

RAPPORT 2026

Resultat från arbetet med jämslällldhetsintegrering

FÄRDIGSTÄLLD: 2026-01-20

PUBLICERAD: 2026-01-21

DNR: MYH 2024/6724

ISBN: 978-91-90048-55-9



Myndigheten för yrkeshögskolan

Sammanfattning

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) arbetar särskilt med att bidra till att uppnå det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning. Utifrån detta har myndigheten tagit fram en inriktning med fokus på att bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval i de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för. Denna inriktning fokuserar på två områden: dels att jämställdhetsperspektivet är integrerat i myndighetens verksamhet, dels att myndigheten ska samverka med relevanta samhällsaktörer för att öka jämställdheten i samhället. Inriktningen för jämställdhetsintegrering används vid planering, prioritering och uppföljning av insatser inom alla verksamhetsområden inom programperioden.

Under innevarande programperiod 2020–2025 av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) har MYH genomfört ett antal insatser för att integrera jämställdhetsperspektivet i verksamheten. En grund för detta är att medarbetare och chefer har kunskap och kompetens inom området. Utifrån det har myndigheten exempelvis utvecklat introduktionen för nyanställda och i utbildningspaketet ingår bland annat Jämställdhetsmyndighetens webbutbildning om jämställdhetsintegrering och Jämställdhetsmyndigheten har även hållit i webinarium för alla på myndigheten utifrån temat att motverka könsbundna studie- och yrkesval för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden.

Yrkeshögskolan kan bidra till att man i vuxen ålder byter yrkesområde och kan därmed möjliggöra icke könsbundna val. Vår främsta möjlighet att verka för en jämnare könsfördelning bland studerande inom utbildningsformerna är genom vårt uppdrag att främja kvalitet och utveckling i utbildningarna. Inom detta område har vi haft fokus på och utvecklat stödmaterial till utbildningsanordnare, utvecklat jämställdhetsperspektivet i vår kommunikation och arbetat med att visa på goda exempel.

Vi arbetar på flera sätt för att höja utbildningsanordnarnas medvetenhet om att en jämnare könsfördelning i utbildningarna främjar kvalitet. Jämställdhetsperspektivet är ett särskilt kvalitetskriterium i myndighetens kvalitetsgranskning av konst- och kulturutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar. Det innebär att myndigheten granskar hur utbildningsanordnaren i utbildningen arbetar med jämställdhet mellan könen och för att bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Vi kan konstatera att den generella utvecklingen har varit positiv sedan vi började granska jämställdhet, mångfald och likabehandling i utbildningarna 2018. Idag identifierar vi färre förbättringsområden kopplat till jämställdhet i både yrkeshögskoleutbildningar och konst- och kulturutbildningar än tidigare och fler anordnare har hög kvalitet inom området.

Vi möter arbetslivet i utbildningarnas ledningsgrupper i samband med kvalitetsgranskningar och diskuterar jämställdhetsperspektivet. I detta sammanhang lyfter vi särskilt vinsten av att utbilda och ha möjlighet att rekrytera från hela arbetskraften, det vill säga att arbetslivets kompetensbehov lättare tillfredsställs om arbetsmarknaden är mindre könsuppdelad. Vad gäller samverkan med andra myndigheter sker detta primärt under Jämställdhetsmyndighetens paraply. Dels kopplat till arbetet med JiM, dels via Jämställdhetsmyndighetens arbete avseende könsbundna studie- och yrkesval.

Trots att MYH gjort och gör insatser och åtgärder för mer jämställda utbildningar inom myndighetens ansvarsområde, kan vi konstatera att ojämlikheten vad gäller studerandes utbildningsval består. Vi kan visserligen se vissa positiva tendenser, men över lag har det inte skett några större förflyttningar trots gjorda insatser.

Det finns en utmaning i att MYH enbart kan påverka utbildningsval i begränsad utsträckning. Vi kan och gör insatser för att påverka, men grunden för många utbildningsval sker under tidigare skolgång. Vidare påverkas utbildningsval av hur arbetsmarknaden ser ut vad gäller könsbundna yrkesval. Vad gäller det sistnämnda

träffar MYH arbetslivet vid våra granskningar och lyfter nyttan och nödvändigheten av att arbeta för att arbetsmarknaden är öppen och tillgänglig för båda könen oavsett yrkesområde.

