschefer, KTH Equality Office
2. Utvecklingsprogram i samband med rekrytering av gästprofessorer, tas fram i samarbete med dekanus, JMLA och FFA
3. Canvasutbildning för huvudhandledare där material tas fram och stödworkshops erbjuds av KTH Equality Office

Jämställdhetsintegrering på KTH

Regeringen gav ett fortsatt uppdrag 2020 om att universitet och högskolor ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten ansvarar för uppföljningen av uppdraget. KTH:s jämställdhetsintegreringsarbete är strukturerat enligt *Plan för jämställdhetsintegrering av KTH – JIKTH*. Fyra prioriterade mål för jämställdhetsarbetet på KTH har formulerats utifrån kartläggningen av ojämställdhet. Dessa är samlad organisering, kunskap och medvetenhet, lika villkor samt inkluderande kulturer. De fyra prioriterade målen kvarstår för jämställdhetsarbetet 2020–2022. Arbetet med JML under 2022 utgår från *Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022*. Nedan sammanfattas ett urval av de aktiviteter i planen för jämställdhetsintegrering som genomförts under 2022.

Samlad organisering

KTH Equality Office

Sedan 2017 har KTH en central samordningsfunktion i form av KTH Equality Office som ett viktigt steg för en mer samlad organisering av JML-arbetet. Lärosätet bedriver således från centralt håll 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. Att Equality Office består av personer från både fakultet och verksamhetsstöd är en central idé för JML-arbetet, vilket garanterar ett forskningsbaserat förändringsarbete utifrån expertkunskap.

KTH Equality Office samordnar sitt arbete med KTH:s systematiska arbetsmiljö- och hållbarhetsarbete, på både strategisk och praktisk nivå. Samordningen av olika uppdrag i JML-arbetet skapar en hög kvalitet och god överblick över helheten i hela KTH, vilket bidrar till minskad osäkerhet och större engagemang.

JMLA-gruppen

JMLA-gruppen etablerades år 2018 och utgör en strategisk ledningsgrupp på KTH som består av en ordinarie medlem från varje skolas ledningsgrupp, förvaltningen och THS. JMLA-gruppen leds av vicerektor för jämställdhet och värdegrund och Equality Office är representerad av flera personer i gruppen. JMLA-gruppen har ansvaret att driva och följa upp JML-arbetet på skolorna och på GVS i nära samarbete med KTH Equality Office. Gruppen verkar också för att skapa inkluderande kulturer

på KTH gällande både arbets- och studiemiljö, med fokus på nolltolerans av sexuella trakasserier och andra värdegrundsfrågor. JMLA-gruppen samarbetar med FFA-gruppen för en mer jämställd process inom rekrytering och befordran. KTH Equality Office anordnar i samarbete med dekanus ett gemensamt internat för JMLA och FFA varje år.

Genus och förändringsledning (GOFL)

GOFL var ett utvecklingsprogram som genomfördes under 2017–2018 och som involverade 18 kvinnor på ledande positioner inom både verksamhetsstöd och fakultet i syfte att utveckla kvinnor som förändringsledare. GOFL övergick sedan till att vara en strategisk grupp i JML-arbetet och har möten kontinuerligt med KTH Equality Office. Under våren 2022 har gruppens utveckling framåt i tiden diskuterats för att skapa relevanta former och förutsättningar för medverkan i KTH:s förändringsarbete.

Kunskap och medvetenhet

Equality Forum

KTH Equality Office har under 2022 initierat *Equality Forum* för att tillgängliggöra JML-arbetet vid lärosätet till medarbetare och studenter. Equality Forum är en regelbundet återkommande samlingsplats för tematiserad information och frågor kring JML-områden. Under våren 2022 har Equality Forum arrangerats digitalt vid fem tillfällen.

Utbildningar för JML-grupper

I maj 2022 genomfördes en uppsamlingsutbildning för samtliga nya ledamöter i samtliga JML-grupper på KTH vilken erbjöd kontextuellt ramverk liksom förståelse för förändringsutveckling gällande KTH:s JML-arbete.

Utbildningar för medarbetare

För anställda inom både fakultet och verksamhetsstöd har utbildningstillfällen inom JML skett kontinuerligt under våren 2022. Exempel är workshops i JML som förändringsledning för bibliotekets ledningsgrupp, utbildning i proaktivt anti-diskrimineringsarbete för hela EECS-skolans lärarlag, JML-workshops med flera olika forskningsprojekt liksom utbildningstillfällen och stöd till fackligt aktiva. Sammanlagt har cirka 200 medarbetare inom olika yrkeskategorier utbildats i JML fram till juni månad 2022.

Utbildningar för studenter

Enheten för studentservice utbildar varje vårtermin hundratals studenter inför mottagningen av nya studenter i augusti. KTH Equality Office bidrar med JML-workshops både på mottagningsinternatet i februari, som riktar sig till studenter med en mera ansvarsfylld roll i sin sektionens mottagningsarrangemang, och på mottagningsutbildningen i maj, där JML-workshops erbjuds till kommande faddrar. Fokus i utbildningarna är JML-frågor och inkluderande bemötande och syftet är att de nya studenterna ska erbjudas en så välkomnande och trygg mottagning som möjligt och få en god förståelse för KTH:s värdegrund. Under vårterminen 2022 utbildades nästan 900 studenter via dessa workshops. KTH Equality Office arrangerar också en egen utbildning, Train-the-Trainer, med syftet att utbilda aktiva studenter i sektionerna och studentföreningarna i både JML-frågor och i workshopmetodik så att de kan arrangera egna JML-aktiviteter i sina organisationer. Under vårterminen 2022 fullgjorde närmare 40 studenter denna utbildning.

Integrering av JML i hållbarhetsmålen

I samband med att KTH:s hållbarhetsmål reviderades under 2020 skrevs JML fram på ett tydligare vis. Jämställdhet är det femte av FN:s globala hållbarhetsmål och minskad ojämlikhet är det tionde målet. Detta har särskilt betonats i arbetet med integrering av JML i alla utbildningsprogram. Där rekommenderas hållbar utveckling som en självklar ingång för kunskap om JML i utbildningen. Betydelsen av JML i hållbarhetsmålen synliggörs också i ökad utsträckning i samband med de olika

utbildningar och workshops som KTH Equality Office genomför med till exempel JML-grupper, lärare och studenter.

Integrering av JML i utbildning (JMLIU)

En genomgång av KTH:s programanalyser visar att integreringen av JML i utbildningen på KTH, som inleddes under 2020, utvecklas och implementeras på olika sätt. De allra flesta program har påbörjat arbetet med det obligatoriska ”spår 1” som omfattar grundläggande kunskaper om JML med examination. Stöd för integrering av JML i utbildning har riktats till programansvariga och lärare. Stödworkshops för implementering av spår 1 har tillhandahållits, liksom workshops i JML-medveten pedagogik. Artiklar som har skrivits av forskare i KTH:s genusnätverk samt filmer för studenter och lärare har tagits fram och publicerats i *Necessären*. De har även provats och utvärderats med positiv respons från lärare och studenter. Workshops har hållits för fakultetsgrupper. Stöd har erbjudits för utformning av lärandemål, lärandeaktiviteter, examination och bedömningskriterier, samt för uppföljning och utvärdering. Universitetskanslersämbetet (UKÄ) beslutade i maj att ge KTH det samlade omdömet godkänt kvalitetssäkringsarbete, då lärosätet bedömts säkerställa ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Högskolepedagogik

En ny form av workshops med temat inkluderande och könsmedveten pedagogik har erbjudits för lärare, med rubriken *Pedagogik för och med alla*. Dessa ska erbjudas flera gånger per år. *Genusforskning och jämställdhet i teknisk högre utbildning, LH225V*, har genomförts under våren 2022 på svenska och ska för första gången erbjudas på engelska höstterminen 2022. PriU-gruppen för lärare med JML har haft ett möte med tema normkritisk reflektion.

Necessären

Necessären, en webbaserad resurs för JML, har omstrukturerats. Information om den har spridits vilket gör att fler hittar till och använder sig av den. *Necessären* fylls kontinuerligt på med goda exempel, tips och idéer för JML i utbildning. Material i form av introducerande filmer och texter har tagits fram av genusnätverket. *Necessären* finns nu även på engelska.

