



Myndigheten för yrkeshögskolan

Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)

Resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2015–2017.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Västerås 2018-02-07

Dnr: MYH 2018/96

ISBN: 978-91-88619-26-6

Omslagsbild: Johnér/Simple Scandinav



Myndigheten för yrkeshögskolan

1 (24)
Datum: 2018-02-06
Dnr: MYH 2018/96

Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)

- resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2015-2017

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund och genomförande	4
3	Myndighetens uppgifter och uppdrag kopplade till jämställdhet	6
3.1	Myndighetens jämställdhetsuppdrag.....	6
3.2	Genomgång av utbildningsformerna	6
3.2.1	Utbildningar inom yrkeshögskolan	6
3.2.2	Konst-och kulturutbildningar.....	8
3.2.3	Tolkutbildningar inom folkbildningen	10
4	Genomförande och resultat	12
4.1	Bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval.....	12
4.1.1	Mål	12
4.1.2	Aktiviteter och resultat	12
4.1.3	Uppföljning	14
4.2	Öka kunskapsnivån inom jämställdhetsområdet internt på myndigheten.....	14
4.2.1	Mål	14
4.2.2	Aktiviteter och resultat	14
4.2.3	Uppföljning	15
4.2.4	Mål	15
4.2.5	Aktiviteter	15
4.2.6	Uppföljning	16
5	Effekt.....	17
5.1	Övrigt inom ramen för myndighetens uppdrag som bidrar till ökad jämställdhet	17
6	Avslutande reflektion	18
7	Referenser	19

1 Sammanfattning

I regleringsbrevet för budgetåret 2015 fick Myndigheten för yrkeshögskolan i uppdrag att utarbeta en plan för arbete med jämställdhetsintegrering i myndighetens verksamhet som ska bidra till att det jämställdhetspolitiska målet nås. Planen togs fram under 2015 och av den framgår utvecklingsbehov, mål och aktiviteter under 2016 - 2018. Åtgärder enligt planen och deras resultat ska redovisas i årsredovisningarna för 2016 – 2018.

Myndigheten ska även redovisa en beskrivning och analys av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2016 - 2017 till Regeringskansliet senast den 22 februari 2018. Beskrivningen och analysen av arbetet redovisas i denna rapport.

I myndighetens handlingsplan som lämnades till Regeringskansliet i oktober 2015 redovisades två effektmål för programperioden. Det första effektmålet innebär att myndigheten ska bidra till att bryta stereotypa könsmonster och underlätta för potentiella studerande/elever/deltagare att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Det andra effektmålet handlar om hur myndigheten ska säkerställa att de studerande behandlas rättssäkert oavsett kön.

Arbetet med jämställdhetsintegrering kom under första delen av programperioden att inriktas mot information och kommunikation, tillsyn och kvalitetsgranskning, ansökan om att bedriva yrkeshögskoleutbildning samt kartläggning av könsfördelningen inom utbildningsformerna yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildningar. Dessutom har en genomlysning av myndighetens interna styrdokument genomförts. Inom dessa områden har 13 olika aktiviteter genomförts under perioden 2016 - 2017 i syfte att bidra till att uppnå uppsatta effektmål i handlingsplanen. En sammanställning av effektmål enligt myndighetens handlingsplan samt genomförda aktiviteter och resultat/effekt av dessa presenteras i bilaga 1.

Huvudfokus på genomförda aktiviteter har varit myndighetens interna arbete samt det arbete som är kopplat till utbildningsformen yrkeshögskolan. Vi har bland annat genomfört utbildning för all personal på myndigheten i syfte att synliggöra normer och strukturer som kan vara hinder för att utveckla myndighetens processer, gått igenom beslut i tillsynsärenden utifrån ett jämställdhetsperspektiv och granskat anordnarens arbete med jämställdhetsfrågor.

Ett resultat av utbildningen och genomgången av tillsynsbeslut är att ett kvalitetskriterium med indikatorer hur utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan arbetar efter en värdegrund som utgår från jämställdhet, mångfald och likabehandling har tagits fram och har testats under hösten 2017 för att sedan vidareutvecklas under 2018. Myndigheten har även genomfört en normkritisk granskning av användningen av bilder och texter i vår interna och externa kommunikation. Under våren 2018 kommer myndigheten att publicera ett stödmaterial riktat till utbildningsanordnare med goda exempel på hur de kan arbeta med breddad rekrytering.

Samtliga aktiviteter som genomförts under programperioden bedöms på längre sikt, i olika utsträckning, bidra till det jämställdhetspolitiska delmålet jämställd utbildning, där kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieeval och personlig utveckling.

I arbetet har myndigheten identifierat behov av att utvidga utvecklingsområdet med könsbundna studie- och yrkesval till att inte enbart gälla insatser för breddad rekrytering till utbildningarna utan även för breddat deltagande i utbildningarna. Därutöver är frågor som berör breddat mottagande hos arbetslivet en viktig del i jämställdhetsarbetet. I och med att myndigheten inte är den som genomför yrkeshögskoleutbildningar har utbildningsanordnare och arbetsliv en viktig roll i arbetet med att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Myndigheten för yrkeshögskolan kan främja jämställdhetsarbete på en övergripande nivå utifrån sina uppgifter och uppdrag men det är utbildningsanordnare och arbetsliv som

direkt kan arbeta för att påverka och utveckla jämställdhetsarbetet på enskilda utbildningar. Arbetslivet har dessutom en viktig roll i att påverka attityder och förhållningssätt till olika yrkesroller för att få fler kvinnor att söka sig till mansdominerande yrken och fler män att söka sig till kvinnodominerande yrken.

2 Bakgrund och genomförande

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) ansvarar för frågor som rör yrkeshögskolan och verkar för att utbildningarna tillgodoser arbetslivets behov av kvalificerad arbetskraft. Myndigheten analyserar även arbetsmarknadens behov av utbildningar inom yrkeshögskolan, beslutar vilka utbildningar som ska ingå i yrkeshögskolan och beviljar statsbidrag till utbildningsanordnare. Vidare ansvarar vi för frågor som rör utbildningsformer som ligger utanför yrkeshögskolan som konst- och kulturutbildningar och vissa utbildningar med endast tillsyn samt vissa tolkutbildningar inom folkbildningen. Vi genomför också tillsyn och kvalitetsgranskning som kontrollerar regelefterlevnad och granskar utbildningars kvalitet. Myndigheten hanterar även synpunkter och klagomål på utbildningar. Vi följer upp utbildningars resultat och framställer statistik om utbildningar och studerande.

Myndigheten ansvarar även för vissa frågor inom validering och är nationell samordningspunkt för EQF (European Qualifications Framework), som ska göra det lättare att jämföra utbildnings- och yrkeskvalifikationer inom EU.

I regleringsbrevet för budgetåret 2015 fick myndigheten i uppdrag att utarbeta en plan för arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att det jämställdhetspolitiska målet nås. Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. När programperioden började bestod det övergripande jämställdhetspolitiska målet av fyra delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattande.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Myndigheten valde i handlingsplanen att fokusera på arbetet mot delmålen en jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet. Efter att myndighetens arbete påbörjats har det tillkommit två delmål till det jämställdhetspolitiska målet:

- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Myndighetens arbete har i högre utsträckning riktats mot det nya målet med jämställd utbildning än de ursprungliga som vi valde att arbeta mot.

Hösten 2015 redovisade myndigheten sin handlingsplan¹ till Regeringskansliet. I det arbetet identifierades ett antal områden som arbetet med jämställdhetsintegrering kom att riktas mot under programperioden:

- information och kommunikation,
- tillsyn och kvalitetsgranskning,
- ansökningsförfarandet,
- kartläggning av könsfördelningen inom utbildningsformerna yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildningar samt
- genomlysning av myndighetens interna styrdokument.

Inom ovanstående områden har tretton aktiviteter genomförts under perioden 2016 - 2017 i syfte att bidra till uppsatta effektmål. En sammanställning av effektmål enligt myndighetens handlingsplan samt genomförda aktiviteter och resultat/effekt av dessa presenteras i bilaga 1.

Arbetet med att ta fram handlingsplanen genomfördes av en samordnare och en arbetsgrupp bestående av representanter från myndighetens olika avdelningar. Arbetsgruppen identifierade utifrån respektive avdelningars ansvarsområden utvecklingsområden och aktiviteter för jämställdhetsintegrering. Ansvarig samordnare stämde under arbetets gång av samtliga förslag på utvecklingsområden och aktiviteter med berörda chefer samt generaldirektören inför slutgiltig föredragning och beslut.