Innehållsförteckning

1	Uppdrag att redovisa resultat av jämställdhetsintegrering	5
1.1	Myndighetens styrning	5
2	Inriktning för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering	6
2.1	Tre delar och framtidsbild för 2025.....	6
2.2	Bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval i de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för	7
2.3	Jämställdhetsperspektivet är integrerat i myndighetens verksamhet	7
2.3.1	Kompetensutveckling	7
2.3.2	Jämställdhetsperspektiv vid främjande	8
2.3.3	Jämställdhetsperspektiv vid granskning	8
2.4	Samverkan med relevanta samhällsaktörer för att öka jämställdheten i samhället	9
2.4.1	Samverkan med arbetsliv för att uppfylla jämställdhetspolitiska mål	9
2.4.2	Samverkan med myndigheter för att uppfylla jämställdhetspolitiska mål ...	10
3	Resultat.....	10
3.1	Färre könsbundna utbildnings- och yrkesval.....	10
3.1.1	Program inom yrkeshögskolan.....	10
3.1.2	Något ökad andel kvinnor inom teknik och tillverkning.....	11
3.1.3	Lägre examensgrad inom grupperna män och utrikes födda består för yrkeshögskoleprogram.....	12
3.1.4	Samma möjligheter och villkor för kvinnor och män?	12
3.1.5	Nationell yrkesutbildning	13

1 Uppdrag att redovisa resultat av jämställdhetsintegrering

Regeringen har gett Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) i uppdrag att redovisa resultat och om möjligt effekter av genomfört arbete under innevarande programperiod 2020–2025 av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

Resultat och om möjligt effekter ska sättas i relation till de jämställdhetspolitiska mål som är relevanta för myndighetens kärnuppdrag. I uppdraget ingår även att redogöra för lärdomar och eventuella jämställdhetsutmaningar som myndigheten har identifierat inom ramen för sitt JIM-arbete.

MYH ska lämna en skriftlig redovisning av uppdraget till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) med kopia till departement under vilket myndigheten sorterar samt till jämställdhetsdepartementet senast den 20 januari 2026.

1.1 Myndighetens styrning

Enligt förordning (2011:1162) med instruktion för MYH ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet.

Vad gäller yrkeshögskolan konstateras det i §6 Lag (2009:128) om yrkeshögskolan att utbildningar ska bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval¹. Avseende konst- och kulturutbildningar och nationell yrkesutbildning konstateras att "den som verkar inom utbildningen ska särskilt främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling"². Vad gäller tolkutbildningar inom folkbildningen genomsyras begreppet folkbildningen av jämställdhet och nämns bland annat i §1 Förordning (2015:218) om statsbidrag till folkbildningen.

¹ §6 Lag (2009:128) om yrkeshögskolan.

² § 6 Förordning (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar respektive §7 Förordning (2024:107) om stöd för en nationell yrkesutbildning.

2 Inriktning för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering³

I regleringsbrevet avseende 2021 fick MYH ett uppdrag att redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Myndighetens generaldirektör beslutade om en inriktning för arbetet i augusti 2021. Utgångspunkt är myndighetens uppgifter och vår vision att arbetsliv och individer har den kompetens de behöver för att kunna växa och utvecklas.

MYH arbetar särskilt med att bidra till att uppnå det jämställdhetspolitiska delmålet om *jämställd utbildning*. Inriktningen för jämställdhetsintegrering används vid planering, prioritering och uppföljning av insatser inom alla verksamhetsområden inom programperioden.

Den bristande jämställdhet som myndigheten identifierat och strävar efter att lösa är könsbundna utbildnings- och yrkesval. Gymnasieeval låser ibland fast senare utbildnings- och yrkesval men det finns också vissa utbildningar eller yrkesroller som av tradition är kvinnligt eller manligt dominerade.⁴

2.1 Tre delar och framtidsbild för 2025

Med utgångspunkt i målet om jämställd utbildning och de könsbundna utbildnings- och yrkesval som bidrar till bristande jämställdhet delades myndighetens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering fram till 2025 in i tre delar:

- bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval i de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för
- integrera jämställdhetsperspektivet i myndighetens verksamhet
- samverka med relevanta samhällsaktörer för att öka jämställdheten i samhället.

I inriktningen tog myndigheten fram framtidsbilder för både utbildningsformerna och för myndighetens arbetssätt, som motsvarade önskad verklighet 2025.

Önskat utfall för utbildningsformerna:

- Kvinnor och män har samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieeval och personlig utveckling inom alla de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för. Könsbundna utbildnings- och yrkesval inom framför allt yrkeshögskolan är mindre vanligt. Kvinnor och män väljer, studerar och fullföljer utbildningar samt arbetar efter examen inom ett yrke utifrån egna intressen och mål oavsett kön.

