

Handläggare
Liselott Lycke
Kvalitetschef
Akademi- och ledningsstöd

Återrapportering Jämställdhetsintegrering (2023–2025)

Innehåll

1	Inledning	3
2	Organisation och ansvar	4
3	Genomförda åtgärder	5
3.1	En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier	5
3.2	En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter	7
3.3	En jämställd utbildning och forskarutbildning	8
3.4	Stödjande processer och verktyg för att möjliggöra förändring	9
4	Lärdomar	11
	Bilagor	12

1 Inledning

Under perioden 2023–2025 har lärosätet haft som övergripande mål att integrera jämställdhet i verksamheten. Arbetet baseras på de nationella jämställdhetspolitiska målen samt regleringsbrevet. Uppföljning sker genom rapportering till Jämställdhetsmyndigheten och årligen via årsredovisningarna.

Högskolan Väst har bedrivit arbete med jämställdhetsintegrering sedan 2017. Jämställdhet utgör en integrerad del av högskolans hållbarhetsstrategi, där jämställdhet och lika villkor betraktas som centrala komponenter inom den sociala hållbarhetsdimensionen. Dessa områden är verktyg för att uppfylla högskolans vision, kärnvärden och strategiska riktning i relation till Agenda 2030, de jämställdhetspolitiska målen samt diskrimineringslagen.

I högskolans vision framhålls hållbar utveckling som en grundläggande riktlinje för verksamheten: ”För en mer hållbar värld är vi en aktiv samhällsaktör som tillsammans med omvärlden skapar kunskap och gör den tillgänglig för fler.” Hållbarhet är även en bärande princip i högskolans värdegrund, som utgår från och försvarar alla människors lika värde. Demokrati och mångfald lyfts fram som faktorer som bidrar till social välfärd, rättvisa och en hållbar samhällsutveckling.

Det övergripande målet för arbetet med jämställdhetsintegrering är att skapa jämställda förutsättningar för kvinnor och män inom högskolans verksamhet och uppdrag, samt för de grupper högskolan är till för: studenter, medarbetare och samverkanspartners. Jämställdhet betraktas som en kvalitetsdimension, och jämställdhetsintegrering används som ett verktyg för att uppnå detta mål. Genom att inkludera jämställdhetsperspektiv i beslut och processer på samtliga nivåer förväntas kvaliteten i kärnverksamheten stärkas.

Under perioden har fyra övergripande effektmål varit vägledande:

1. En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier
2. En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter
3. En jämställd utbildning och forskarutbildning
4. Stödjande processer och verktyg för att möjliggöra förändring

2 Organisation och ansvar

Redan 2021 integrerades jämställdhetsperspektivet i [Policy för hållbar utveckling](#) som en del av den sociala hållbarheten. I policyn uttalas ”Principen ”att leva som vi lär”, att verka förebyggande och för ständiga förbättringar samt att efterleva tillämplig lagstiftning, ska prägla verksamheten vid Högskolan Väst. Det är en trovärdighetsfråga som förutsätter ett uttalat engagemang från högskolans ledning och aktiv medverkan från högskolans medarbetare och studenter.” Detta är utgångspunkten för arbetet med social hållbarhet och viktiga utgångspunkt är arbetsmiljölagen och diskrimineringslagens krav på ständiga förbättringar (”aktiva åtgärder”).

Arbetet med jämställdhetsintegrering har genom åren utvecklats från att ha fokus på ökad kunskap och kompetens till att bygga struktur och systematik för att underlätta jämställdhetsintegrering i verksamhetens processer och dagliga verksamhet. Logiken är att genom att satsa på kunskap och kompetenshöjning på bred bas samt fördjupad kunskap och dialoger med särskilt utvalda grupper (chefer, programansvariga, forskningsledare, handledare, doktorander) så skapas en medvetenhet där jämställdhet och övriga delar inom den sociala hållbarheten blir mer synliga i vardagen och en del i kulturförändring. Organiseringen har därför gått från dedikerade samordnare och stödjande grupperingar till ett tydligt ansvar för högsta ledning, samtliga chefer och handledare för doktorander. Jämställdhetsarbetet integreras därmed i ordinarie verksamheten, i ordinarie verksamhetsprocesser, liksom andra närliggande uppdrag, såsom till exempel arbetet med breddad rekrytering, hållbarhetsarbete (Agenda 2030), kvalitetsarbetet, lika villkorsarbetet och arbetsmiljöarbetet.