Efter att handlingsplanen beslutades har det genomförts organisationsförändring på myndigheten där avdelningar har upphört och enheter har införts. I arbetet med JiM har samtliga enheter inom MYH deltagit. Ansvarig för aktiviteterna i handlingsplanen har berörda chefer varit, vilket har gjort att kunskap om arbete kring JiM har spridits inom enheterna men även till övriga chefer via ledningsgruppens arbete där samtliga enhetschefer ingår. I den ursprungliga strukturen för återkoppling till ledningsgruppen skulle samordnaren för JiM rapportera till ansvarig avdelningschef som i sin tur rapporterade till myndighetens ledningsgrupp. Organisationsförändringen har inneburit att enhetscheferna återkopplar direkt till ledningsgruppen och att samordnaren för JiM enbart vid några enstaka tillfällen har återrapporterat till ledningsgruppen. Enhetscheferna har återkopplat genomförda aktiviteter till enheten för planering och uppföljning vid den löpande uppföljning som genomförs på myndigheten, samt till samordnaren för JiM.

De resurser som avsatts till arbetet med aktiviteterna enligt den beslutade handlingsplanen har först och främst varit personalresurser. Kostnader för konsulter och resor har också ingått i de resurser som använts till att genomföra planerade aktiviteter.

Genomförda aktiviteter har redovisats i myndighetens årsredovisning för 2016.²

Denna återrapportering avser att visa resultatet av de aktiviteter som har genomförts i myndighetens verksamhet samt hur dessa har bidragit till det jämställdhetspolitiska målet. I kapitel 3 presenteras myndighetens uppgifter och uppdrag och ansvarsområden utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Kapitel 4 redogör för de utvecklingsområden som myndigheten har identifierat, genomförda aktiviteter inom områdena samt uppföljning av resultat. I kapitel 5 förs ett resonemang kring effekter av aktiviteterna och i kapitel 6 sammanfattas myndighetens reflektioner kring och erfarenheter från arbetet med jämställdhetsintegrering.

¹ Myndigheten för yrkeshögskolan, Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Myndigheten för yrkeshögskolan 2016 – 2018 (MYH 2015/3925).

² Myndighetens årsredovisning för 2017 publiceras februari 2018.

3 Myndighetens uppgifter och uppdrag kopplade till jämställdhet

3.1 Myndighetens jämställdhetsuppdrag

Myndighetens uppgifter framgår av förordningen (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan. I denna förordning framgår att myndigheten *ska integrera ett jämställdhetsperspektiv* och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet.³

Av instruktionen framgår också att all individbaserad statistik som myndigheten redovisar ska vara uppdelad på kön och ålder, om det inte finns särskilda skäl som talar emot det. På myndighetens hemsida publiceras information om studerande och utbildningar vilket bidrar till att synliggöra könsfördelning inom de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för.⁴

Myndighetens arbete tar även utgångspunkt i de författningar och bestämmelser om värdegrund och respekt för mänskliga fri- och rättigheter som gäller för utbildningar i respektive utbildningsform. Författningarna med relevanta bestämmelser redovisas nedan för varje utbildningsform.⁵

Utöver uppdraget om jämställdhetsintegrering har myndigheten också haft tillfälliga uppdrag som har koppling till jämställdhetsintegreringsarbetet. I regleringsbrevet för 2015 fick myndigheten i uppdrag att redovisa hur vi stimulerar breddad rekrytering.⁶ I det arbetet, tillsammans med den pilotstudie med riktat statsbidrag för validering inom yrkeshögskolan som genomfördes 2015⁷, framkom hur viktigt det är att vidga perspektivet till att även inkludera breddad deltagande i utbildningarna och breddat mottagande hos arbetslivet.

3.2 Genomgång av utbildningsformerna

Ett område som uppmärksammades i samband med att handlingsplanen för myndighetens arbete med JiM togs fram var hur myndigheten skulle kunna bidra till att bryta stereotypa könsmonster och underlätta för potentiella studerande/elever/deltagare att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Myndigheten har genom åren sett att det sker könsbundna utbildnings- och yrkesval inom de utbildningsformer som vi ansvarar för. För att få underlag till att bedöma vilka insatser som kan vara relevanta för myndigheten att göra genomfördes under 2016 och 2017 fördjupade analyser av yrkeshögskoleutbildningar och konst- och kulturutbildningar. Syftet med kartläggningen och analysen var att få ökad kunskap om könsfördelning per utbildningsinriktning, om eventuella skillnader i bidragsfördelning (t.ex. studiestödsplatser, statsbidrag eller särskilda medel och utbetalda årsplatser) för antagna kvinnor och män inom utbildningsformerna. En genomgång av författningar som reglerar utbildningsformerna och resultatet från analyserna redovisas nedan under respektive utbildningsform.

3.2.1 Utbildningar inom yrkeshögskolan

Av 3 § lagen (2009:128) om yrkeshögskolan framgår följande:
verksamheten inom yrkeshögskolan ska utformas i överensstämmelse med

³ Förordning (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan.

⁴ Statistiken har varit uppdelad på kön och ålder sedan myndigheten bildades 2009 för yrkeshögskoleutbildningar. Statistik för vissa tolkutbildningar inom folkbildningen är enbart uppdelad på kön.

⁵ I december 2013 upphörde förordningen om statligt stöd till kompletterande utbildningar. Utbildningsformen håller på att fasas ut och merparten av utbildningarna drivs nu vidare enligt andra regelverk. Detta gör att utbildningsformen inte ingår i denna rapport.

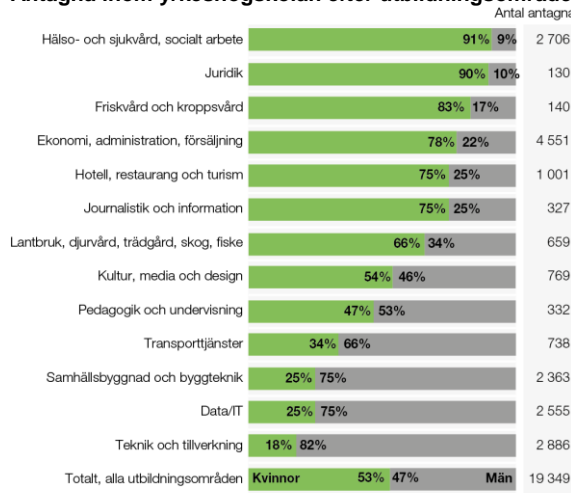
⁶ Myndigheten för yrkeshögskolan, Mångfald och breddad rekrytering till yrkeshögskolan (MYH 2015/570).

⁷ Myndigheten för yrkeshögskolan, Pilotstudie Riktat statsbidrag för validering inom YH (MYH 2015/574).

grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom yrkeshögskolan ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö. Särskilt ska den som verkar inom yrkeshögskolan *främja jämställdhet mellan könen* och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Slutligen framgår av bestämmelsen att utbildning inom yrkeshögskolan *ska bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval*.⁸

Den analys som myndigheten har genomfört visar att flera utbildningsområden inom yrkeshögskolan präglas av traditionsbundna könsmonster när det gäller val av utbildning. Endast två av de 16 utbildningsområdena var jämställda. Inom området hälso- och sjukvård samt socialt arbete var över 90 procent av de som antogs kvinnor. Inom området teknik och tillverkning var över 80 procent av de antagna män. Tabellen nedan visar antalet antagna inom yrkeshögskolan fördelat på utbildningsområden och kön.

Antagna inom yrkeshögskolan efter utbildningsområde och kön, 2016⁹



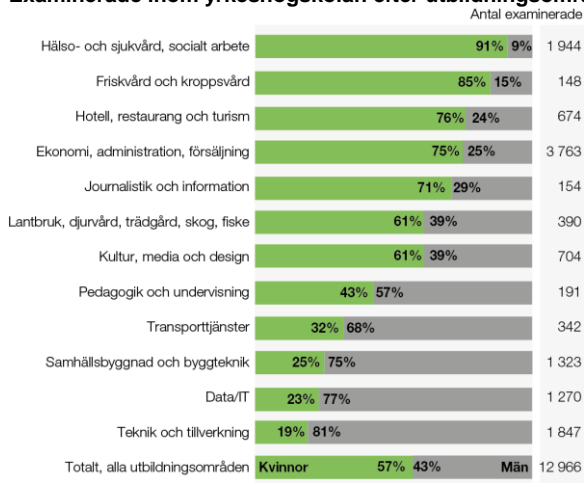
Myndigheten har även analyserat könsfördelningen för examinerade på utbildningsinriktningar. Det var 184 inriktningar som hade minst 20 examinerade slutåren 2014 - 2015. Av dessa inriktningar var det endast 20 procent som hade en jämställd könsfördelning.¹⁰ Sammanlagt var det 29 procent av inriktningarna som hade en mycket ojämn könsfördelning med över 90 procent av ena könet. Av dessa 29 procent var 15 procent inriktningar med en mycket hög andel kvinnor och 14 procent med en mycket hög andel män.