Önskat utfall för myndighetens arbetssätt:

- Jämställdhetsperspektivet finns med och beaktas i det dagliga arbetet på myndigheten. Detta eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Genom att jämställdhetsperspektivet är integrerat i myndighetens verksamhet hamnar frågorna inte i skymundan.
- Jämställdhet mellan kvinnor och män är tätt kopplat till att arbetsliv har den kompetens som de behöver för att kunna växa och utvecklas. Myndigheten bidrar

³ Regeringsuppdrag: Inriktning för Myndigheten för yrkeshögskolans arbete med jämställdhetsintegrering, Myndigheten för yrkeshögskolan, 2021, Dnr: MYH 2021/2645.

⁴ Bara 4 av 18 nationella gymnasieprogram har en jämn könsfördelning visar Statistiska centralbyråns publikation "På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2020". Därtill visar MYH:s "Statistiska årsrapport 2021" att könsfördelningen totalt sett är ojämn inom konst- och kulturutbildningarna och tolkutbildningarna samt i merparten av utbildningsområdena inom yrkeshögskolan.

till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen genom samverkan med relevanta samhällsaktörer, exempelvis arbetslivsrepresentanter och andra myndigheter, för att öka jämställdheten i samhället.

- Myndigheten tar med andra faktorer i arbetet med jämställdhet, exempelvis ålder och inrikes/utrikes födda.

2.2 Bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval i de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för

Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering ska bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Med könsbundna val menas att gymnasieval ibland låser fast senare utbildnings- och yrkesval men också att det finns vissa utbildningar eller yrkesroller som av tradition är kvinnligt eller manligt dominerade.

Könsbundna utbildnings- och yrkesval är det ojämställdhetsproblem som myndigheten bidrar till att lösa. Men myndigheten kan inte ensam bidra till att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval. Måluppfyllelsen beror på det viktiga arbete som utbildningsanordnarna gör med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina utbildningar. Myndigheten stödjer utbildningsanordnarna i det genom stödjande insatser som exempelvis stödmaterial, webinarier eller genom att sprida goda exempel. Myndigheten behöver även samverka och samarbeta med andra samhällsaktörer för att på bästa sätt arbeta mot traditionella utbildnings- och yrkesval.

Utifrån ovanstående har myndighetens fokus inom området såväl ett internt som externt perspektiv. Nedan diskuteras först det mer interna arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet och därefter myndighetens samverkan med externa parter.

2.3 Jämställdhetsperspektivet är integrerat i myndighetens verksamhet

Inriktningen innebär att myndigheten ska genomföra sitt uppdrag med ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsperspektivet ska finnas med och beaktas i det dagliga arbetet på myndigheten.

Myndigheten ska till exempel beakta könsfördelning och andra intersektionella perspektiv vid extern representation på konferenser eller liknande. Myndigheten ska alltid sträva efter jämn könsfördelning och jämn representation gällande andra intersektionella perspektiv.

2.3.1 Kompetensutveckling

Medarbetarnas kunskap är en viktig förutsättning för jämställdhetsintegrering i myndighetens verksamhet. Under 2022 utvecklade myndigheten introduktionen av medarbetare genom att samla webbutbildningar med kopplingar till det statliga uppdraget på vårt intranät. I utbildningspaketet ingår bland annat Jämställdhetsmyndighetens webbutbildning om jämställdhetsintegrering. På vårt intranät publicerar vi kontinuerligt kunskapshöjande artiklar och rapporter om jämställdhetsfrågor.

Under programperioden har medarbetare regelbundet deltagit i nätverksträffar via seminarier och utbildningsinsatser inom ramen för JiM-programmet. Under 2023 bjöd vi in medarbetare från Jämställdhetsmyndigheten att hålla i ett webinarium för alla på myndigheten utifrån temat att motverka könsbundna studie- och yrkesval för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden.

Över lag utvecklar myndigheten kunskap och kompetens bland annat via myndighetens medverkande i olika samarbeten och samverkansorgan i Jämställdhetsmyndighetens regi.

2.3.2 Jämställdhetsperspektiv vid främjande

Vår främsta möjlighet att verka för en jämnare könsfördelning bland studerande inom utbildningsformerna är genom vårt uppdrag att främja kvalitet och utveckling i utbildningarna. Genom våra insatser strävar vi efter att höja medvetenheten hos utbildningsanordnarna om att jämnare könsfördelning ger gemensamma vinster och bättre kvalitet i utbildningarna. Vid framför allt myndighetens kvalitetsgranskning kommunicerar vi myndighetens vision med ett jämställdhetsperspektiv, det vill säga att arbetsliv har tillgång till hela befolkningen som rekryteringsbas samt att alla individer oavsett kön har den kompetens de behöver för att kunna växa och utvecklas.