Lika villkor

FFA-gruppen

KTH Equality Office är representerad av sakkunnig i FFA-gruppen. Ett gemensamt internat med FFA och JMLA planeras som vanligt till hösten 2022. Under våren 2022 har en intervjustudie genomförts av sakkunnig från KTH Equality Office om processen vid rekrytering och befordran av fakultet. Resultat från studien ska presenteras på internatet för FFA och JMLA hösten 2022.

PIL-programmet

Partners in Learning (PIL) är ett karriärstödsprogram för KTH:s biträdande lektorer som fortsatt leds och administreras av två sakkunniga och en projektledare från KTH Equality Office. PIL innehåller alltid moduler med inslag om JML och värdegrund.

Samordning av data kring fördelning av forskningsmedel utifrån kön

I 2022 års verksamhetsplan för KTH finns rektorsuppdrag om att granska resursfördelningen av interna medel (FoFu-medel) utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Uppdraget bygger på en skrivelse till högskolesektorn i regleringsbrevet 2020 och syftet med granskningen är att upptäcka eventuella ojämna fördelningsmönster av forskningsmedel mellan män och kvinnor och att skapa systematiska och enhetliga möjligheter till kvantitativ granskning av området. KTH Equality Office samordnar arbetet som ska redovisas till rektor i oktober. Arbetet fortgår enligt plan i en arbetsgrupp bestående av representanter för relevanta funktioner inom verksamhetsstödet. Arbetet ska korreleras med den översyn av hela resursfördelningssystemet som pågår parallellt vid KTH.

Lönekartläggning av 2021 års löner vid KTH

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren liksom löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartläggning är ett underlag till KTH:s arbete att nå det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet liksom målet om lika villkor i KTH:s handlingsplan för jämställdhetsintegrering, och är menad att ge upphov till diskussion på ledningsnivå för ställningstaganden, strategier och prioriteringar inför och under årets lönerrevision och universitetets fortsatta lönebildningsarbete. KTH Equality Office samordnar arbetet med lönekartläggning som sker i en partsgemensam arbetsgrupp. De senaste årens lönekartläggningar har visat på en förekomst av osakliga löner som delvis följer mönster av ojämlika villkor på arbetsmarknaden samt akademien i stort. Samtidigt visar analyserna att korrigeringar har skett inom flera yrkesområden och att antalet grupper där osakliga löner förekommer har minskat över tid. Kvinnors löneandelar har till viss del ökat inom flera olika yrkeskategorier. Under detta års arbete har arbetsgruppen breddat analysen ytterligare för att inte endast se till kvinnors löner i förhållande till mäns, utan även studera mäns löner i förhållande till kvinnors. Även faktorer som ålder och anställningstid har tagits med för att se hur dessa kan påverka lönesättning vid lärosätet.

Facklig samverkan

Enligt rådande samverkansavtal vid KTH ska de fackliga organisationerna vara delaktiga i beslut som tas kring bland annat området JML. Sedan tidigare finns därför en särskild temagrupp för samverkan av JML-frågor där arbetsgivare, fackliga representanter och KTH Equality Office möts regelbundet för dialog, utbyte och diskussion. Under föregående år skedde en viss omorganisering av detta tematiska forum vilket under början av 2022 har utvärderats för att synliggöra utvecklingens effekter och konsekvenser. Syftet med utvärderingen är att skapa samarbete i samverkan som är effektivt och konstruktivt.

Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering sker regelbundet enligt en given årscykel och är ett krav enligt diskrimineringslagen, där KTH som myndighet – både arbetsgivare och utbildningsanordnare – proaktivt ska verka mot diskriminering utifrån samtliga sju juridiska diskrimineringsgrunder. KTH ska analysera verksamheten, identifiera problemområden, åtgärda med tids- och ansvarsbestämda aktiviteter och sedan följa upp utvecklingen. Alla processer inom aktiva åtgärder ska dokumenteras. KTH Equality Office samordnar arbetet som sker i dialog med samtliga andra funktioner som berörs i de olika prioriterade åtgärderna. De aktiva åtgärderna revideras årligen och sammanfattas i två olika handlingsplaner. Sedan fem år tillbaka är arbetsprocesserna omarbetade och förändrade med syfte att vara realistiska och verksamhetsnära. Över tid visar arbetet med aktiva åtgärder en positiv trend, där KTH genomför och förverkligar ett ökat antal aktiviteter årligen.

Handlingsplan mot diskriminering för KTH som arbetsgivare

För KTH som arbetsgivare ska följande temaområden inkluderas i arbetet med aktiva åtgärder: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling liksom föräldraskap och arbete. Innevarande års handlingsplan innehåller ett 20-tal olika aktiviteter på både övergripande nivå och på skolnivå, som involverar flertalet medarbetare och funktioner inom både fakultet, skolledning och verksamhetsstöd. De flesta aktiviteter som listas anknävs till redan befintliga organisatoriska processer och detta borgar för att de sker i centrala verksamhetsområden som en integrerad del av ordinarie arbete. Arbetet med aktiva åtgärder för KTH som arbetsgivare sker numera i samarbete med KTH:s arbete med social arbetsmiljö, eftersom det finns många beröringspunkter.

Handlingsplan mot diskriminering för KTH som utbildningsanordnare

För KTH som utbildningsanordnare ska följande temaområden inkluderas i arbetet med aktiva åtgärder: antagning och rekrytering, examinationer och bedömningar, studiemiljö, studier och föräldraskap samt undervisningsformer och organisering. En handlingsplan för KTH som utbildningsanordnare togs för första gången fram under vårterminen 2022 och innehåller över 20 aktiviteter. Detta är ett led i ett pågående arbete med att effektivisera och tydliggöra arbetet med aktiva åtgärder som utbildningsanordnare.

Rutiner för att ta emot och utreda diskriminerings- och trakasseriärenden

KTH ska enligt lag ha etablerade rutiner för att ta emot och utreda anmälningar om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. KTH har i år en reviderad handläggningsordning för detta, där centrala HR ansvarar, med tydligt angivna kontaktpersoner för anställda respektive studenter att kontakta för råd och stöd.

Inkluderande kultur

Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien

År 2018 startades ett forsknings- och samverkansprogram av KI, 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 intensiviera arbetet med högskolans organisationskultur, med fokus på kvalitet, hållbar utveckling, arbetsmiljö, ledarskap, jämställdhet och lika villkor. En nationell enkätundersökning riktades 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. I samband med rapporten arrangerades ett event där resultaten presenterades och diskuterades i dels en forskarpanel och dels en panel med företrädare för sektorn. Diskussionerna handlade både om tolkningar av resultaten och om förebyggande åtgärder mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet utifrån tidigare forskning och utifrån erfarenheter från praktiken. KTH Equality Office har på flera sätt medverkat i programmet och är representerat både i styrgrupp och arbetsgrupp. Förutom arbetet kring enkätundersökning, rapport och event har KTH Equality office genomfört en analys av KTH-resultaten av den nationella enkäten samt arrangerat ett flertal digitala forskarseminarier om pågående forskning inom fältet. Equality Forum haft temat sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet vid två tillfällen, dels då KTH:s arbete med ärendehantering presenterats, och dels vid en redovisning av den nationella resultatrapporten och data från KTH.

DIODE – Diversity and Inclusion for Organizational Development and Equality

Under 2021 togs ett initiativ till att skapa ett nätverk i syfte att dela kunskap och erfarenheter från förändringsarbete för ökad jämställdhet, mångfald och inkludering i arbetslivet. DIODE är ett nätverk för företag och andra organisationer som har ett systematiskt arbete kring frågor om mångfald och inkludering där det finns mål, strategier och handlingsplaner och positioner med tydligt ansvar och mandat.