Den genomförda analysen visade även att könsfördelningen var mer ojämn för examinerade än för antagna. Andelen jämställda inriktningar skiljde sig endast marginellt mellan antagna och examinerade. Andelen inriktningar med stora skillnader avseende könsfördelning var däremot mycket högre för examinerade än för antagna. Examensgraden (andelen examinerade av antagna) var mycket högre för kvinnor än för män, vilket medförde att andelen inriktningar med hög andel kvinnor blev högre för examinerade än för antagna.

⁸ Lag (2009:128) om yrkeshögskolan.

⁹ Myndigheten för yrkeshögskolan, Statistisk årsrapport 2017.

¹⁰ Jämställd könsfördelning för examinerade med minst 40 procent av varje kön.

Examinerade inom yrkeshögskolan efter utbildningsområde och kön, 2015¹¹

Notera: Fyra små utbildningsområden (färre än 100 examinerade) visas inte i diagrammet. Det förväntas tillkomma 50-70 examinerade som har gjort sena kompletteringar.

Om vi använder antalet antagna kvinnor och män som fördelningsgrund visar det sig att de utbetalda statliga medel för utbildningsomgångar som avslutades åren 2014-2015 har fördelats lika mellan könen. Ser vi istället till fördelningen på kvinnor och män vad avser utbetalda årsplatser¹² skiljer sig fördelningen åt. De statliga medlen har räckt till 52 procent av årsplatser med kvinnliga studerande och till 48 procent av årsplatser platser med manliga studerande. Skillnaden mellan utbetalda statliga medel och utbetalda årsplatser beror på att kostnaderna för mansdominerande utbildningar är högre än för de kvinnodominerade utbildningarna.

Om en studerande med behov av särskilt pedagogiskt stöd har en *varaktig funktionsnedsättning* kan utbildningsanordnaren (om utbildningen bedrivs med statsbidrag/särskilda medel) ansöka om att få utökat statsbidrag/särskilda medel för kostnaderna i samband med att det pedagogiska stödet sätts in. Av det statsbidrag som betalats ut för särskilt pedagogiskt stöd under 2014 – 2015 var fördelningen mellan kvinnor och män 51 procent respektive 49 procent. Under 2017 ökade andelen kvinnor som får SPS något, men är fortfarande inom ramen för vad som räknas som jämställt förhållande (60/40).

Inom yrkeshögskolan finns det möjlighet att bedriva utbildningar utan statsbidrag. År 2015 var könsfördelningen för antagna till utbildningar utan statliga medel 45 procent kvinnor och 55 procent män. Detta innebär en liten skillnad mot antagna till samtliga utbildningar inom yrkeshögskolan där andelen kvinnor var 51 procent och andelen män 49 procent. Sett till utbildningsområdena följer utbildningar utan statsbidrag samma mönster vad gäller könsfördelning som de med statsbidrag.

3.2.2 Konst-och kulturutbildningar

Av 6 § förordningen (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar (KKVF) framgår följande grundläggande krav: utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma

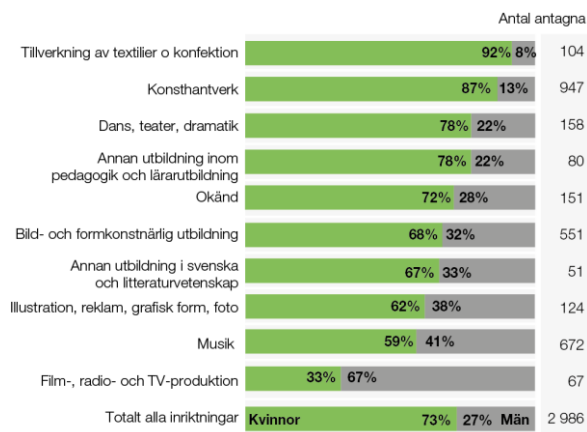
¹¹ Myndigheten för yrkeshögskolan, Statistisk årsrapport 2017.

¹² Utbetalda årsplatser motsvarar helårsstuderande (mätt i kostnader) och kan användas för att mäta volymerna inom yrkeshögskolan.

miljö. Den som verkar inom utbildningen ska särskilt främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.¹³

Den analys som myndigheten genomfört visar att det även inom konst- och kulturutbildningar finns en mycket ojämn könsfördelning. Ingen av de elva utbildningsinriktningarna hade en jämn könsfördelning, vare sig bland antagna eller bland studerande som slutfört sina utbildningar 2015 – 2016. Inom åtta av elva inriktningar var könsfördelningen ojämn med en övervägande andel kvinnor (61 – 90 procent). Dessa inriktningar omfattar 93 procent av det totala antalet antagna och lika stor andel av de studerande som slutförde sina utbildningar. I och med att en hög andel av de antagna slutför sin utbildning, så finns det inte heller någon skillnad i könsfördelningen under utbildningens gång. I analysen ingår endast de inriktningar som under andra halvåret 2015 och 2016 haft minst 20 studerande som slutfört sin utbildning, vilket var totalt 11 inriktningar.¹⁴ Begränsning av tidsperiod beror på att konst- och kulturutbildningar är en relativt ny utbildningsform där de första utbildningarna startade under andra halvåret 2015.

Antagna inom konst- och kulturutbildningar efter utbildningsinriktning och kön, 2016¹⁵



Konst- och kulturutbildningar får statligt stöd genom att de ställs under tillsyn av MYH. Utöver detta kan utbildningarna ha stöd i form av att de berättigar till enbart studiestöd för de studerande, enbart statsbidrag eller både studiestöd och statsbidrag. Den ojämn könsfördelningen bland studerande på konst- och kulturutbildningar bidrar till att kvinnor omfattas av mer statsbidrag än män samt att en högre andel kvinnor än män finns på utbildningar som berättigar till studiestöd.

Under 2015 beslutade myndigheten om kvalitetskriterier för konst- och kulturutbildningar med utgångspunkt i förordning (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar. Kvalitetskriterierna används vid kvalitetsgranskning av utbildningar och även som grund för beviljande av stöd till utbildningar. Ett av kriterierna är att utbildningsanordnaren arbetar för att särskilt främja jämställdhet mellan könsidentiteter genom bred medvetenhet om och aktivt arbete med för utbildningen relevanta jämställdhetsaspekter.¹⁶ I den kvalitetsgranskning som genomfördes av konst- och kulturutbildningar under 2016 kunde myndigheten se att olika perspektiv togs tillvara i utbildningarnas genomförande och att anordnarna strävade efter att alla skulle kunna

¹³ Förordning (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar

¹⁴ Inriktningarna som analyserats följer den officiella standarden för klassificering av enskilda utbildningar, svensk utbildningsnomenklatur, på nivå 4(SUN4).

¹⁵ Myndigheten för yrkeshögskolan, Statistisk årsrapport 2017.

¹⁶ https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Informationsmaterial/Infoblad_Kvalitet_KK-160407.pdf

fullfölja utbildningen. I flera av utbildningarna främjades särskilt jämställdhet mellan könen genom att man aktivt arbetade med att synliggöra genusperspektivet i utbildningen.¹⁷

3.2.3 Tolkutbildningar inom folkbildningen

Tolkutbildningar omfattar tre olika inriktningar; kontakttolk, teckenspråkstolk och dövblindtolk samt skrivtolk. Kontakttolkutbildningar bedrivs av både folkhögskolor och studieförbund medan utbildningar till teckenspråks- och dövblindtolk samt skrivtolk bedrivs av folkhögskolor. Förordningen (2012:140) om statsbidrag för viss utbildning som rör tolkning och teckenspråk (TolkF) som MYH har att förhålla sig till vid prövning av statsbidrag till utbildningar saknar bestämmelser om utbildningars bedrivande när det gäller värdegrund och de mänskliga fri- och rättigheterna. En förutsättning för att myndigheten ska bevilja statsbidrag enligt TolkF är att utbildningarna beviljats statsbidrag enligt förordningen om statsbidrag för folkbildningen. Det är Folkbildningsrådet som fördelar bidrag utifrån den förordningen. I 1§ 1p. förordningen (2015:218) om statsbidrag till folkbildningen står att syftet med statens stöd till folkbildningen är att stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin.