Många utbildningsanordnare upplever att det är svårt att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval. Utbildningsanordnarnas arbete med jämställdhet är många gånger ett långsiktigt arbete där det kan dröja innan åtgärder leder till önskad effekt, exempelvis i form av en jämnare könsfördelning.

I slutet av 2019 publicerade myndigheten ett stödmaterial för arbete med jämställdhet riktat till utbildningsanordnare av konst- och kulturutbildningar, och i början av 2020 ett stödmaterial riktat till utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan. Vid 2020 års slut beräknade myndigheten att informationen har nått 102 unika användare inom konst- och kulturutbildningar och 292 unika användare inom yrkeshögskolan. Materialet har därefter fortsatt att användas.

Vikten av utbildningsanordnarnas arbete med jämställdhetsperspektivet betonas också i det självvärderingsverktyg för systematiskt kvalitetsarbete som kan användas av utbildningsanordnarna av konst- och kulturutbildningar och utbildningar inom yrkeshögskolan. Verktöget tydliggör vilka aspekter som utbildningsanordnare och ledningsgrupper bör följa upp, analysera och åtgärda för att bland annat komma närmare målet att bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Under 2022 uppdaterade vi verktöget med möjligheter att fylla i könsbaserad statistik över studerande som utbildningsanordnaren kan följa över tid. För att underlätta utbildningsanordnarnas kvalitetsarbete förtydligades samtidigt begrepp och analysfrågor om jämställdhet i självvärderingsverktyget. Myndigheten höll under samma år föreläsningar om gemensamma vinster med jämställdhetsarbete på konferenser riktade till utbildningsanordnare.

Jämställdhet är också ett viktigt perspektiv i vår kommunikation. Vid utformningen av våra informationskampanjer har vi ett jämställdhetsperspektiv genom val av budskap, bilder och goda exempel för att bidra till en breddad rekrytering och att bryta könsbundna utbildningsval. Till exempel ställer vi krav på att bildbyråer och fotografer erbjuder bilder och fotografier som följer Jämställdhetsmyndighetens rekommendationer för jämlik kommunikation vid upphandlingar. Exempelvis tog vi fram bilder för att visa kvinnor och män i yrkesroller som bryter med könsbundna normer gällande yrkesval i den informationskampanj om yrkeshögskolan som vi genomförde under 2023.

En viktig del av främjandet är att visa på goda exempel. Myndigheten publicerar exempel på vår hemsida, och bland dem finns bland annat arbete med att säkerställa att värdegrunds- och likabehandlingsfrågor genomsyrar hela utbildningen samt hur man kan arbeta med urvalsprocessen för att säkerställa likvärdiga förutsättningar. Myndigheten har tagit fram en kommunikationshandledning som stöd till utbildningsanordnare. I den tas tips och råd upp om hur man kan kommunicera kring utbildning och arbetsmarknad på ett sätt som tilltalar även det underrepresenterade könet. Inom pilotverksamheten för nationell yrkesutbildning har myndigheten publicerat reportage som belyser hur utbildningsformen kan bidra till att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval.

2.3.3 Jämställdhetsperspektiv vid granskning

Vi arbetar på flera sätt för att höja utbildningsanordnarnas medvetenhet om att en jämnare könsfördelning i utbildningarna främjar kvalitet. Jämställdhetsperspektivet är ett

särskilt kvalitetskriterium i myndighetens kvalitetsgranskning av konst- och kulturutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar. Det innebär att myndigheten granskar hur utbildningsanordnaren i utbildningen arbetar med jämställdhet mellan könen och för att bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval.

Under 2022 gjorde vi en kompetensutvecklingsinsats inom jämställdhetsområdet för de utredare som arbetar med kvalitetsgranskning. Utredarna ska kunna ge utbildningsanordnarna stöd och verktyg att själva verka för breddad rekrytering och bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Myndigheten använder bland annat individbaserad statistik uppdelad på kön i kvalitetsgranskningen, för att visualisera snedrekryteringen bland antagna till utbildningar och skillnader i studieresultat. Inför en kvalitetsgranskning kan utbildningsanordnarna förbereda sig genom att använda det självvärderingsverktyg som MYH har tagit fram.