Hållbarhetsfrågornas organisering och ansvar sker i linjen med stöd av struktur och årlig systematik för planering och uppföljning. Systematiken i ledningssystemet utgår från högsta ledningens strategiska årshjul där hållbarhet, inklusive social hållbarhet, följs upp inom ramen för forskning (kvalitetssäkringssystemet för forskning) och utbildning (kvalitetssäkringssystemet för utbildning) samt kontinuerligt genom det arbetsgivarstrategiska rådet. Det högskolegemensamma övergripande jämställdhetsintegreringsarbetet följs upp två gånger per år – inför högsta ledningens strategidag inom hållbar utveckling och inför årsredovisningen.

3 Genomförda åtgärder

Flera insatser har genomförts under åren främst i syfte att höjda kompetensen och skapa systematik och stödjande strukturer för att integrera arbetet i ordinarie verksamhetsprocesser och på så sätt skapa en kulturförändring. Fram till 2024 avsattes särskilda resurser (ca 700 000 kr per år), vilket i huvudsak gick till kompetensutvecklingsinsatser för utvalda grupper. Ekonomiska nedskärningar inför 2025 resulterade i uppsägningar och minskad budget för utbildningsinsatser, men jämställdhetsarbetet anses välintegrerat i verksamheten och fortsätter utvecklas. Ledarskapsutbildningar är fortsatt prioriterade och fokus är både kompetenshöjning och aktivt personligt ledarskap. Nedan följer en redovisning av genomförda åtgärder kopplat till vart och ett av de fyra övergripande effektmålen.

3.1 En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier

För att skapa en medveten och förebyggande organisationskultur för anställda och studenter har arbete med att systematiskt identifiera beteenden som skapar och upprätthåller beroendeförhållanden, ojämställdhet och ojämlikhet genomförts. Det förebyggande arbetet utgår från policyn för hållbar utveckling och inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet där chefer i linjen ansvarar för att upprätthålla och utveckla kunskap, kompetens och tydlig kommunikation om nolltolerans mot trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier. Tydliga rutiner för att hantera incidenter finns och dessa inbegriper vem som kan ta emot information (incidenter leder sällan till formella anmälningar), eskaleringskedja, hur dialog och utredning sker, vem som stödjer den utsatta och hur eventuell sekretess behandlas.

Riskanalys och kartläggning sker genom olika enkäter, dialoger med olika grupper samt genom uppföljning och analys av insamlade data (både kvalitativ och kvantitativ).

Arbetet med studiemiljön inkluderar årlig uppföljning och analys av studentklagomål och disciplinärenden, årlig studiemiljöenkät (lika-villkors-enkät) till alla studenter samt frågor om studiemiljön i programenkäter (programenkäter genomförs på alla program för studenter på sista terminen). Vartannat år görs en doktorandbarometer vilken där frågor om studiemiljö, utsatthet och jämställdhet ingår. Utöver det har prefekter återkommande dialoger med Studentkåren och kvalitetschef genomför tematiserade dialoger med Studentkåren flera gånger per termin. Eventuella brister dokumenteras och inkluderas i årlig handlingsplan för lika villkor och arbetsmiljö för att prioritera och åtgärda de eventuella brister samt förbättringsförslag som framkommit

genom enkäter, dialoger och övriga uppföljningar. Hållbarhetssamordnare på varje arbetsenhet bistår ledningen med stöd och arbetar gemensamt för att utveckla verksamheten och lära av varandra.

Det förebyggande arbetet med medarbetarnas arbetsmiljö sker systematiskt genom medarbetarsamtal och diskussioner på avdelningsmöten, men även på daglig bas genom diskussioner i olika grupper, lärarlag och team. Medarbetarna tar stort eget ansvar, vilket bekräftas i uppföljningar. Vägledande case, normkritiska workshops och olika tips/utbildningar för att förändra jargong och osynliga maktstrukturer har tagits fram i syfte att användas som diskussionsunderlag för att diskutera olämpliga beteenden och genusbaserad utsatthet på avdelningsmöten (arbetsplatsträffar). Interna diskussioner om har också förekommit inom vissa enheter. I övrigt har inga nya utbildningsinsatser genomförts under perioden

Arbetsmiljöarbetet följs upp med en [hälsofrämjande arbetsmiljöenkät](#) var tredje år samt årligen genom analys av medarbetarsamtal, lönekartläggningar och löneutvecklingsanalyser.