Sedan 2016 ingår Folkbildningsrådet i regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering hos myndigheter. Folkbildningsrådets handlingsplan beskriver på vilket sätt jämställdhet ska integreras i deras och folkbildningens verksamhet under 2017 - 2018. Folkbildningsrådet har anlitat Nationella sekretariatet för genusforskning i Göteborg för att ge ett stöd åt folkhögskolor och studieförbund i deras arbete med jämställdhetsintegrering.¹⁸

MYH har i ett ändringsbeslut av regleringsbrevet för 2017¹⁹ fått i uppdrag att ansvara för att en försöksverksamhet med utbildning till kontakttolk kan anordnas inom yrkeshögskolan. Försöksverksamheten ska dimensioneras för cirka 160 utbildningsplatser fördelat på två utbildningsomgångar och utbildningarna ska kunna starta i januari 2019. Utbildningarna inom försöksverksamheten kommer att regleras på samma sätt som yrkeshögskoleutbildningar vilket innebär krav på att främja jämställdhet mellan könen och bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.²⁰

När det gäller vissa tolkutbildningar inom folkbildningen har myndigheten inte genomfört någon särskild analys kring könsfördelningen inom ramen för JiM. Däremot finns uppgifter om könsfördelningen i myndighetens statistiska årsrapport 2017.²¹ Av den framgår att fördelningen av män och kvinnor på den sammanhållna grundutbildningen till kontakttolk har jämnats ut under perioden 2014 - 2016. Bland dem som påbörjade grundutbildningen till kontakttolk under 2016 var könsfördelningen helt jämn.²²

¹⁷ Myndigheten för yrkeshögskolan, Kvalitetsgranskning av konst- och kulturutbildningar 2016.

¹⁸ <http://www.folkbildningsradet.se/om-folkbildningsradet/nyheter/2017/jim/>

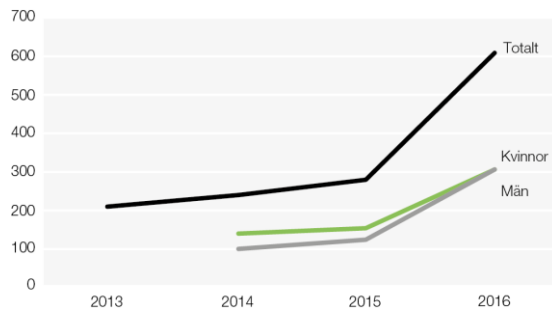
¹⁹ <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=18474>

²⁰ Lag (2009:128) om yrkeshögskolan.

²¹ Myndigheten för yrkeshögskolan, Statistisk årsrapport 2017.

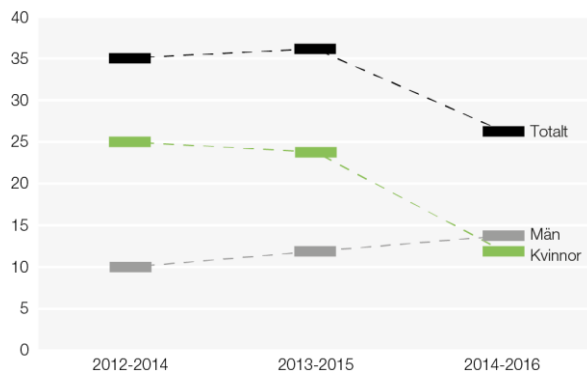
²² Ibid.

Deltagare som påbörjat kontakttolkutbildningen, 2013-2016²³



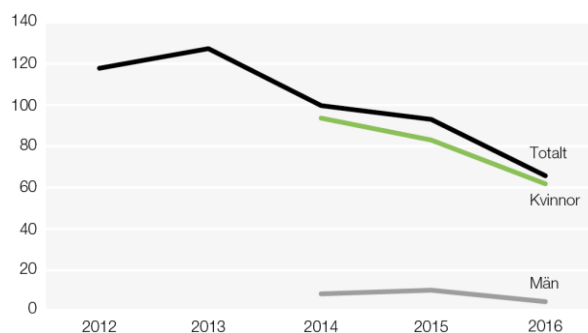
Även bland dem som påbörjade utbildning till skrivtolk har fördelningen mellan män och kvinnor varit jämn under den senaste treårsperioden.²⁴

Deltagare som påbörjat skrivtolkutbildningen efter kön per treårsperiod, 2012-2016²⁵



Inom utbildningar till teckenspråkstolk och dövblindtolk är könsfördelningen bland deltagarna däremot väldigt ojämn. Av det sammanlagda antalet deltagare i de olika årskurserna var 90 procent kvinnor och 10 procent män.²⁶

Deltagare som påbörjat teckenspråkstolk- och dövblindtolkutbildningen efter kön, 2012-2016²⁷



Inom de tolkutbildningar, som myndigheten beviljat statsbidrag för, motsvarar fördelningen av statsbidraget mellan kvinnor och män i stort den könsfördelning av

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ Myndigheten för yrkeshögskolan, Statistisk årsrapport 2017.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

deltagare som finns totalt inom tolkinriktningarna. Detta beror på att det vid fördelning av statsbidrag till vissa tolkutbildningar inom folkbildningen inte finns någon särskild fördelningsmodell för statsbidraget eller olika former av stöd som för yrkeshögskolan.

4 Genomförande och resultat

4.1 Bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval

Med utgångspunkt i myndighetens uppgift, att vi ska integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i vår verksamhet, ska vi bidra till att bryta stereotypa könsmonster och underlätta för potentiella studerande/elever/deltagare att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Inom alla de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för finns det en ojämn könsfördelning. Inom yrkeshögskolan är det cirka fyra av fem utbildningsinriktningar som har en ojämn könsfördelning, inom konst- och kulturutbildningarna har alla en ojämn könsfördelning och för de tre utbildningsinriktningarna inom tolkutbildningarna är det en av tre som har en ojämn könsfördelning.

4.1.1 Mål

Målet med myndighetens arbete är att bidra till att bryta stereotypa könsnormer och bredda rekryteringen av underrepresenterat kön till utbildningar inom yrkeshögskolan, konst- och kulturutbildningar samt vissa tolkutbildningar inom folkbildningen.

4.1.2 Aktiviteter och resultat

För att få en tydligare bild av hur könsbundna yrkesval ser ut inom utbildningsformerna yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildningar har vi genomfört en fördjupad analys av könsfördelningen inom utbildningarna. Syftet var att se om och i så fall hur könsfördelningen förändras under utbildningens gång, samt om det är någon skillnad mellan olika bidrags- och stödformer när det gäller fördelningen av kvinnor och män på utbildningar med olika bidrags- och stödformer. Av analysen framgår hur stor del av statsbidraget som går till manliga respektive kvinnliga studerande.²⁸ Både inom yrkeshögskolan och inom konst- och kulturutbildningar är könsfördelningen ojämn. Inom yrkeshögskolan varierar den beroende på utbildningsområde men följer typiska könsstereotypiska utbildnings- och yrkesval. Inom konst- och kulturutbildningar är majoriteten av de studerande kvinnor. Endast inom inriktningen Film-, Radio- och Tv-produktion var det fler män än kvinnor.

De bilder och texter som myndigheten publicerar ska vara könsneutrala för att inte påverka könsbundna studie- och yrkesval. Myndigheten genomförde en normkritisk granskning av vår användning av bild och text i både intern och extern kommunikation för att se om det material som publiceras upprätthåller eller förstärker stereotypa könsmonster. Vi kunde konstatera att det fanns brister i det bildmaterial vi använde vad gäller exempelvis mångfald och hur kvinnor skildras. Det var inte någon skillnad mellan de bilder som användes för de olika utbildningsformerna. Vi har påbörjat arbetet med att ersätta det bildmaterial som vi bedömt har varit problematiskt och från och med januari 2017 används enbart bilder från företag som lever upp till kraven på att ha ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Under 2018 kommer vi att bygga om vår huvudwebbplats myh.se och avveckla vissa webbplatser som myndigheten ansvarar för. När arbetet är avslutat kommer det bildmaterial som inte motsvarar kraven att ha bytts ut.

Den normkritiska granskningen av texter i både intern och extern kommunikation som genomfördes påvisade inget anmärkningsvärt ur genusperspektiv, som till exempel reproduktion av könsbundna normer. Däremot synliggjorde granskningen problem utifrån

²⁸ Resultatet från analysen redogörs närmare under avsnitten kring utbildningsformerna i kapitel 3.

klarspråkskaraktär som i sin tur bör ses över utifrån perspektivet breddad rekrytering och breddat deltagande i utbildningarna.

Som ett led i att stödja utbildningsanordnare har myndigheten tagit fram ett material kring jämställd kommunikation. I materialet som ska publiceras under våren 2018 har vi samlat goda exempel på hur anordnare kan arbeta med breddad rekrytering inom yrkeshögskolan.

Under 2017 tog myndigheten fram ett program om arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering riktad till utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan. På grund av bland annat resursbrist genomfördes inte dessa aktiviteter under 2017 och aktiviteter är istället planerade att genomföras under 2018.