Efter att myndigheten infört jämställdhet som ett kvalitetskriterium i kvalitetsgranskningen av yrkeshögskoleutbildningarna 2018 blev det ett vanligt förekommande förbättringsområde i utbildningarna. I den uppföljande kvalitetsgranskningen har vi bedömt att många utbildningsanordnare stärkt sitt arbete med jämställdhet i utbildningen. I flera fall har utbildningsanordnarna uppgett att myndighetens stödmaterial har varit till hjälp i detta arbete.

Vi kan konstatera att den generella utvecklingen har varit positiv sedan vi började granska jämställdhet, mångfald och likabehandling i utbildningarna 2018. Idag identifierar vi färre förbättringsområden än tidigare, kopplat till jämställdhet i både yrkeshögskoleutbildningar och konst- och kulturutbildningar och fler anordnare har hög kvalitet inom området. De förbättringsområden vi ser handlar oftast om att anordnarna behöver integrera jämställdhetsarbetet i det systematiska kvalitetsarbetet. Vid kvalitetsgranskningar blir det tydligt att ett bra arbete med värdegrundsfrågor, däribland jämställdhet, främjar genomströmningen.

De goda exempel vi möter i vår kvalitetsgranskning använder vi för att ge inspiration till andra utbildningsanordnare. Under 2024 publicerade vi bland annat ett exempel på hur en anordnare analyserat och utvecklat urvalsprocessen till en utbildning tillsammans med ledningsgrupp och studerande, för att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval.

2.4 Samverkan med relevanta samhällsaktörer för att öka jämställdheten i samhället

Myndigheten ska där det är rimligt, lämpligt och ändamålsenligt samverka med andra för att uppnå samordningsvinster i arbetet med jämställdhetsintegrering. Det kan exempelvis vara samverkan med arbetslivsrepresentanter, intresseorganisationer och/eller andra myndigheter.

2.4.1 Samverkan med arbetsliv för att uppfylla jämställdhetspolitiska mål

Vi möter arbetslivet i utbildningarnas ledningsgrupper i samband med kvalitetsgranskningar och diskuterar jämställdhetsperspektivet. I detta sammanhang lyfter vi särskilt vinsten av att utbilda och ha möjlighet att rekrytera från hela arbetskraften, det vill säga att arbetslivets kompetensbehov lättare tillfredsställs om arbetsmarknaden är mindre könsuppdelad.

Myndigheten samverkar med utbildningsanordnare, inte minst i samband med utvecklingsarbete. Inom jämställdhetsområdet var anordnare bland annat med i en referensgrupp, vid utvecklingen av självvärderingsverktyget kopplat till kvalitetsgranskning.

2.4.2 Samverkan med myndigheter för att uppfylla jämställdhetspolitiska mål

Myndigheten samverkar frekvent med Jämställdhetsmyndigheten. Under senare år har detta skett både inom arbetet med JiM och kopplat till Jämställdhetsmyndighetens uppdrag avseende könsbundna studie- och yrkesval. Vad gäller det sistnämnda var MYH referensgrupp inför de nätverksträffar som genomfördes under 2025.

MYH samordnar arbetet med myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande(MSV KLL). I denna samverkan ingår ett antal⁵ myndigheter och syftet är att bidra till en väl fungerande kompetensförsörjning. Bland annat har man tagit fram en karta över aktörer som påverkar valet av utbildning med fokus på STEM och kvinnor. I detta arbete medverkade även Jämställdhetsmyndigheten.

3 Resultat

MYH har följt upp arbetet med jämställdhetsintegrering inom ramen för myndighetens ordinarie uppföljning under programperioden. I slutet av verksamhetsåren har resultaten sammanställts i myndighetens årsredovisningar.

För att följa upp resultatet nedan utgår vi från den inriktning för jämställdhetsintegrering som myndighetens generaldirektör beslutade 2021.

Framtidsbilden innehöll ett önskat utfall för utbildningar inom myndighetens ansvarsområde och tre önskade utfall som gäller myndighetens arbetssätt.

Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering ska bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Men myndigheten kan inte ensamt bidra till detta.

Inriktningen innebär att myndigheten ska stödja utbildningsanordnarna genom stödjande insatser som exempelvis stödmaterial, webinarier eller genom att sprida goda exempel. Måuppfyllelsen beror på arbetet som utbildningsanordnarna gör med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina utbildningar.