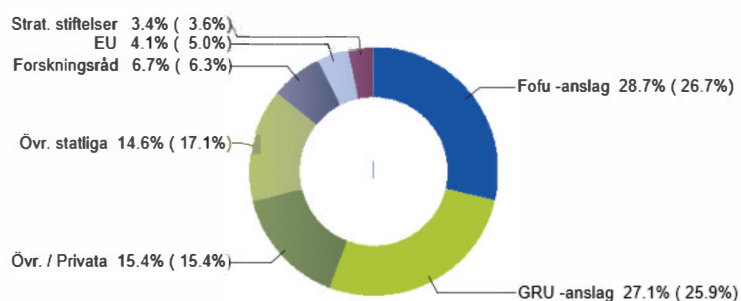
Mottagningen av nya studenter

KTH Equality Office utbildar årligen studenter som arrangerar mottagningsutbildningar där fokus är JML-frågor och inkluderande bemötande. Under vårterminen 2022 utbildades nästan 900 studenter via dessa workshops.

Resultaträkning med jämförelse

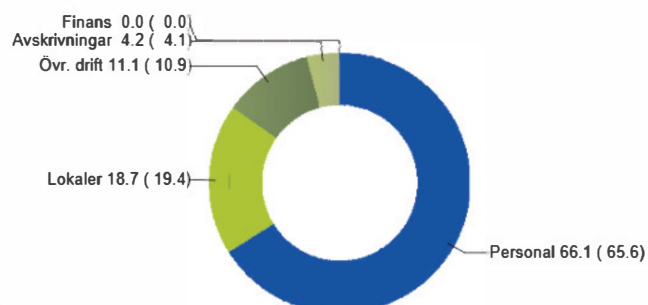
KTH Totalt mnkr	Utfall 2022 tom period Mars	Motsvarande period föregående år	US- budget år : 2022	Budgetavvikelse
Verksamhetens intäkter				
Intäkter av anslag	700	709	2,813	24.9%
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	140	157	710	19.6%
Intäkter av bidrag	416	482	1,950	21.3%
Finansiella intäkter	0	0	2	8.6%
Summa Verksamhetens intäkter	1,255	1,348	5,475	22.9%
Verksamhetens kostnader				
Kostnader för personal	-856	-838	-3,520	24.3%
Kostnader för lokaler	-242	-248	-972	24.9%
Övriga driftskostnader	-144	-139	-770	18.7%
Finansiella kostnader	0	0	-2	18.5%
Avskrivningar och nedskrivningar	-54	-53	-260	20.7%
Summa Verksamhetens kostnader	-1,296	-1,277	-5,524	23.5%
Summa Verksamhetsutfall	-41	71	-49	
Resultat från andelar i hel- och delägda företag				
Transfereringar				
Medel som erhållits från statens budget för finansiering av bidrag	102	83	390	26.0%
Medel som erhållits från myndigheter för finansiering av bidrag	47	30	175	27.0%
Övriga erhållna medel för finansiering av bidrag	18	13	125	14.0%
Lämnade bidrag	-166	-126	-690	24.1%
Saldo Transfereringar	0	0	0	
Årets kapitalförändring	-41	71	-49	

KTH:s finansiering 2022 (2021)
Intäkter totalt mnkr 1,255 (1,348)



2022

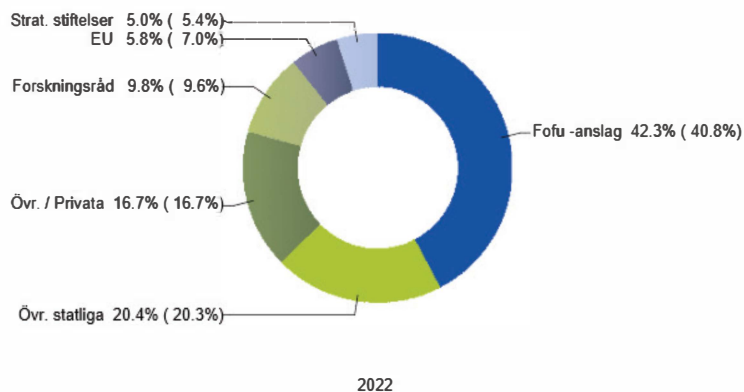
KTH:s kostnader 2022 (2021)
Kostnader totalt mnkr 1,296 (1,277)



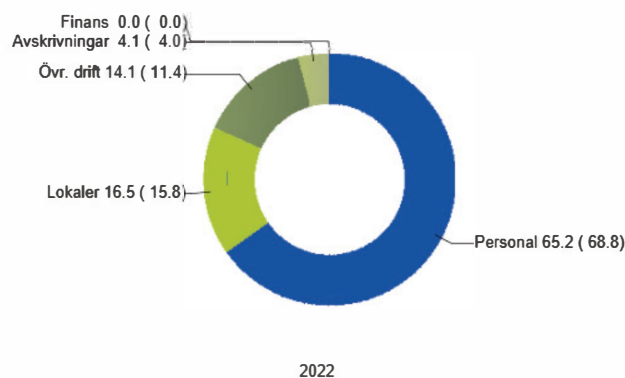
2022

Forskning och utbildning på forskarnivå mnkr	Utfall 2022 tom period Mars	Motsvarande period föregående år	US- budget år : 2022	Budgetavvikelse
Verksamhetens intäkter				
Intäkter av anslag	360	360	1,455	24.7%
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	81	87	405	19.9%
Intäkter av bidrag	411	435	1,865	22.0%
Finansiella intäkter	0	0	1	13.3%
Summa Verksamhetens intäkter	852	883	3,726	22.9%
Verksamhetens kostnader				
Kostnader för personal	-611	-596	-2,480	24.6%
Kostnader för lokaler	-155	-137	-565	27.4%
Övriga driftskostnader	-133	-99	-510	26.0%
Finansiella kostnader	0	0	-1	32.5%
Avskrivningar och nedskrivningar	-39	-34	-195	19.8%
Summa Verksamhetens kostnader	-937	-866	-3,751	25.0%
Summa Verksamhetsutfall	-86	17	-25	
Transfereringar				
Medel som erhållits från statens budget för finansiering av bidrag	101	83	388	26.0%
Medel som erhållits från myndigheter för finansiering av bidrag	40	22	150	26.6%
Övriga erhållna medel för finansiering av bidrag	18	13	125	14.0%
Lämnade bidrag	-158	-118	-663	23.9%
Saldo Transfereringar	0	0	0	
Årets kapitalförändring	-86	17	-25	

**Forskning och utbildning på forskarnivå
Finansiering 2022 (2021)
Intäkter totalt mnkr 852 (883)**

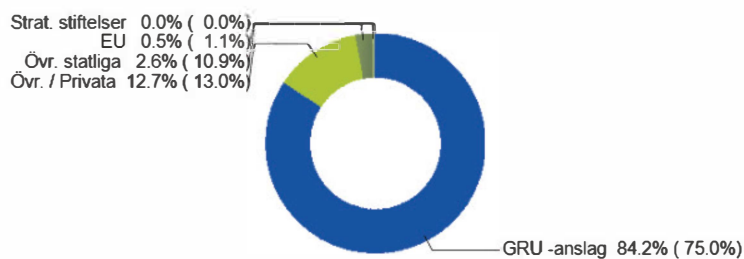


**Forskning och utbildning på forskarnivå
Kostnader 2022 (2021)
Kostnader totalt mnkr 937 (866)**



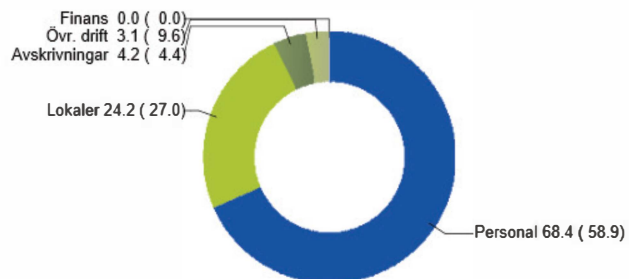
Utbildning på grundnivå och avancerad nivå mnkr	Utfall 2022 tom period Mars	Motsvarande period föregående år	US-budget år : 2022	Budgetavvikelse
Verksamhetens intäkter				
Intäkter av anslag	340	349	1,358	25.0%
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	59	70	305	19.3%
Intäkter av bidrag	5	47	85	5.3%
Finansiella intäkter	0	0	1	3.9%
Summa Verksamhetens intäkter	403	466	1,749	23.1%
Verksamhetens kostnader				
Kostnader för personal	-245	-242	-1,040	23.6%
Kostnader för lokaler	-87	-111	-407	21.3%
Övriga driftskostnader	-11	-39	-260	4.3%
Finansiella kostnader	0	0	-1	4.5%
Avskrivningar och nedskrivningar	-15	-18	-65	23.3%
Summa Verksamhetens kostnader	-358	-411	-1,773	20.2%
Summa Verksamhetsutfall	45	54	-24	
Transfereringar				
Medel som erhållits från statens budget för finansiering av bidrag	1	0	2	30.3%
Medel som erhållits från myndigheter för finansiering av bidrag	7	8	25	28.9%
Övriga erhållna medel för finansiering av bidrag		0		
Lämnade bidrag	-8	-8	-27	29.0%
Saldo Transfereringar	0	0	0	
Årets kapitalförändring	45	54	-24	