I ansökan om att bedriva yrkeshögskoleutbildning anger utbildningsanordnare hur de avser att arbeta med jämställdhet vid rekrytering av studerande samt under utbildningens genomförande. För att kunna definiera ett väl beskrivet jämställdhetsarbete i ansökningarna och hur dessa stämmer överens med hur utbildningsanordnare arbetar, har myndigheten genomfört en granskning av ansökningar samt besök hos och intervjuer med anordnare. Ett urval av de utbildningar som beviljades statsbidrag i ansökningsomgång 2015 granskades utifrån de uppgifter och beskrivningar som fanns i ansökan om jämställdhetsarbete. Urvalet av utbildningar avgränsades till fyra olika utbildningsområden med ojämn könsfördelning:

- Ekonomi, administration och försäljning
- Samhällsbyggnad och byggteknik
- Teknik och tillverkning
- Hälso- och sjukvård samt socialt arbete.

Inom utbildningsområdena valdes utbildningsanordnare med redan befintliga utbildningar, eller som tidigare har haft liknande utbildningar inom samma utbildningsområde. Detta för att anordnaren skulle ha hunnit arbeta med jämställdhetsfrågor.

Resultatet av jämförelsen mellan det som står beskrivet i ansökan och informationen som lämnades vid intervjuerna visar att dessa i stort sett stämmer överens. Samtliga utbildningsanordnare som ingick i urvalet både beskriver i ansökan och arbetar med följande insatser:

- strävar efter att motverka traditionellt könsbundna utbildningsval bland presumtiva studeranden t. ex genom att ha förebilder med på mässor,
- arbetar könsmedvetet med rekryteringsmaterial, t. ex med att göra bilder, text och bilder neutrala,
- har en jämställdhetsplan eller jämlikhetsplan,
- strävar efter jämn könsfördelning hos undervisande personal och gästföreläsare,
- stöttar studerande av det underrepresenterade könet genom olika insatser, t.ex. genom att använda gästföreläsare som förebilder,
- har genuspedagogiska överväganden i undervisningen och/eller tar upp frågor om jämlikhet.

Alla de utbildningsanordnare som intervjuades arbetade med någon form av insats för att motverka könsbundna utbildningsval, men insatserna skiljer sig åt i innehåll och omfattning. Av de utbildningsanordnare som granskades var det endast ett fåtal som arbetade med riktade insatser för att nå det underrepresenterade könet.

Undersökningen visade att den utbildningsanordnare som under längre tid har satsat på flera olika riktade rekryteringsinsatser märkte av en ökad andel sökande av det underrepresenterade könet. Undersökningen visade också att enbart utformning av text

och bilder, som de flesta utbildningsanordnare arbetade med, gav små eller inga direkta effekter. Undersökningen indikerade att det är viktigt att hitta flera olika rekryteringsinsatser för att nå sökande från det underrepresenterade könet.

Utbildningsanordnarna är medvetna om den sneda könsfördelningen men tycker att det är svårt att påverka och hänvisar även till de val som görs tidigare i samband med valet till gymnasieskolan. En annan slutsats är också att det är viktigt med stödinsatser under utbildningens gång för att motverka avhopp från det underrepresenterade könet.

4.1.3 Uppföljning

Huruvida det arbete som myndigheten har genomfört med översyn av bilder och texter ur ett genusperspektiv har påverkat de könsbundna studie- och yrkesvalen har inte varit möjligt att mäta än. Intentionen är att aktiviteterna tillsammans med det stöd- och informationsmaterial som tagits fram på sikt ska bidra till att bryta könsbundna studie- och yrkesval. Eftersom effekten av genomförda aktiviteter inte kan mätas i dagsläget avser myndigheten att genomföra ytterligare analys inom en femårsperiod för att se om det har skett någon förändring av könsfördelningen på traditionella mansdominerade utbildningar och på traditionella kvinnodominerande utbildningar inom utbildningsformerna. Analysen ska utföras på sådant sätt att resultaten kan jämföras med de resultat som tidigare framkommit.

4.2 Öka kunskapsnivån inom jämställdhetsområdet internt på myndigheten

För att myndigheten ska kunna utföra sina uppgifter behöver det finnas tydliga strukturer som säkerställer att myndighetens medarbetare verkar för jämställdhet mellan kvinnor och män i sitt dagliga arbete. Med skiftande kunskap om jämställdhetsfrågor finns risken att medarbetarna inte bidrar till myndighetens satta effektmål i den utsträckning som är önskvärt.

4.2.1 Mål

Målet med arbetet har varit att alla myndighetens medarbetare har förmåga att se och förmedla utvecklingsmöjligheter som finns med ett aktivt jämställdhetsarbete.

4.2.2 Aktiviteter och resultat

Under slutet av 2016 och början av 2017 deltog samtliga medarbetare i utbildning vars syfte var att synliggöra normer och strukturer som kan stå i vägen för organisationsutveckling. Utbildningen innehöll både teoretiska och praktiska inslag kring jämställdhet, genus och normkritik. Målet med utbildningsinsatsen var att myndighetens medarbetare skulle ha förmåga att se och förmedla utvecklingsmöjligheter som finns med ett aktivt jämställdhetsarbete. Ett exempel på en sådan utvecklingsinsats som genomfördes efter utbildningen var framtagandet av ett kvalitetskriterium på arbete med värdegrunden i utbildningar inom yrkeshögskolan. Som stöd i det arbetet involverades även en jämställdhetskonsult.

Myndigheten har genomfört en uppdatering av sitt introduktionsprogram för nyanställda. I programmet ingår information om myndighetens likabehandlingsplan, som bland annat omfattar jämställdhet och genus. Myndigheten genomför även kontinuerlig utbildning i likabehandling för alla medarbetare.

Som ett led i att höja kompetensen och förståelsen för hur texter och bilder reproducerar normer har även en medarbetare från kommunikationsenheten deltagit i en extern utbildning. Utbildningen gav god kunskap gällande hur man från ett kommunikationsperspektiv kan arbeta med JIM-frågan i den dagliga verksamheten.

Under 2017 har myndigheten stärkt sin kompetens inom jämställd kommunikation i samband med rekrytering av nya medarbetare.

I syfte att säkerställa att myndighetens interna styrdokument är könsneutrala, genomfördes under 2016 en genomlysning av dessa. Genomlysningen visade att styrdokumenterna är könsneutrala och inte exkluderar eller pekar ut något av könen.

Utöver de utbildningsaktiviteter som angetts i handlingsplanen har myndigheten även tagit del av nätverksträffar, workshops och utbildningsdagar som erbjudits av Nationella sekretariatet för genusforskning.

4.2.3 Uppföljning

Utifrån utbildningen för alla medarbetare, tillsammans med slutsatserna från granskningen av tillsynsbeslut, har kvalitetskriterium utifrån hur utbildningsanordnaren arbetar efter en värdegrund som utgår från jämställdhet, mångfald och likabehandling tagits fram för utbildningar inom yrkeshögskolan.

Myndigheten ska säkerställa att de studerande behandlas rättssäkert oavsett kön. Vi ska därför verka för att utbildningarna levererar enligt förväntan och bedrivs utifrån regelverket på ett sätt som ger kvinnor och män samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning. Med skiftande kunskap hos medarbetare om utbildningsanordnarens arbete med jämställdhet finns en risk att myndighetens medarbetare inte bidrar till målen i den utsträckning som är önskvärt.

Myndigheten har identifierat behov av att genomföra kontinuerliga utbildningar inom genus och jämställdhet med medarbetare och chefer för att vidmakthålla och utveckla både nivå och innehåll i den kunskap som behövs för att uppfylla målen.

4.2.4 Mål

Målet med arbetet har varit att myndigheten har väl utvecklade metoder för granskning av utbildningarnas jämställdhetsarbete.

4.2.5 Aktiviteter

Under 2016 genomförde myndigheten en granskning av inkomna studerandeklagomål utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Enheten för tillsyn analyserade 29 anmälningsärenden som till och med september 2016 hade avslutats med beslut och där det var möjligt att identifiera huruvida anmälaren var en man eller en kvinna. Av de 29 anmälningsärendena hade 17 framförts av kvinnor och 12 av män. I de 17 anmälningar som framfördes av kvinnor utreddes 36 anmälningspunkter. I de 12 anmälningar som framfördes av män utreddes 24 anmälningspunkter. Den mest iögonfallande slutsatsen efter analysen av besluten var att det fanns en tydlig skillnad i andelen anmälningspunkter som avslutas utan åtgärd. Av de anmälningspunkter som anmäldes av kvinnliga anmälare avslutades 53 procent utan åtgärd. Av de anmälningspunkter som anmäldes av manliga anmälare avslutades 25 procent utan åtgärd.