Kompetensutvecklingsinsatser genomförs systematiskt och genom åren har chefer, anställningsnämnden, forskningsledare, handledare, programansvariga och doktorander varit prioriterade grupper. En digital utbildning "Förebygg hot och våld inom universitet och högskola" har genomförts för samtliga anställda, för att bland annat ge kunskap om att motverka och hantera sexuella trakasserier. Ledningen har deltagit i tillfällen i Jämställdhetsmyndighetens seminarier "Utveckla jämställdhetsarbetet i akademien".

Webben har förenklats och uppdaterats för att tydliggöra trygga kanaler (flera kontaktpersoner) för anmälan och stöd gällande trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier. Stödstrukturer för utsatta finns i form av studentombud, studierektor för forskarutbildningen, kuratorer (studenthälsa), jurist och vid behov anlitas externa aktörer. Dessa erbjuder bland annat samtalsstöd, psykosocialt stöd, vägledning och rådgivning.

För att hålla samman och driva arbetet med social hållbarhet har varje arbetsenhet en hållbarhetssamordnare som stödjer ledningen i arbetet. Samordnarna stödjer även varandra och träffas regelbundet för att dela erfarenheter, utveckla arbetsformer och gemensamt driva arbetet enligt högskolans årshjul.

3.2 En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter

En transparent och rättvis fördelning av makt och resurser, där jämställdhet och lika villkor utgör grundläggande principer, är en grundläggande målsättning för ett hållbart och inkluderande samhälle. Att säkerställa lika lön för lika och likvärdigt arbete är en central del av denna ambition. Samtidigt är det viktigt att konstatera att i dagens samhällsstrukturer innebär detta ett långsiktigt arbete, där kortsiktiga och mätbara resultat ofta är svåra att påvisa. Förändring kräver uthållighet, systematiska insatser, kontinuerlig uppföljning och ett gemensamt ansvar för att successivt förändra normer, processer och system. Kompetensutvecklingsinsatser har därför varit grundläggande insatser för att skapa insikt och förändring.

Ett viktigt arbete som varit fokus hela perioden är att skapa transparens i rekryteringsprocessen. Anställningsnämnden och chefer har varit prioriterade grupper för kompetensutvecklingsinsatser. Som exempel kan nämnas att seminarium om jämställdhet och rekrytering genomförts för anställningskommittén och chefer. Syftet var att öka medvetenheten kring risker för bias och att säkerställa att rekryteringsprocesserna bedrivs på ett sakligt och inkluderande sätt.

Anställningsordningen har uppdaterats och fokus för den nya anställningsordningen har varit att säkerställa transparenta, öppna och korrekta processer för att till exempel minska risk för diskriminering eller oegentligheter. Ett nytt arbetssätt kopplat till lärosätets rekryteringssystem, inklusive en tydligare attestkedja, har utvecklats för att ställa tydliga krav på rekryteringsgrupper i syfte att minimera risker för bias i rekryteringsprocesser. Vidare har nya rutiner för att följa upp jämställdhetsaspekter vid rekrytering implementerats och är under fortsatt utveckling.

Processer för att tillsätta interna uppdrag är transparenta och kommuniceras alltid internt. Medarbetare uppmanas att söka så att urvalet blir stort. Möjligheter till interna karriärvägar och professionell utveckling har förbättrats de senaste åren, särskilt inom den gemensamma förvaltningen.

Inom arbetsenheter där kvinnor är underrepresenterade skapas möjligheter att vara aktiva i nätverk för att främja kvinnors närvaro och intresse inom teknikområdet. Som exempel kan nämnas ett samarbete med GKN för att öka intresset för teknikutbildningar bland kvinnor, och ett mentorsnätverk har etablerats i samverkan med GKN för att stärka kvinnliga studenters möjligheter efter examen. Även Fyrbodals har ett nätverk för kvinnor och driver ett branschråd med fokus på kunskapsutbyte kring jämställdhet inom utbildning och arbetsliv.