3.1 Färre könsbundna utbildnings- och yrkesval

3.1.1 Program inom yrkeshögskolan

Yrkeshögskoleutbildning är en eftergymnasial utbildningsform som kombinerar teoretiska studier och en stark arbetslivsanknytning. Det övergripande syftet med programmen är att svara mot arbetsmarknadens behov av kvalificerad arbetskraft med eftergymnasial yrkesutbildning. Merparten av programmen leder till specifika yrkesroller och omfattar minst 100 YH-poäng, vilket motsvarar minst 20 veckors heltidsstudier.

Majoriteten av de behöriga sökande till yrkeshögskolans program som startade 2024 var kvinnor, 57 procent. Det var i nivå med 2023 men något lägre än 2022.

Könsfördelningen bland sökande till program inom yrkeshögskolan följer fortsatt könsbundna mönster. Både under 2024 och de tre föregående åren var det vanligast att kvinnor sökte till program inom utbildningsområdena ekonomi, administration och försäljning samt hälso- och sjukvård samt socialt arbete. För männen var det vanligast att söka till program inom utbildningsområdena data/it eller teknik och tillverkning.

⁵ Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket, Arbetsförmedlingen, Svenska ESF-rådet, Tillväxtverket, Universitetskanslersämbetet och Universitets- och högskolerådet har detta samverkansuppdrag i instruktion eller i regleringsbrev. Vid sidan av dessa myndigheter ingår även Folkbildningsrådet, Vinnova och Statistiska centralbyrån.

Liksom tidigare är det i stort sett lika många kvinnor som män som påbörjar utbildningarna. Av de antagna som påbörjade utbildningen 2024 var hälften kvinnor och hälften män. En delförklaring till att en mindre andel av kvinnorna påbörjar den utbildning de sökt kan vara att konkurrensen om platserna är högre på utbildningar med övervägande kvinnor som sökande.

Bland de fem stora utbildningsområdena hade ekonomi, administration och försäljning samt hälso- och sjukvård samt socialt arbete 4,2 respektive 3,4 behöriga sökande per plats 2024. Dessa områden har haft en högre konkurrens om platserna än de tre övriga stora utbildningsområdena samtliga år sedan 2015. Inom data/it, samhällsbyggnad och byggteknik samt teknik och tillverkning varierade antalet behöriga sökande per plats mellan 2,2 och 2,3. Även om trenden för dessa tre områden har varit ökande de senaste tio åren.

Samtidigt som fördelningen mellan kvinnor och män är jämn över hela yrkeshögskolan är fördelningen inom varje utbildningsområde skev (se tabell nedan). Bland de större utbildningsområdena utmärker sig hälso- och sjukvård samt socialt arbete, som endast hade 12 procent män bland de som påbörjade utbildningarna 2024. Det mest mansdominerade utbildningsområdet teknik och tillverkning hade 24 procent kvinnor som påbörjade studier 2025.

Tabellerna nedan visar att inga utbildningsområden ligger inom spannet 40–60 procent antagna kvinnor eller män under tidsperioden.

Tabell 1. Andel antagna kvinnor och män inom de fem största utbildningsområdena 2021–2024.