**Utbildning på grund och avancerad nivå
Finansiering 2022 (2021)
Intäkter totalt mnkr 403 (465)**



2022

**Utbildning på grund och avancerad nivå
Kostnader 2022 (2021)
Kostnader totalt mnkr 358 (411)**



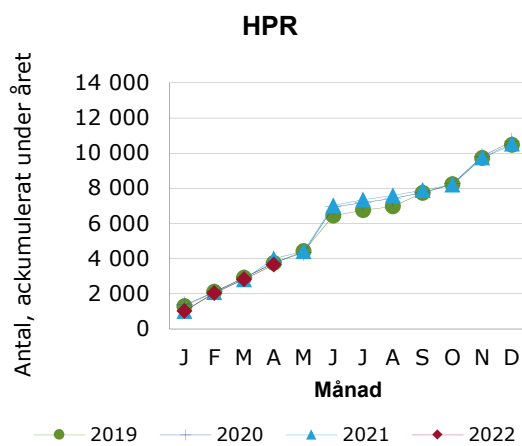
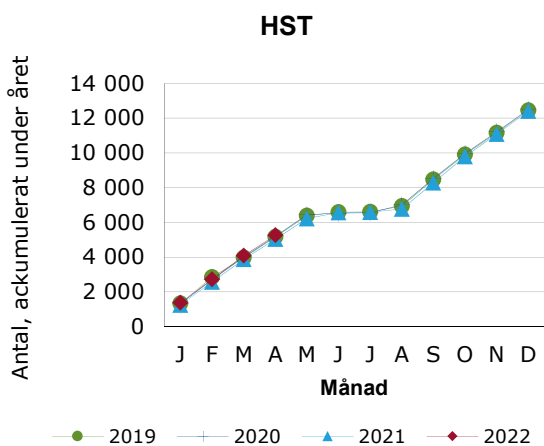
2022

Helårsstudenter och helårsprestationer (HST och HPR)

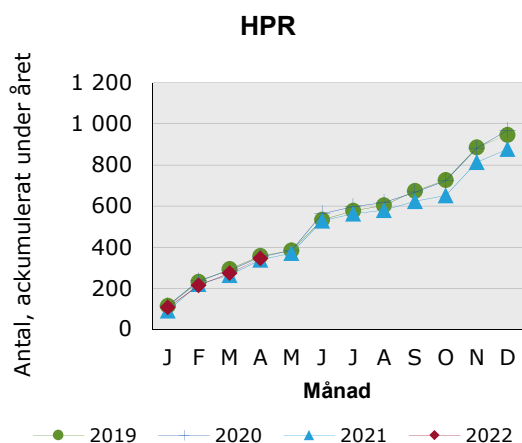
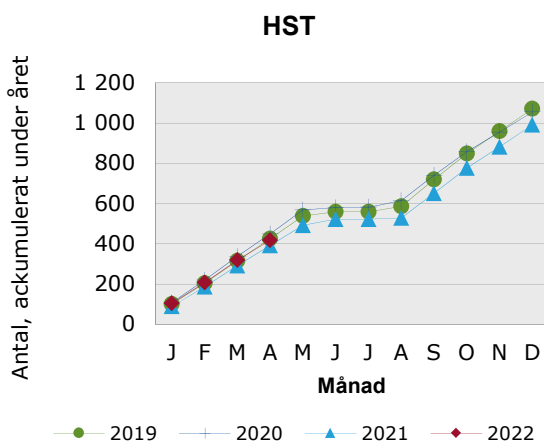
Utfall till och med 20220430

Summa HST och HPR per typ av finansiering

Total anslagsfinansierad utbildning



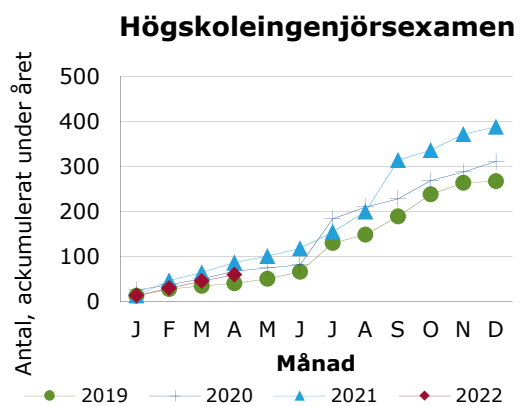
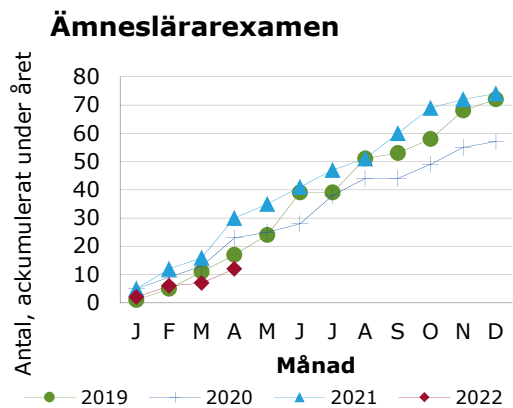
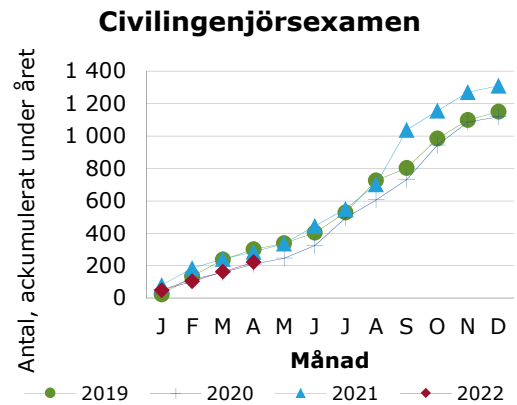
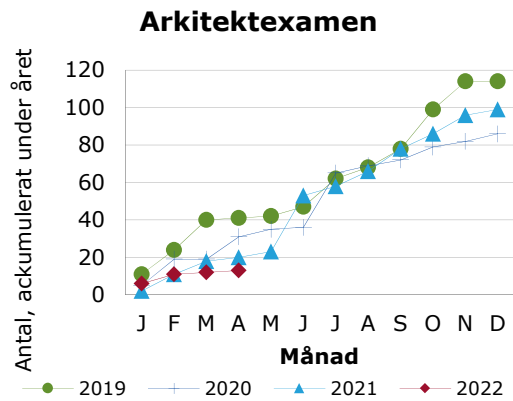
Total studieavgiftsfinansierad utbildning