Myndigheten kunde efter granskning av underlaget inte se någon förklaring till skillnaden. I granskningen tittade myndigheten på externa faktorer såsom typ av anmälningsområde och typ av utbildning som anmälningarna gällde. Myndigheten har även tittat på interna faktorer såsom utredningsmetod, handläggningstid samt utredare. Analysen av dessa faktorer pekade på att det inte finns några olikheter i vad kvinnor och män anmäler och hur deras anmälningar hanteras. Utifrån detta beslutades att myndigheten under 2017 skulle analysera de resterande beslut som har fattats under 2016 samt göra en liknande granskning av anmälningsbesluten för 2015.

Myndigheten analyserade 133 anmälningsärenden från januari 2015 till juni 2017. I underlaget för hela perioden 2015 till mitten av 2017 kunde myndigheten konstatera att innehållet i män och kvinnors anmälningsärenden liknar varandra och att båda köns

anmälningsärenden innehåller i snitt cirka 1,5 anmälningspunkt. Av anmälningar som framfördes av män avslutades 47 procent utan åtgärd medan motsvarande siffra för kvinnornas ärenden var 54 procent. Dessa siffror pekar på att den tydliga skillnad som fanns i underlaget som granskades under 2016 inte längre kvarstår när ett mer omfattande underlag granskats samt att det inte finns något som tyder på att myndigheten förhåller sig olika till anmälan beroende på om de kommer från kvinnor eller från män.

Myndigheten har även utifrån ett jämställdhetsperspektiv analyserat alla övriga tillsynsbeslut som fattades under 2016 fram till juli 2017. Myndigheten har inte funnit att någon utbildningsanordnare brustit vad gäller att ge kvinnor och män samma förutsättningar att genomföra utbildningen. I 46 tillsynsärenden under denna period genomförde myndigheten en studerandeenkät där det bland annat ställdes frågan om kvinnor och män gavs samma förutsättningar att genomföra utbildningen. Endast vid två tillfällen blev de studerandes svar på frågan lägre än genomsnittsvärdet fem på en sex-gradig skala. Snittet i dessa två svar var 4,5 och 4,7. Myndigheten analyserade även spridningen i enkätsvaren men fann inga skäl att ifrågasätta de sammanvägda resultaten.

Den sammantagna bilden av genomgången av tillsynsbeslut och inkomna studerandeklagomål är att det i dagsläget inte finns någon anledning att ändra rutinerna för tillsynsverksamheten utifrån jämställdhetsperspektiv. Detta tillsammans med kunskap som myndigheten har inhämtat från Skolinspektionen, Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och utbildning med jämställdhetskonsult har bidragit till att vi prioriterat att utveckla arbetet med kvalitetskriterier för utbildningar inom yrkeshögskolan.

Sedan september 2017 regleras i 5 kap. 5 § förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan att myndigheten vid fördelning av statsbidrag eller särskilda medel även ska beakta resultat från genomförd tillsyn, kvalitetsgranskning och uppföljning.²⁹ Kvalitetskriterium med indikatorer utifrån hur utbildningsanordnaren arbetar efter en värdegrund som utgår från jämställdhet, mångfald och likabehandling har tagits fram och har testats under hösten 2017 för att sedan vidareutvecklas under 2018. På så vis kommer det framtagna kvalitetskriteriet i förlängningen bli en del i kommande bedömningar av fördelning av statsbidrag eller särskilda medel inom yrkeshögskolan.

4.2.6 Uppföljning

Resultatet av granskningen av tillsynsbeslut, tillsammans med den utbildning som genomfördes av jämställdhetskonsult, resulterade i framtagandet av nytt kvalitetskriterium för utbildningar inom yrkeshögskolan. Som tidigare nämnts har det skett förändringar i förordningen för yrkeshögskolan som innebär att myndigheten vid fördelning av statsbidrag eller särskilda medel även ska beakta resultat från genomförd tillsyn, kvalitetsgranskning och uppföljning. Tillsynsverksamheten har sedan tidigare värdegrund som ett granskningsområde där jämställdhet utgör en del av detta.

Den tydligare skrivningen i förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan har bidragit till ett behov av att ta fram ytterligare underlag vid beslut om fördelning av statsbidrag eller särskilda medel utifrån jämställdhetsperspektivet. Kvalitetskriterium med indikatorer utifrån hur utbildningsanordnaren arbetar efter en värdegrund som utgår från jämställdhet, mångfald och likabehandling har testats för första gången under hösten 2017. Det finns inget resultat ännu av hur dessa påverkar bedömning av utbildningar som ansöker om statsbidrag eller särskilda medel inom yrkeshögskolan.

I samband med tillsyn har även andra typer av utmaningar kring arbetet med jämställdhet framkommit. Förutom att bryta könsbundna val vid rekrytering till utbildningarna är det en utmaning att få studerande i ett kraftigt underrepresenterat kön att ta sig igenom hela utbildningen då dessa har en tendens att hoppa av utbildningen i större utsträckning.

²⁹ 5 kap. 5§ i den nya lydelsen tillämpas första gången i fråga om en utbildning där beslut om huruvida utbildningen ska ingå i yrkeshögskolan fattas den 1 april 2017 eller senare.

Arbetet med kvalitetskriterier är ett led i att stödja utbildningens ledningsgrupp i sitt arbete med att motverka könsbundna val och att underrepresenterat kön hoppar av utbildningen i förtid. Myndigheten har möjlighet att följa om det arbetet ger effekt genom den årliga statistiska uppföljning som sker.

5 Effekt

I den handlingsplan som redovisades till Regeringskansliet i hösten 2015 sattes två effektmål upp för programperioden. Effektmål 1 innebär att myndigheten ska bidra till att bryta stereotypa könsmonster och underlätta för potentiella studerande/elever/deltagare att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. I effektmål 2 ska myndigheten säkerställa att de studerande behandlas rättssäkert oavsett kön.

Effekten av de aktiviteter som genomförts hittills inom ramen för handlingsplanens effektmål 1 kan i dagsläget inte mätas. På längre sikt förväntas de däremot att bidra till jämställda möjligheter och villkor när det gäller utbildning och studieval. Genom att arbeta med att motverka traditionella könsmonster i utbildnings- och yrkesval bidrar myndigheten till att bryta traditionella könsmonster på utbildningar, vilket i sin tur bidrar till att bryta könsmonster inom arbetslivet. Genom detta kan det arbete som genomförs bidra till att uppfylla delmålen kring lika fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet mellan män och kvinnor. För att i högre grad bidra till ovanstående jämställdhetspolitiska delmål har myndigheten identifierat behov av att utöka arbetet med jämställdhet till att inte enbart beröra breddad rekrytering till utbildningarna utan även breddat deltagande i utbildningarna och mottagande hos berört arbetsliv.

De interna utbildningsinsatser som genomförts har bidragit till en ökad kunskapsnivå hos myndighetens medarbetare, vilket bidrar till att myndigheten i större utsträckning är normkritisk i sitt arbete och på så vis bidrar till delmålet med jämställd utbildning.

Myndighetens tillsynsverksamhet har sedan tidigare värdegrund som ett granskningsområde där jämställdhet utgör en del. De granskningar som har genomförts av inkomna studerandeklagomål och tillsynsbeslut utifrån ett jämställdhetsperspektiv har visat att de rutiner som finns vid tillsyn uppfyller sitt syfte och att det därför inte finns någon anledning att ändra dessa. Arbetet har visat att de studerande behandlas rättssäkert oavsett kön och genom detta har effektmål 2 i handlingsplanen uppnåtts.

5.1 Övrigt inom ramen för myndighetens uppdrag som bidrar till ökad jämställdhet

Förutom de aktiviteter som har skett inom ramen för JiM har även andra förändringar ägt rum som bidrar till delmålet om jämställd utbildning. Bland annat kom Prop.2015/16:198 *En stärkt yrkeshögskola-ett lyft för kunskap* under 2016 som ledde fram till författningsändringar inom yrkeshögskolan. Genom förändringarna har MYH genomfört insatser inom breddad rekrytering som kommer att kunna bidra till en ökad jämställdhet inom yrkeshögskolan. Exempel på förändringar som genomförts är införandet av längre beslutsperiod för utbildningar att ingå i yrkeshögskolan, som innebär att en utbildning kan bli beviljad att ingå i yrkeshögskolan med fler omgångar än tidigare. I yrkeshögskolans tidigare system fanns det svårigheter för den som av olika skäl gjorde studieavbrott. Möjligheten till längre beviljande av en utbildning gynnar den studerandes möjlighet att planera sin utbildning och återkomma efter exempelvis föräldraledighet. Även ur studie- och yrkesvägledningssperspektiv är längre beslutsperioder positiva. Genom att utbildningarna finns under en längre tid kan det underlätta vid studie- och yrkesvägledning och bidra till förändrade studie- och yrkesval.