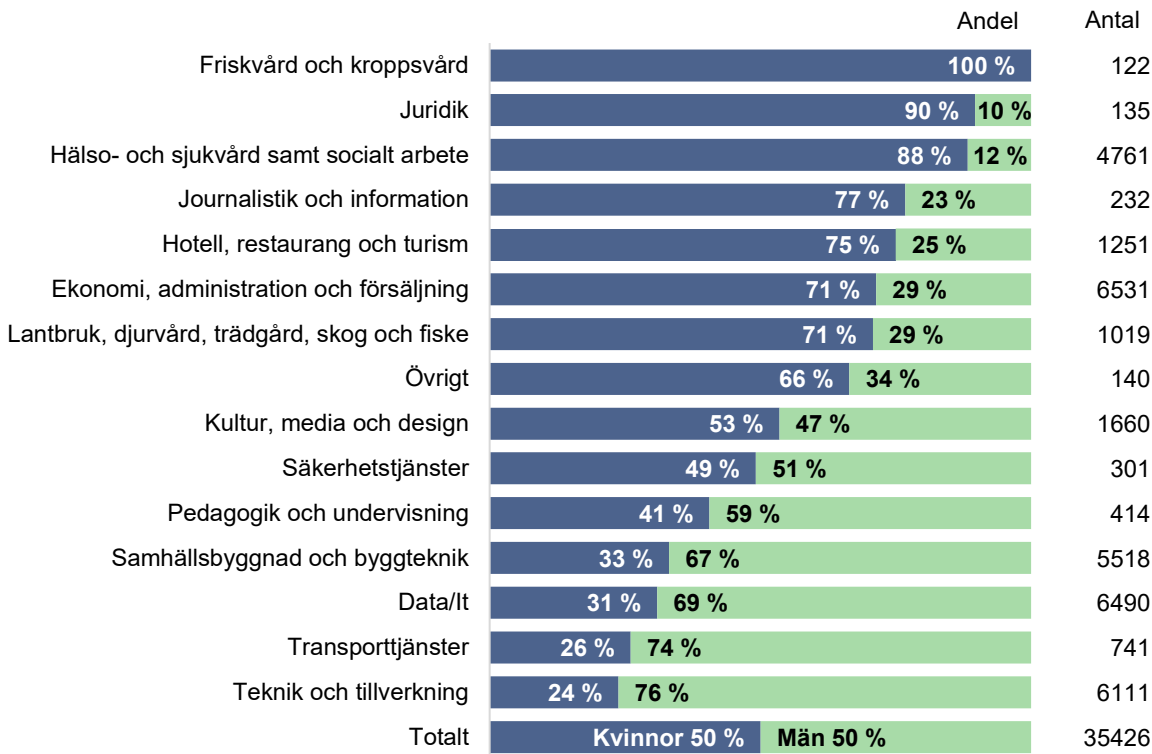
Andel antagna kvinnor	2021	2022	2023	2024
Data/it, kvinnor	30 %	32 %	31 %	31 %
Ekonomi, administration och försäljning, kvinnor	71 %	70 %	70 %	71 %
Hälso- och sjukvård samt socialt arbete kvinnor	89 %	90 %	87 %	88 %
Samhällsbyggnad och byggteknik, kvinnor	33 %	35 %	33 %	33 %
Teknik och tillverkning, kvinnor	20 %	23 %	23 %	24 %
Andel antagna män	2021	2022	2023	2024
Data/it, män	70 %	68 %	69 %	69 %
Ekonomi, administration och försäljning, män	29 %	30 %	30 %	29 %
Hälso- och sjukvård samt socialt arbete, män	11 %	10 %	13 %	12 %
Samhällsbyggnad och byggteknik, män	67 %	65 %	67 %	67 %
Teknik och tillverkning, män	80 %	77 %	77 %	76 %

Källa: Statistikmyndigheten SCB

3.1.2 Något ökad andel kvinnor inom teknik och tillverkning

Det område som genomgått störst förändring är teknik och tillverkning där andelen kvinnor som påbörjat utbildningen ökat från 20 procent 2021 till 24 procent 2024. Området har också haft en stor ökning av antalet utbildningsplatser under perioden. Genom åren har utbildningarna inom området haft relativt få sökande och fler outnyttjade platser. Under 2024 ökade dock antalet sökande till yrkeshögskoleprogram inom teknik och tillverkning. Antalet kvinnor som sökt till utbildningarna ökande från 4 400 till 6 300 mellan 2023 och 2024, vilket motsvarar en ökning med 43 procent. Samtidigt är utbildningsområdet dock fortsatt tydligt mansdominerat.

Diagram 1. Antagna som påbörjat studier efter utbildningsområdet och kön, 2024.



Källa: Statistikmyndigheten SCB

3.1.3 Lägre examensgrad inom grupperna män och utrikes födda består för yrkeshögskoleprogram

Under hela tidsperioden 2007–2024 har examensgraden varit högre för kvinnor än för män och högre för inrikes födda jämfört med utrikes födda. Mellan 2021 och 2024 sjönk examensgraden totalt från 70 till 69 procent. Examensgraden var oförändrad för män på 65 procent medan den sjönk från 75 till 72 procent för kvinnor.⁶