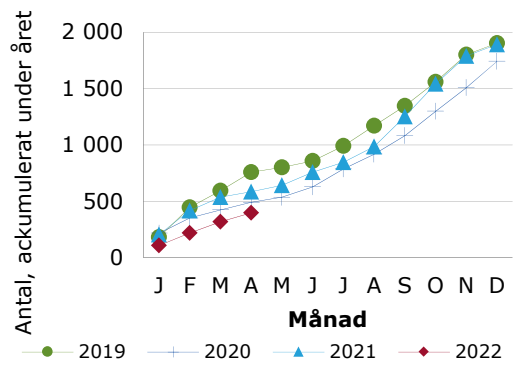
Examina

Antal utfärdade examina till och med 20220430

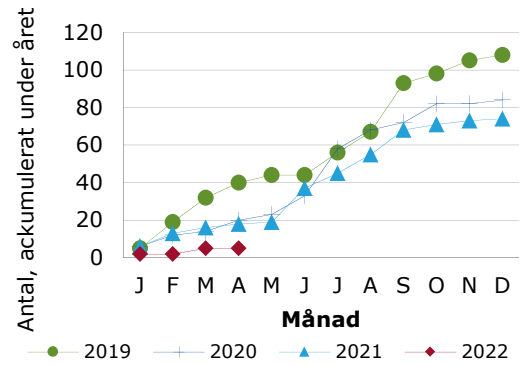
Grundnivå och avancerad nivå



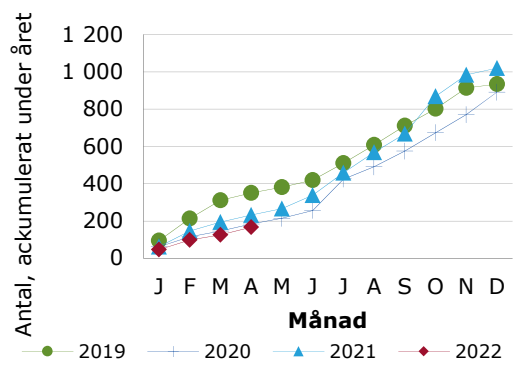
Teknologi masterexamen



Teknologi magisterexamen



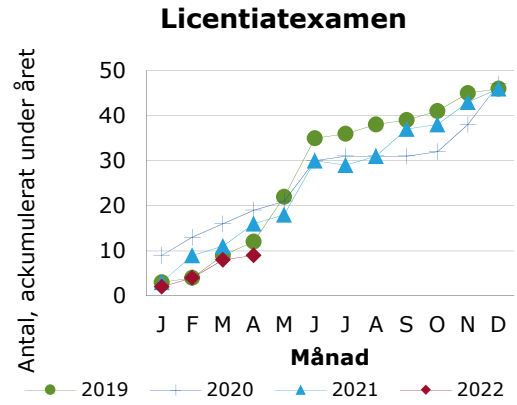
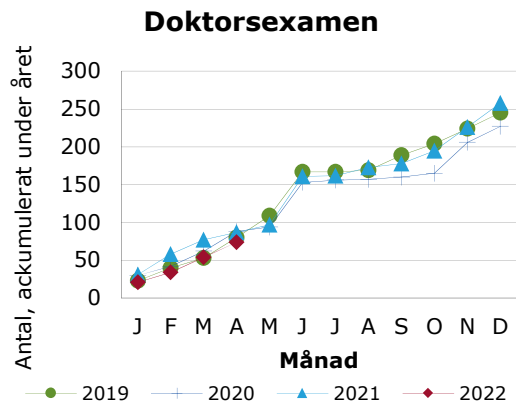
Teknologi kandidatexamen



Examina

Antal utfärdade examina till och med 20220430

Forskarnivå

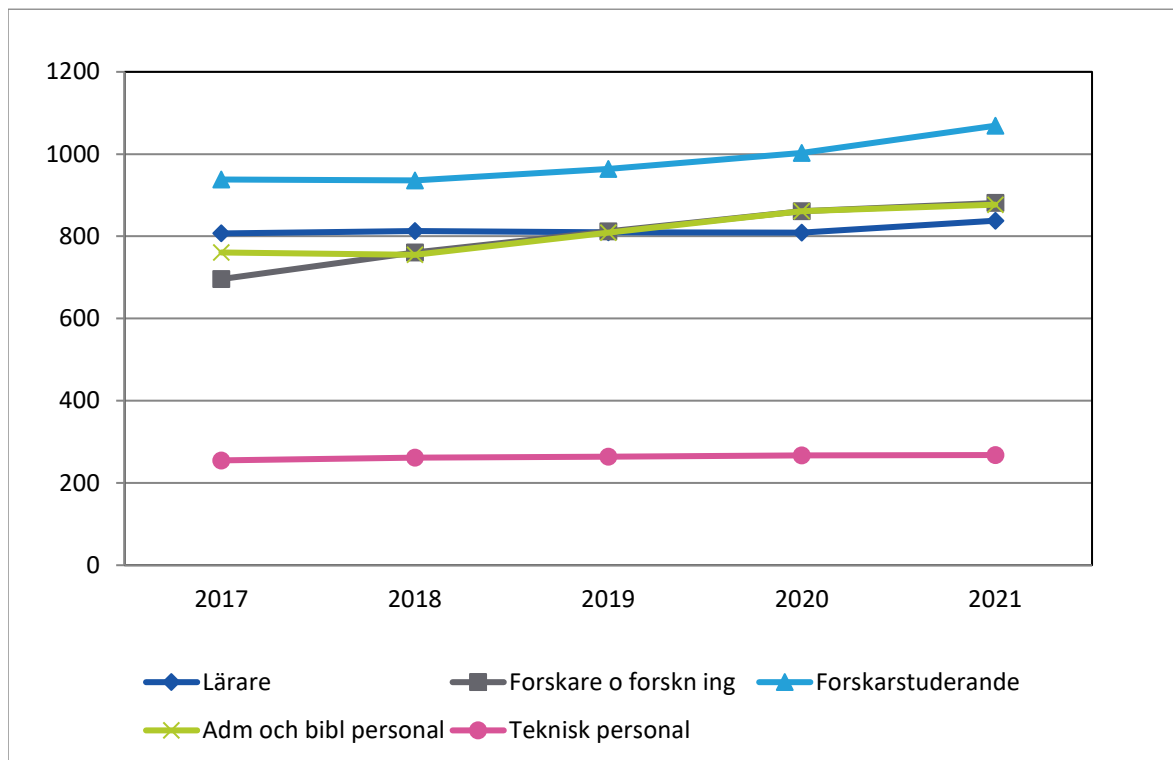


Personal – utveckling de senaste fem åren

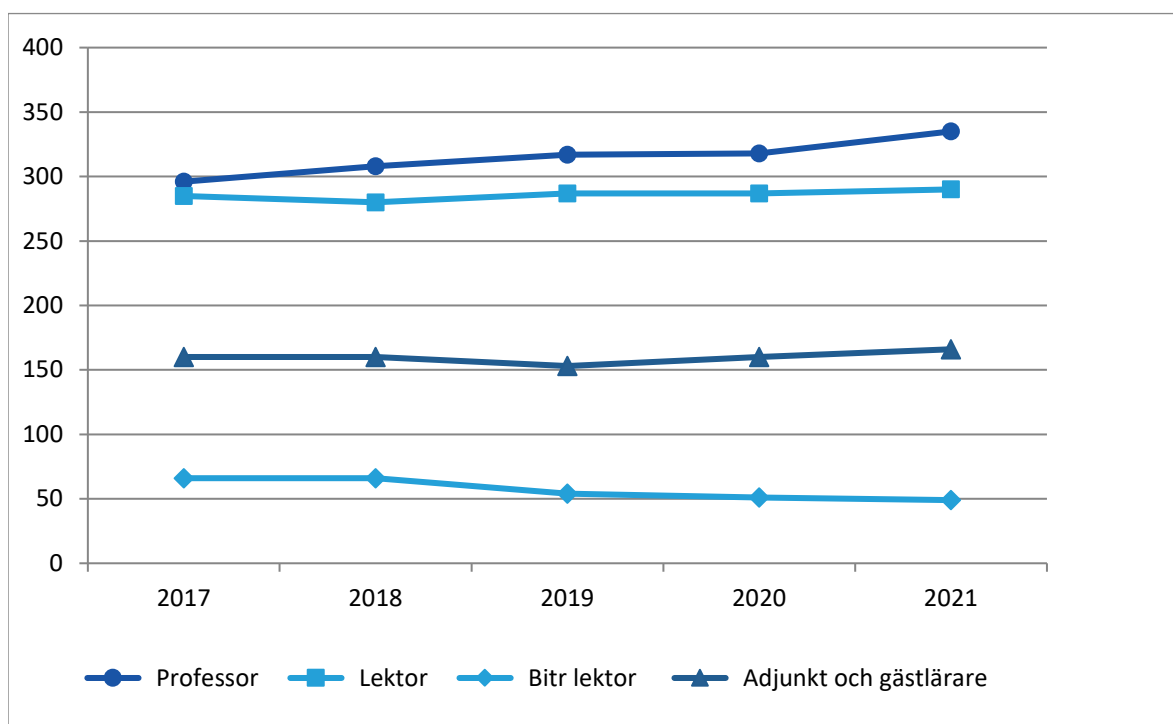
Mått: antal årsarbetskrafter

KTH Total

Kategorin Lärare särredovisas i diagrammet nedanför



KTH Lärare



Bilaga

Utdrag ur Uppföljning av KTH:s utvecklingsplan 2018–2023 efter fyra år (2021)