En annan förändring är införandet av behörighetsgivande förutbildning vilket gör det möjligt, exempelvis vid karriärsbyte, att kunna erhålla kunskaper som motsvarar de krav på behörighet som är uppställda för ordinarie yrkeshögskoleutbildning för att sedan antas

till den ordinarie yrkeshögskoleutbildningen. Myndigheten har också tagit fram föreskrifter om vilka kurser som omfattas av rätten att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasialnivå i syfte att uppfylla krav på särskilda förkunskaper för utbildning inom yrkeshögskolan.³⁰ Föreskrifterna är en del av den utvidgade rätten till kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå som kan få en positiv effekt på jämställdhet mellan kvinnor och män eftersom rätten underlättar omställningar i arbetslivet. De båda förändringarna innebär att både kvinnor och män får utökade möjligheter att byta yrkeskarriär, vilket kan bidra till att bryta den könsuppdelning som syns i utbildningar inom gymnasieskolan och som även återspeglas i efterföljande studier och i arbetslivet.

6 Avslutande reflektion

Under myndighetens arbete med JiM har förändringar inom utbildningsformen yrkeshögskolan genomförts. Dessutom har utbildningsformen kompletterande utbildningar utvecklats och en ny utbildningsform, konst- och kulturutbildningar, har startat. Förändringarna har bidragit till att myndigheten har prioriterat sina resurser på annat sätt än vad som ursprungligen planerades för. Dock har samtliga planerade aktiviteter inom projektet JiM genomförts, men i olika omfattning.

Arbetet har bidragit till ökad kunskap hos myndighetens medarbetare, men vilken effekt de genomförda aktiviteterna kommer att ha när det gäller att bryta könsbundna studie- och yrkesval är för tidigt att säga.

Erfarenheterna från arbetet med JiM tillsammans med de kunskaper och erfarenheter vi har fått via genomfört pilotprojektet med riktat statsbidrag för validering inom YH³¹ och regeringsuppdraget *Breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv*³² har gjort att vi i det långsiktiga arbetet framöver har identifierat behov av att utvidga utvecklingsområdet könsbundna studie- och yrkesval till att inte enbart gälla breddad rekrytering. När utbildningsanordnaren exempelvis riktar in sitt arbete på att rekrytera fler kvinnor till en mansdominerad utbildning, måste även deltagandet underlättas under hela utbildningen. Risken är annars att den underrepresenterade gruppen i högre grad inte slutför utbildningen. Även mottagande avnämare behöver arbeta för ett breddat mottagande för att bibehålla den underrepresenterade gruppen inom yrkesområdet efter avslutad utbildning.

I och med att myndigheten inte är den som genomför yrkeshögskoleutbildningar har även utbildningsanordnare och arbetsliv en viktig roll i arbetet med att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval både vid planering av och i genomförandet av utbildningarna.

Utifrån de erfarenheter som myndigheten får i samband med granskning av utbildningar utifrån kvalitetskriterier inom värdegrundsarbete, ser myndigheten möjligheter till att genomföra ytterligare aktiviteter inom området för att bidra till att bryta könsbundna studie- och yrkesval.

Ett stort fokus har under programperioden lagts på utbildningsformen yrkeshögskolan. Myndigheten ansvarar även för konst- och kulturutbildningar och vissa tolkutbildningar inom folkbildningen. Den statistik som myndigheten har om olika utbildningsinriktningar visar att det finns en ojämn könsfördelning inom alla våra utbildningsformer. I vårt arbete framöver kommer vi att beakta hur vi kan integrera jämställdhetsarbetet för alla tre utbildningsformerna. När det gäller styrningsprocessen har planering och uppföljning

³⁰ Föreskrift om vilka kurser som omfattas av rätten att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasialnivå i syfte att uppfylla krav på särskilda förkunskaper för utbildning inom yrkeshögskolan, MYH 2017/2454.

³¹ Myndigheten för yrkeshögskolan, Riktat statsbidrag för validering inom YH (MYH 2015/574).

³² Myndigheten för yrkeshögskolan, Mångfald och breddad rekrytering till yrkeshögskolan (MYH 2017/570).

integrerats i den ordinarie organisationen. Myndigheten avser att fortsätta att hantera jämställdhetsarbetet på detta sätt även framöver.

Myndigheten har för avsikt att framöver följa upp om förändringar av regelverket för yrkeshögskolan även gett effekter på utbildningsanordnares arbete med jämställdhetsintegrering och minskat den ojämna könsfördelningen inom utbildningsinriktningar. De samlade erfarenheterna från myndighetens arbete och från anordnares arbete med jämställdhetsfrågor kommer att ge en god grund för fortsatt arbete för att bidra till att nå delmålet om jämställd utbildning.

7 Referenser

Författningar

Förordning (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan

Lag (2009:128) om yrkeshögskolan

Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan

Förordning (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar.

Förordning (2012:140) om statsbidrag för viss utbildning som rör tolk och teckenspråk

Förordning (2017:13) om behörighetsgivande förutbildning inom yrkeshögskolan

Rapporter, utredningar och övriga dokument

MYH, *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Myndigheten för yrkeshögskolan 2016 – 2018*. Dnr: MYH 2015/3925

MYH, *Mångfald och breddad rekrytering till yrkeshögskolan*. Dnr: MYH 2015/570

MYH, *Pilotstudie Riktat statsbidrag för validering inom YH*. Dnr: MYH 2015/574

MYH, *Årsredovisning 2016*

MYH, *Statistisk årsrapport 2017*

MYH, *Kvalitetskriterier för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar*. Dnr: MYH 2016/96

MYH, *Kvalitetsgranskning av konst- och kulturutbildningar 2016, Granskningsrapport*

MYH, *Föreskrift om vilka kurser som omfattas av rätten att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasienivå i syfte att uppfylla krav på särskilda förkunskaper för utbildningar inom yrkeshögskolan*. Dnr: MYH 2017/2454

Bilaga 1 – Mål-, aktivitet- och resultatlista

EFFEKTMÅL 1**Myndigheten för yrkeshögskolan bidrar till att bryta stereotypa könsmonster och underlättar för potentiella studerande/elever att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval**

Effektmålet bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen *En jämn fördelning av makt och inflytande* och *Ekonomisk jämställdhet*.

Myndighetens aktiviteter ska säkerställa att kvinnor och män får samma möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och har samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning. Att kvinnor och män i större utsträckning hittar rätt utbildning leder till ökade möjligheter till betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Planerade aktiviteter	Genomförda aktiviteter	Förväntat kortsiktigt resultat	Uppnådda resultat	Förväntade långsiktiga effekter	Uppnådda effekter
1. Normkritisk granskning av myndighetens användning av bilder i både intern och extern kommunikation	En granskning av myndighetens bildbank har genomförts. Vi kunde konstatera att det fanns brister i befintligt bildmaterial vad gäller exempelvis mångfald och hur kvinnor skildras	Myndigheten använder bilder i intern och extern kommunikation som lever upp till kraven ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.	Vi har börjat ersätta bildmaterialet och köper från och med januari 2017 in bilder från företag som lever upp till kraven ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.	Bidra till att bryta stereotypa könsnormer och könsbundna studie- och yrkesval.	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.
2. Normkritisk granskning av texter i både intern och extern kommunikation	En granskning av webbtexter kopplat till de olika områdena har genomförts. Vi har inte kunnat identifiera något problem ur genusperspektiv som exempelvis reproduktion av normer.	Myndigheten använder sig av ett textspråk som är kvalitetssäkrat ur ett jämställdhetsperspektiv.	Det har inte identifierats några problem ur ett genusperspektiv vid granskning av webbtexterna och därför har inga texter behövt skrivas om.	Bidra till att bryta könsbundna studie- och yrkesval.	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.
3. Utbildning i jämställd kommunikation	Enheten för kommunikation har deltagit i den gemensamma utbildningen som genomfördes av Equalate. Utöver detta har ett utbildningstillfälle med kommunikationschefen genomförts	Ökad kunskap om jämställd kommunikation	Utbildningsinsatserna tillsammans har gett ett gott resultat gällande hur man från kommunikationshåll kan arbeta med JiM-frågan i den dagliga verksamheten.	Bidra till att bryta stereotypa könsnormer och könsbundna studie- och yrkesval.	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.