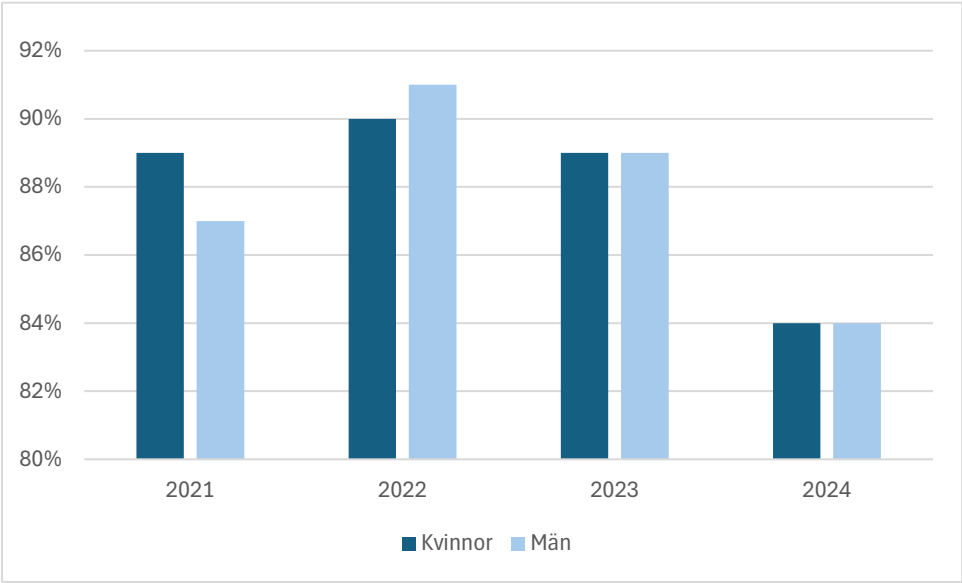
3.1.4 Samma möjligheter och villkor för kvinnor och män?

En enkät till studerande som tog examen 2023 visade liksom tidigare år att kvinnorna (87 procent), liksom tidigare år, var nöjda med utbildningen i högre utsträckning än männen (82 procent).

Även då det alltså finns en tydlig könsuppdelning mellan olika utbildningsområden inom yrkeshögskolan, kan vi konstatera att resultaten efter genomgången utbildning inte skiljer sig mellan kvinnor och män. Andelen examinerade i yrkeshögskolan som har ett arbete året efter avslutad utbildning har varit jämn mellan könen över tid. För de som tog examen 2023 var andelen 87 procent för både kvinnor och män.

⁶ Utfallet kan jämföras med till exempel examensfrekvens efter nationella program inom gymnasieskolan där det generellt sett vanligare att kvinnor uppnår examen efter tre år jämfört med män (80,5 respektive 78,4 procent år 2024). Skillnaderna har dock minskat de senaste åren då andelen minskat för kvinnor medan andelen ökat för männen (Skolverkets publikation Betyg och studieresultat i gymnasieskolan år 2024).

Diagram 2. Andel examinerade kvinnor och män i yrkeshögskolan i arbete året efter examen, 2021–2024.



Även när man ser på andelen av de som har ett arbete året efter avslutad utbildning, vars arbete överensstämmer med utbildningen, är resultaten tämligen lika. Ungefär två tredjedelar av såväl kvinnor och män har ett arbete som helt eller till största delen överensstämmer med utbildningens inriktning, medan cirka tio procent av de examinerade av båda könen har ett arbete som inte överensstämmer med inriktningen på utbildningen.

Tabell 2. Andelen examinerade kvinnor och män i yrkeshögskolan som har ett arbete året efter avslutad utbildning som överensstämmer med utbildningen, 2021–2024.

	2021	2022	2023	2024
Kvinnor, helt eller till största delen	71 %	67 %	65 %	66 %
Kvinnor, till viss del	21 %	21 %	21 %	24 %
Kvinnor inte alls	8 %	11 %	13 %	10 %
Män, helt eller till största delen	71 %	67 %	64 %	64 %
Män, till viss del	22 %	23 %	24 %	25 %
Män, inte alls	7 %	10 %	12 %	10 %

Källa: Statistikmyndigheten SCB.

3.1.5 Nationell yrkesutbildning

Myndigheten har i uppdrag av regeringen att förbereda införandet av en ny form av yrkesutbildning på gymnasial nivå för vuxna med utgångspunkt i den modell som tillämpas för yrkeshögskolan. Den nya utbildningsformen benämns nationell yrkesutbildning (NY) och ska förstärka kopplingen mellan arbetslivets kompetensbehov och yrkesutbildning för vuxna för en snabbare etablering på arbetsmarknaden. Det finns flera vägar till behörighet inom nationell yrkesutbildning. Sökande behöver inte ha några

förkunskaper inom det utbildningsområde som utbildningen ges. Intentionen är att erbjuda ett brett och inkluderande tillträde, oavsett individens tidigare utbildnings- eller yrkesval.

I uppföljningen av pilotverksamheten konstaterar myndigheten att de generösa behörighetsreglerna kan bidra till att underlätta karriärbyten i vuxen ålder, exempelvis för kvinnor som vill ställa om till ett praktiskt yrke inom industrin eller el- och energibranschen, även om de inte har valt en sådan inriktning på gymnasiet.

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan

Box 145

721 05 Västerås

www.myh.se