Universitetsstyrelsens möte 20220420

6 Ett KTH för en mer hållbar värld

KTH:s strategiska arbete med miljö och hållbar utveckling har bedrivits utifrån KTH:s värdegrund för anställda, KTH:s policy för hållbar utveckling och de nya övergripande [hållbarhetsmålen](#) (2021–2025) samt klimatmålen (2021–2045). KTH har under 2021 arbetat med att förankra hållbarhets- och klimatmålen samt tillhörande handlingsplan med åtgärder. Under året har arbetet fortsatt med att integrera miljö och hållbarhet som en del av medarbetarnas dagliga arbete, bland annat genom workshops med avdelningarna inom det gemensamma verksamhetsstödet.

Utbildning

Hållbarhetsmålet för utbildning betonar särskilt att studenterna, förutom att få kunskaper kring hållbar utveckling, även ska kunna driva en hållbar samhällsutveckling. Ett flertal workshops och möten har genomförts där det har diskuterats hållbar utveckling inom utbildningarna och vilka krav som det nya målet ställer. Programansvariga analyserar årligen arbetet med att integrera hållbar utveckling inom programmen i programanalysen.

Det finns sex högskolepedagogiska kurser och flera personalutbildningar som berör hållbar utveckling på KTH. Som ett led i att stärka hållbarhetsintegreringen inom utbildningarna utlystes en extra utbildningssatsning inom hållbar utveckling där sex projekt beviljades medel. Bland dessa beviljades ett treårigt projekt från ITM-skolan, för etablering av en tvärdisciplinär hållbarhetskurs i samarbete med flera utbildningsprogram på KTH samt med andra lärosäten.

Antalet utbildningsprogram på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå med fokus på miljö och hållbar utveckling ligger på samma nivå som de senaste åren med två civilingenjörsprogram, tio masterprogram och ett doktorsprogram. Antalet miljö- och hållbarhetsmärkta kurser har ökat med cirka 20 procent, från 786 till 947 kurser mellan 2020 och 2021.

Forskning

Varje skola har en utvecklingsplan som anger inriktningen på skolans forskning inom miljö och hållbar utveckling. Samtliga institutioners forskning har under RAE 2021 granskats utifrån hållbarhetsperspektiv, och skolorna ska under 2022 integrera de slutsatser som kom fram. I tvärpanelen för hållbar utveckling anges att KTH genom policy och mål för hållbar utveckling har goda möjligheter att vara ett ledande universitet inom hållbar utveckling. Med sin styrka som ett ledande tekniskt universitet är KTH väl positionerat för att samarbeta med näringslivet såväl som det lokala och regionala samhället för att främja forskning om hållbar utveckling. Tvärpanelen pekar på behov av åtgärder som breddar och fördjupar det starka befintliga engagemanget inom KTH med målen för hållbar utveckling och anpassar verksamheten till forskning och utbildning för hållbar utveckling. De rekommenderar bland annat även att undersöka hur forskningsplattformarna kan användas för att främja tvärvetenskaplig forskning som är nödvändig för hållbar utveckling.

Inom ramen för utlysningen Miljö och hållbar utveckling på tvärs har internt stöd getts till tio initiativ under året, varav flera behandlade forskning. En verktygslåda på webben som länkar till tillgängliga resurser för forskare har också utvecklats.

Under 2021 hade 20 procent av de utlysta läraranställningarna koppling till hållbar utveckling, vilket är en minskning med en procentenhet från året innan. Vetenskapliga publikationer inom hållbarhetsområdet ökade mellan 2019 och 2020 från 16 till 18 procent av KTH:s publikationer. Indikatorn mäts med ett års eftersläpning. Antalet författare som publicerade inom området ökade från 227 till 240 personer. Andelen extern finansiering från forskningsfinansiärer inom hållbar utveckling ökade från 13 till 14 procent av den totala mängden extern forskningsfinansiering. Finansiärer var Naturvårdsverket, Mistra, Formas och Energimyndigheten.

KTH rankades som nummer 41 i världen i THE Impact Rankings, som är riktad mot FN:s 17 globala mål och Agenda 2030. Detta är en förbättring med 36 placeringar. Resultatet är mycket positivt med tanke på att det var 349 fler universitet som deltog jämfört med 2020 års upplaga. KTH har gått framåt inom fem av åtta utvalda mål. Särskilt bra presterade KTH i mål 13 Bekämpa klimatförändringarna och mål 17 Genomförande och globalt partnerskap, rankat som nummer sju i båda målen.

Samverkan

KTH arbetar aktivt med hållbar utveckling i samverkan med externa aktörer, exempelvis med Stockholms stad och Region Stockholm inom ramen för de strategiska partnerskapen. En aktivitet som har genomförts under året är en översyn av KTH:s partnerskap. Översynen visade bland annat att hållbar utveckling har fått och förväntas få än större utrymme inom ramen för partnerskapen.

KTH medverkar i ett stort antal nätverk inom hållbar utveckling, bland annat i Sustainable Development Solutions Network Northern och International Sustainable Campus network. KTH är ordförande i Nordiska universitetsadministratörssamarbetets grupp för hållbarhetsfrågor och tolkningsgruppen för miljöledningsstandarden ISO 14001:2015 vid Svenska Institutet för Standarder. KTH:s forskare finns med i flera utredningar och delegationer som stöttar regeringens arbete. Det gäller bland annat regeringens innovationsråd, det klimatpolitiska rådet, vetenskapligt råd för hållbar utveckling, delegationen för cirkulär ekonomi och det strategiska samverkansprogrammet för hälsa och livsvetenskap.

Under 2021 har Stockholm trio arbetat med att integrera hållbarhet och Agenda 2030 i allianssamarbetet, bland annat genom inrättande av Stockholm Trio Sustainability Group. Samarbete pågår med University College London inom Cities Partnerships Programme 2020–2023. Temat för samarbetet är klimatförändringar och hälsa i städer.

Campus och tjänsteresor

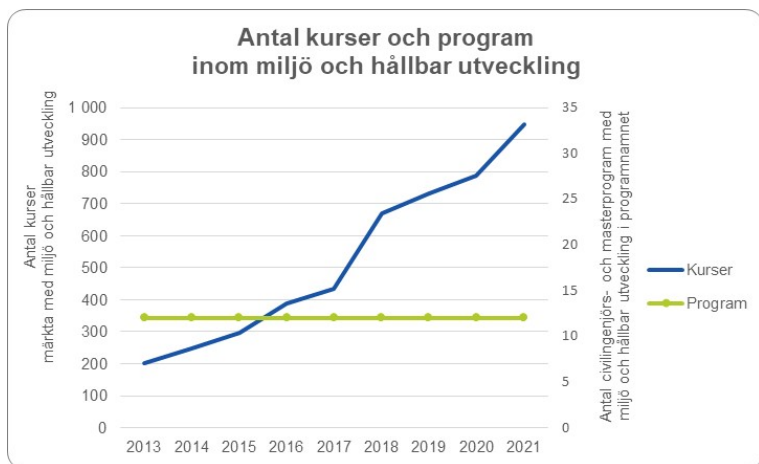
Under 2021 har KTH genomfört projekt enligt campusplanen 2018–2023 med fokus på en hållbar framtid. Campusplanen beskriver den strategiska planeringen av byggnader och mark för KTH:s campusområden samt resor däremellan.

KTH Campus har under året använts för forsknings- och utbildningsaktiviteter i samverkan med Akademiska Hus. Till exempel pågår projektet inomhusklimat som tjänst med fokus på datadriven byggnadsoptimering med AI. KTH har under året beviljats medel för projektet Co-kitchen, som kommer att undersöka nya sätt att leva och laga mat tillsammans i framtidens hållbara studentboende. Fullskaliga prototyper kommer att byggas i studentbostäder i KTH Live-in-Lab.