	<p>utifrån utbildningsmaterial från JiM:s resursbank.</p> <p>En medarbetare på kommunikationseheten har deltagit i en särskild utbildning för att höja kompetensen och förståelsen för hur text och bilder reproducerar normer i syfte att bättre kunna bidra till JiM-arbetet.</p>				
4. Framtagande av stödmaterial till utbildningsanordnare för jämställd kommunikation	Ett stödmaterial med goda exempel från anordnare kring hur man kan arbeta med breddad rekrytering har tagits fram.	Ökade kunskaper hos anordnare kring jämställd kommunikation	Stödmaterial kommer att publiceras under våren 2018 på www.myh.se	På längre sikt förväntas stödmaterial bidra till en breddad rekrytering av underrepresenterat kön till de utbildningar som myndigheten ansvarar för	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.
5. Information för anordnare	Ett program för en planerad informationsdag under 2017 har tagits fram.	Myndigheten arbetar med stöd till anordnare gällande jämställdhet och jämställdhetsintegrering på myndighetens informationsdagar.	Aktiviteten har inte genomförts under 2017 som planerat på grund av resursskäl.	Utbildningsanordnarna arbetar aktivt med breddad rekrytering och breddat deltagande utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.
6. Genomlysning av styrdokument	En genomlysning av myndighetens interna styrdokument genomfördes under 2016 och det konstaterades att samtliga styrdokument var könsneutrala.	Säkerställa jämställdhetsperspektivet i myndighetens styrdokument	Det konstaterades att samtliga styrdokument var könsneutrala. Ingen revidering av styrdokumenten behövde därför genomföras.	Bibehålla jämställdhetsperspektivet och könsneutraliteten i myndighetens dokument över tid.	Den genomförda utbildningen för samtliga medarbetare på myndigheten har bidragit till att öka kunskapsnivån inom området som i sin tur bidrar till att bibehålla jämställdhetsperspektivet i styrdokumenten.
7. Uppdatering av myndighetens introduktion för nyanställda	Introduktion har genomförts där information kring myndighetens styrdokument, plan för lika rättigheter och möjligheter samt rutiner vid kränkande	Myndighetens introduktion för nyanställda innehåller utbildning i genuskunskap och jämställdhetsintegrering.	På grund av omständigheter utanför myndighetens kontroll har utbildningen i genuskunskap och jämställdhetsintegrering inte	Utbildning i genuskunskap och jämställdhetsintegrering är en återkommande och naturlig del i myndighetens	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.

	särbehandling och trakasserier har getts.		genomförts i den utsträckning som planerats.	introduktion för nyanställda	
8. Utbildning för medarbetare	Utbildning med syfte att synliggöra normer och strukturer som kan stå i vägen för organisationsutveckling genomfördes under december 2016 samt under januari och februari 2017. Samtliga anställda vid myndigheten under perioden för utbildningarna deltog.	En ökad medvetenhet hos myndighetens medarbetare kring frågorna samt vårt eget agerande och bemötande både internt och externt.	Resultatet av utbildningsinsatserna har bland annat varit att samtliga medarbetare numera kan bidra till att säkerställa att våra styrdokument även fortsättningsvis är könsneutrala.	Myndighetens medarbetare har förmåga att se och förmedla utvecklingsmöjligheter som finns med ett aktivt jämställdhetsarbete	Utbildningen ledde till att kontakt togs från myndighetens enhet för kvalitetsgranskning med jämställdhetskonsult för att arbeta fram kvalitetskriterier inom området för utbildningar inom yrkeshögskolan. Kvalitetskriterium med indikatorer utifrån hur utbildningsanordnaren arbetar efter en värdegrund som utgår från jämställdhet, mångfald och likabehandling är framtagna och har testats under hösten- 17 för att sedan vidareutvecklas under 2018.

EFFEKT MÅL 2**Myndigheten för yrkeshögskolan säkerställer att de studerande behandlas rättssäkert oavsett kön.**

Effekt målet bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen *En jämn fördelning av makt och inflytande* och *Ekonomisk jämställdhet*.

Myndigheten ska säkerställa att utbildningarna levererar enligt förväntan och är korrekta så att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning. En jämställd utbildning leder till ökade möjligheter till betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Planerade aktiviteter	Genomförda aktiviteter	Förväntat kortsiktigt resultat	Uppnådda resultat	Förväntade långsiktiga effekter	Uppnådda effekter
9. Kunskapsinhämtning	Tillsynsutredare har deltagit på ett myndighetsgemen samt erfarenhetsutbyte med fokus på jämställdhetsintegration och tillsyn, arrangerat av Nationella sekretariatet för genusforskning tillsammans med Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Vi har även varit i kontakt med	En utveckling av befintliga metoder för tillsyn av utbildningarnas jämställdhetsarbete	Aktiviteten har inte prioriterats då det har varit svårt att applicera lärdomar i Skolinspektionens och i UKÄ:s arbete med jämställdhetsfrågor direkt på myndighetens arbetsmetoder vid tillsyn. Däremot har erfarenheterna från UKÄ bidragit till att myndigheten	Myndighetens tillsynshandbok har utvecklade metoder för granskning av utbildningarnas jämställdhetsarbete. Detta i syfte att säkerställa att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning.	Granskning av tillsynsbeslut och studerandeklagomål utifrån ett jämställdhetsperspektiv har visat att myndigheten redan nu har fungerande metoder för tillsyn utifrån jämställdhetsperspektiv.

	Skolinspektionen för att jämföra erfarenheter kring jämställdhetsdimensionen i tillsynen.		istället har tagit fram nytt kvalitetskriterium.		
10. Analys av könsfördelning på utbildningar	En analys av könsfördelningen på utbildningar inom yrkeshögskolan och konst- och kulturutbildningar har genomförts. Syftet med analysen var bland annat att få ökad kunskap om hur könsfördelningen ser ut per utbildningsinriktning	Myndigheten har en ökad kunskap om bland annat könsfördelningen per utbildningsinriktning.	Förutom ökad kunskap om hur könsfördelningen ser ut per utbildningsinriktning gav analysen även kunskaper om hur stor del av statsbidraget som går till kvinnliga respektive manliga studerande/elever inom de olika utbildningsformerna.	Den fördjupade kunskapen om könsfördelningen bidrar till att myndigheten i större utsträckning kan genomföra aktiviteter som bidrar till att bryta könsbundna studie- och yrkesval.	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.
11. Analys av anordnares beskrivning samt faktiska arbete med jämställdhet i utbildningen	Ett urval av beskrivningstexter för beviljade yrkeshögskoleutbildningar i ansökningsomgången 2015 har granskats. Förutom granskning av beskrivningar har också besök och intervjuer gjorts med utbildningsanordnare.	Myndigheten har en röd tråd utifrån ett jämställdhetsperspektiv i ansökan, bedömning och tillsyn.	Jämförelsen mellan det som står beskrivet i ansökan och informationen som lämnades vid intervjuerna visade att utbildningsanordnarna arbetar på det sätt som står beskrivet i ansökan, men de aktiviteter som bedrivs skiljer sig åt i antal och innehåll.	Erfarenheterna från granskningen bidrar till att ytterligare förbättra det underlag som begärs in vid ansökan och riktlinjer vid bedömning utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	De långsiktiga effekterna kan inte bedömas vid denna tidpunkt.
12. Granskning av anmälningssärenden	En granskning av studerandeklagomål utifrån ett jämställdhetsperspektiv har genomförts vid två olika tillfällen. Under den första omgången granskades inkomna studerandeklagomål under 2016 fram till och med september månad. Därefter granskades studerandeklagomål inkomna efter september 2016 samt de som	Myndigheten har en tydlig uppföljning och statistik över könsfördelningen gällande generella studerandeklagomål samt klagomål som rör bristande jämställdhet.	Den första granskningen visade en tydlig skillnad i andelen anmälningssärenden som avslutades utan åtgärd. Utifrån dessa slutsatser valde myndigheten att granska ett mer omfattande underlag. Denna granskning med tillhörande analys visade att det inte finns något som tyder på att myndigheten förhåller sig olika till anmälan	Myndighetens tillsynsverksamhet bidrar till att säkerställa att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning.	Granskning av tillsynsbeslut och studerandeklagomål utifrån ett jämställdhetsperspektiv har visat att myndigheten redan nu har fungerande metoder för tillsyn utifrån jämställdhetsperspektiv.

	kommit in under 2015.		beroende på om dessa kommer från kvinnor eller män.		
13. Granskning av tillsynsbeslut	Myndigheten har utifrån ett jämställdhetsperspektiv analyserat alla tillsynsbeslut som fattades under 2016 och fram till juli 2017.	En utveckling av befintliga metoder för tillsyn av utbildningarnas jämställdhetsarbete	Myndigheten har inte funnit att någon utbildning brustit vad gäller att ge kvinnor och män samma förutsättningar att genomföra utbildningen.	Myndighetens tillsynsverksamhet bidrar till att säkerställa att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning.	Granskning av tillsynsbeslut och studerandeklagomål utifrån ett jämställdhetsperspektiv har visat att myndigheten redan nu har fungerande metoder för tillsyn utifrån jämställdhetsperspektiv.

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan
Box 145, 721 05 Västerås, Sweden
www.myh.se