På KTH Campus har ett antal energibesparingsåtgärder gjorts, till exempel solcellsanläggningar, ventilationsåtgärder och upprustning av laboratorielokaler. Åtgärder har även genomförts för förbättrad avfallshantering, källsortering och återbruk.

KTH:s verksamhet genererar koldioxidutsläpp från tjänsteresor, framförallt flygresor. Utsläpp av koldioxid från tjänsteresor har minskat kraftigt i samband med covid-19 och den omställning till digitala mötes- och undervisningsformer som gjorts. I enlighet med hållbarhetsmål, och även verksamhetsplan för 2022, ska KTH arbeta med hållbara tjänsteresor, vilket inbegriper ett aktivt ställningstagande kring de resor som ens uppdrag vid KTH kräver. Det deltagande som kan genomföras lika väl eller bättre genom digital närvaro ska genomföras digitalt.

Indikatorer: kurser och program, vetenskapliga artiklar, koldioxidutsläpp

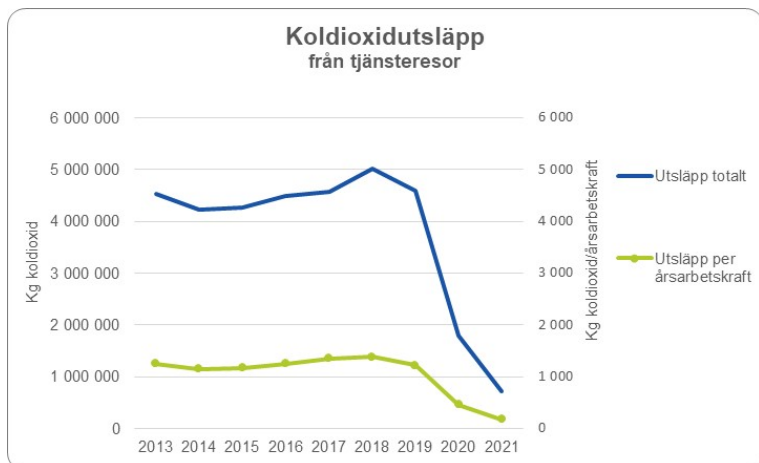


Antalet kurser inom miljö och hållbar utveckling har ökat från 200 år 2013 till närmare 950 år 2021. Ökningen är ett resultat av arbetet med att klassificera vilka kurser som ingår inom miljö och hållbar utveckling samt att kurser tillkommit för att KTH:s hållbarhetsmål ska uppnås. Antalet program ligger kvar på samma nivå under hela perioden.



Antalet vetenskapliga artiklar inom miljö och hållbar utveckling har ökat från cirka 350 år 2013 till över 600 år 2020. (Indikatorn mäts med ett års eftersläpning).

Uppgången avspeglar en ökning av antalet artiklar som berör detta område, att det är fler forskare som bedriver forskning inom området och att det i högre grad finns forskningsmedel för hållbar utveckling.



Koldioxidutsläppen från tjänsteresor ökade mellan 2014 och 2018 för att därefter minska markant.

År 2021 genererade tjänsteresor 708 ton koldioxid totalt och 175 kg koldioxid per årsarbetskraft. Det innebär att koldioxidutsläppen per årsarbetskraft har minskat med 86 procent jämfört med 2019 i spåren av covid-19.

8 Ett jämställt KTH

Organisering av jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML) i strukturer och processer

En jämställdhets-, mångfalds- och likavillkorsansvarig, JMLA, finns i varje skolas ledningsgrupp, på GVS och i studentkåren. JMLA-gruppen ansvarar för att samordna och strategiskt driva det lokala JML-arbetet med fokus både på arbets- och studiemiljö. Under 2021 har JMLA-gruppen haft regelbundna möten och ett tvådagarsinternat tillsammans med Framtida fakultetsgruppen. Varje JMLA har sedan en eller flera JML-grupper på skolnivå, på GVS och THS. Stödet till JML-grupper är utformat efter efterfrågan och behov vilket till exempel lett till workshops med specifika teman. I slutet av 2021 genomfördes redovisningar av skolornas arbete med JML på JMLA-möten för att ge möjlighet till erfarenhetsutbyte och utveckling av idéer mellan skolorna.

Den särskilda arbetsgrupp som tillsattes under 2020 för att utforma integrering av JML i utbildningen har arbetat vidare med konkretisering av hur implementering ska ske. Förslaget till hur innehåll, utformning och genomförande ser ut har baserats på tidigare workshops med samtliga program-, grundutbildnings- och forskarutbildningsansvariga.Handlednings- och utbildningsmaterial som stöder integrering i utbildning utvecklas kontinuerligt. Ett stödmaterial är Necessären, ett webbaserat verktyg som innehåller pedagogiska hjälpmedel, material och handledning för integreringen av JML.

Till de lokala JML-grupperna utsågs under 2021 JML-partner från skolornas verksamhetsstöd. JML-partnern utgör ett stöd för JMLA i att driva det lokala arbetet framåt, med koppling till relevanta administrativa processer. Under året har den rollen fått ett tydligare och större ansvar på flera skolor. Likaså har dialogen mellan JML-partner och KTH Equality Office ökat, bland annat genom återkommande möten.

Genus och förändringsledning, GOFL, är ett utvecklingsprogram som involverar kvinnor på ledande positioner inom både verksamhetsstöd och fakultet som genomfördes 2018. Deltagarna har sedan dess agerat som strategisk grupp åt vicerektor för jämställdhet och värdegrund. Under 2021 har gruppen träffats vid regelbundna möten för erfarenhetsutbyte om förändringsledande insatser och utveckling på JML-området. Deltagarna har också deltagit i andra JML-relaterade seminarier som KTH Equality Office har arrangerat.

Den vetenskapliga grupp bestående av forskare med genuskompetens på KTH som skapades under 2020 har fortsatt sitt arbete. Syftet med gruppen är att utbyta erfarenheter och bidra med material av olika slag för undervisning i samband med integrering av JML i utbildningen. Under 2021 har filmer och forskningstexter tagits fram i undervisningssyfte tillsammans med medlemmar ur gruppen. Filmerna och texterna finns tillgängliga via Necessären.

Under 2021 har JML-frågor ökat i skolornas planer för fakultetsförnyelse och fakultetsutveckling, efter att en arbetsgrupp med uppdrag att omarbete planernas mallar tillsattes av dekanus. Sedan tidigare granskas JML i KTH:s skolrapporter. Även under 2022 kommer JML således att granskas i skolornas planer för fakultetsförnyelse och fakultetsutveckling.

Kunskap och medvetenhet

Kunskap och medvetenhet kräver insatser för ökad kännedom om genus och jämställdhet i organisationen. Kunskapshöjande insatser görs bland annat inom ledarutveckling, högskolepedagogik, personalutbildningar och utbildning för studenter. Exempel på insatser som genomförts är genusutbildningar för JML-grupper, utbildningar med fokus på att öka jämställdhet i rekrytering av doktorander och yngre forskare, utbildningar för fackliga representanter liksom så kallade train-the-trainer workshops för studeranderepresentanter, i vilka studenter utbildas i hur workshops om JML kan läggas upp så att de själva kan genomföra dessa på sektionerna.

Totalt har drygt 400 anställda från både fakultet och verksamhetsstöd utbildats i JML, anti-diskriminering och inkludering under året. Projektledare, gruppchefer och faddrar (cirka 700 studenter) inom mottagningen har utbildats om JML, hantering av sexuella trakasserier och rasism/antirasism.

KTH blev under 2021 nominerade till Stora jämställdhetspriset, som delas ut av en kommitté inom Forum Jämställdhet, en stor återkommande konferens om jämställdhet arrangerad av Sveriges Kvinnolobby. KTH var en av fem finalister – en utmärkelse som bekräftar att många funktioner vid lärosätet arbetar aktivt och medvetet för att öka jämställdhet, mångfald och lika villkor.

Lika villkor

Under 2021 har arbetet med att samordna, stödja och tydliggöra arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering fortsatt, både för KTH som arbetsgivare och som utbildningsanordnare. Den nya strukturen för JML underlättar översyn och uppföljning av samtliga områden. Arbetet med aktiva åtgärder sammanfattas och dokumenteras i två separata handlingsplaner som vidareutvecklas och följs upp i dialog med verksamhetens berörda funktioner enligt en fast årscykel. Sedan förra året finns en tydligare korrelation mellan central utformning och uppföljning av handlingsplan mot diskriminering och skolornas arbetsmiljöplaner. Detta medför bland annat en effektivare process för skolorna då flera frågor inom de olika områdena går in i varandra.

Under året har JML-grupper, fackliga representanter och nyanställda, forskare och personal inom skolornas verksamhetsstöd utbildats i diskrimineringslagen och i jämställdhetsintegrering med fokus på praktisk handling och konkreta resultat. Flera skolor har initierat egna ledarskapsutbildningar med fokus på inkludering. Ett tema som lyftes särskilt under året var psykiska funktionsvariationer och mental ohälsa genom föreläsning och möjlighet till vidareutbildning.

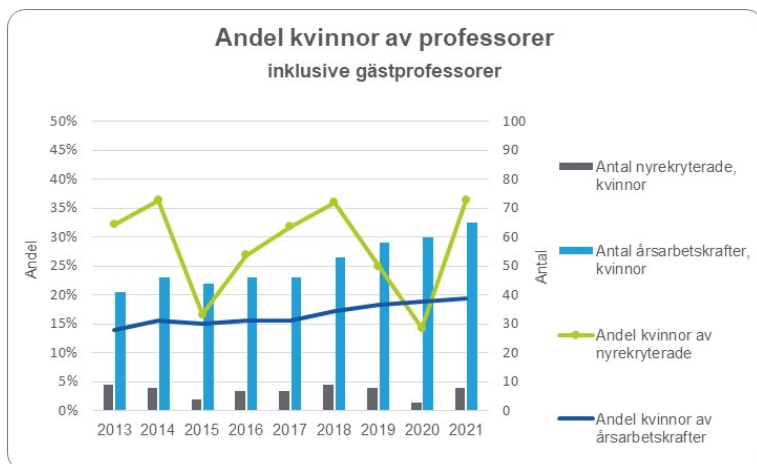
Inkluderande kulturer

Inkluderande kulturer bygger på en medvetenhet om värdegrund och uppförandekod. Det innefattar också medvetenhet om relationen mellan hållbar utveckling och JML-frågor, en tydlig nolltolerans mot trakasserier och diskriminering samt en transparens och tydlighet i kommunikationen om JML-arbetet vid KTH. Tillsammans med Karolinska institutet, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet driver KTH ett forsknings- och samverkansprogram för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet. Målet är att etablera forskningsbaserad kunskap om förekomst av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet inom akademien och en hållbar organisering för förebyggande arbete. Under 2021 samlades data in via enkäter från SCB till personer verksamma i högskolesektorn. Resultat på nationell nivå sammanställs av forsknings- och samverkansprogrammet. Resultaten ska användas i förändringsarbete liksom i myndighetsutövning.

Vicerektor för jämställdhet och värdegrund har på uppdrag av rektor under 2021 skapat en arbetsgrupp med syfte att tydliggöra KTH:s värdegrund i verksamheten. Arbetet resulterade i en genomlysning kring hur värdegrund konkretiseras inom hela organisationen. Sammanställningen av arbetet har redovisats för strategiskt råd och kommer användas för vidare arbete under 2022.

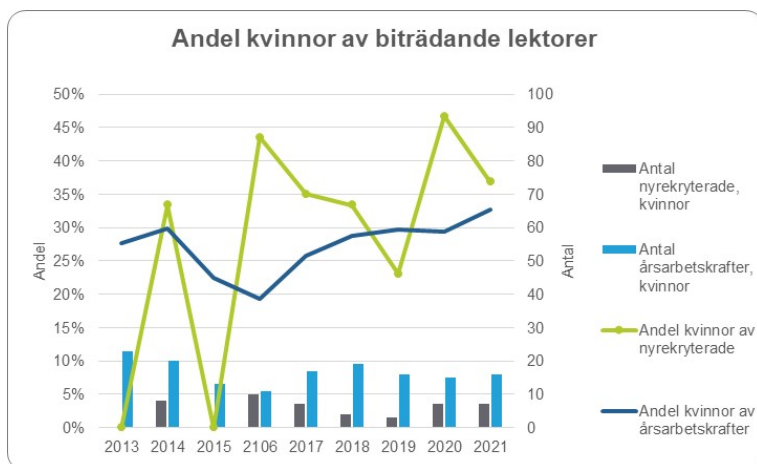
Under 2021 genomfördes en större översyn av processen för hantering av sexuella trakasserier och trakasserier gällande anställda och studenter. Översynen resulterade i att handläggningsordningen för hantering och utredning av ärenden blivit tydligare. Under december initierades en process där lärosätet ska identifiera vilka specifika stödbehov som finns, till exempel i form av vidareutbildning för de som ansvarar för utredning av ärenden angående anställda.

Indikatorer: andel kvinnor av professorer, biträdande lektorer och examinerade studenter



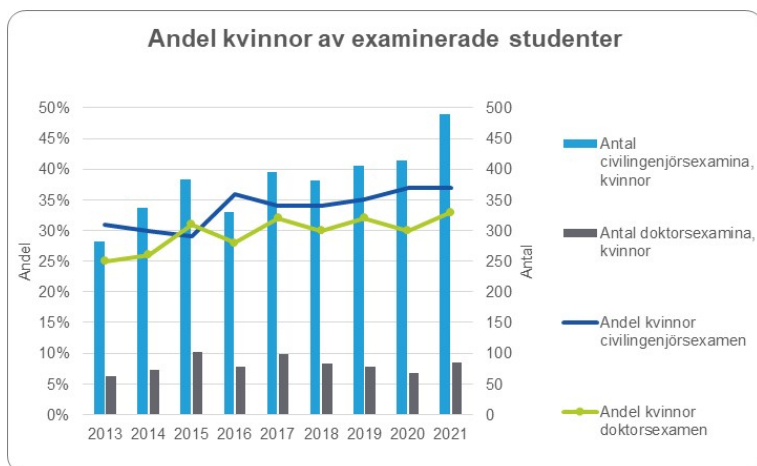
Både andelen och antalet av kvinnliga professorer räknat som årsarbetskrafter har ökat under perioden. Däremot har andelen kvinnor av de nyrekryterade varierat kraftigt från år till år. Fluktuationen beror på att endast ett fåtal professorer anställs per år.

I verksamhetsplanen för 2022 ges skolcheferna i uppdrag att identifiera miljöer med obalans i könsfördelning bland professorer. En strategisk satsning för gästprofessorer görs under 2022, med målet att på längre sikt åstadkomma en jämnare balans i könsfördelningen bland KTH:s professorer. Till satsningen kopplas ett utvecklingsprogram, där både nya professorer och andra förändringsaktörer ingår, för att ge stöd i arbetet för fler jämställda och inkluderande miljöer på KTH och förstärka hållbarheten i satsningen.



De allra flesta nya professorer anställs genom befordran av lektor, snarare än tillsättning av utlyst professor. Nyrekrytering sker i väsentligt högre grad till nivån lektor och biträdande lektor. Ett sätt att främja andelen kvinnor bland professorer kan därför vara att göra insatser i rekryteringen av biträdande lektorer.

KTH arbetar systematiskt med utbildning av rekryteringskommittéer som innefattar jämställdhet. Förlängning av ansökningstid används också systematiskt för att säkerställa att både män och kvinnor finns bland de sökande, så långt som möjligt. KTH arbetar med jämställdhet i processerna med uthållighet.



Andelen kvinnor av biträdande lektorer har ökat sedan 2016, däremot har andelen kvinnor av nyrekryterade varierat avsevärt mellan åren. Antalet kvinnor har totalt sett sällan utgjort mer än 20 årsarbetskrafter.

En ökning kan under perioden konstateras både avseende andel kvinnor som erhåller civilingenjörsexamen och andel kvinnor som erhåller doktorsexamen.