Andra förebyggande och stärkande aktiviteter för att skapa jämställda möjligheter för medarbetare är generösa villkor och möjligheter för föräldraskap som exempelvis möjlighet till distansarbete, ökad användning av digitala och hybrida möten och mötesplanering med hänsyn till skola och förskola. Föräldralediga inkluderas i både information och sociala aktiviteter.

För studenter skapas bättre möjligheter till föräldraplanering genom information och schemaplanering i mycket god tid, digitalisering av kurser och möjligheter till hybridutbildning. Obligatoriska moment schemaläggs tidigt och med hänsyn till möjligheten att kombinera studier och föräldraskap, och studenter ges viss möjlighet att påverka gruppindelningar.

Uppföljning sker genom årlig lönekartläggning och årliga löneanalyser samt uppföljning av kompetensutvecklingstid. Individuell uppföljning sker i medarbetarsamtal, lönesamtal och tjänsteplaneringssamtal.

I de fall där forskningsmedel fördelas internt genom ansökningar nyttjas ofta externa sakkunniga för att få en rättvis bedömning. Fördelning av medel följs upp och analyseras och inga oskäliga skillnader har påträffats.

3.3 En jämställd utbildning och forskarutbildning

Alla studenter ska ges lika villkor för att kunna delta och slutföra sin utbildning. Många av de ovan nämnda insatserna, till exempel kompetensutvecklingsinsatser, skapar förutsättningar för detta. Under perioden har kompetensutveckling (inom jämställdhet och lika villkor) för programansvariga, forskningsledare, handledare för doktorander och doktorander varit prioriterade.

Högskolan har, liksom alla andra lärosäten, en snedrekrytering kopplat till könsbundna studieval. För att motverka detta har bild-, marknadsförings- och rekryteringsmaterial utvecklats sedan 2017.

Sedan 2020 har samtliga program, inklusive forskarutbildningen, genomlysts i högskolans så kallade [AII-certifiering](#) där hållbar utveckling och jämställdhetsperspektivet är integrerat. AII-certifieringen har utvecklat både kompetensen och medvetenheten hos programansvariga och lärare samtidigt som alla program har utvecklats med avseenden på bland annat arbetsintegrerat lärande, hållbar utveckling och jämställdhet.

Högskolans pedagogiska enhet erbjuder kursutbud inom bland annat hållbar utveckling och samtliga anställda har inom perioden genomfört en obligatorisk utbildning i hållbar utveckling.

Kvalitetschef har återkommande tematiserade dialoger med Studentkåren och Studentombudet för att identifiera risker, utveckla och förbättra studiemiljön och stödstrukturer. Dialogerna genomförs med representanter från olika inblandade funktioner. Vid varje dialog följs arbetet sedan förra tematiserade dialogen upp.

Arbetet med studiemiljön och jämställd utbildning inkluderar, som nämnt ovan, även årlig uppföljning och analys av studentklagomål och disciplinärenden, årlig studiemiljöenkät (lika-villkors-enkät) till alla studenter samt frågor om studiemiljö och jämställdhet i programenkäter (programenkäter genomförs på alla program för studenter på sista terminen). Vartannat år genomförs en doktorandbarometer med frågor om studiemiljö, utsatthet och jämställdhet. Utöver detta har prefekter återkommande dialoger med Studentkåren, Eventuella brister, inklusive sådana som rör jämställd utbildning, dokumenteras och inkluderas i den årliga handlingsplanen för lika villkor och arbetsmiljö för att prioritera och åtgärda brister samt förbättringsförslag som framkommit genom enkäter, dialoger och övriga uppföljningar.

Uppföljning av arbetet med att skapa en jämställd utbildning görs dock främst genom de årliga programrapporterna (forskarutbildningen vartannat år). I programrapporterna görs en systematisk genomlysning och uppföljning av jämställdhetsperspektiv och lika villkor. Som underlag har programansvarig Studiemiljöenkät ("lika-villkors-enkät"), programenkät och kursvärderingar. Programrapporten diskuteras i programråd där det finns studentrepresentation.

3.4 Stödjande processer och verktyg för att möjliggöra förändring

Under perioden har högskolan utvecklat systematik och struktur för att underlätta integrering av jämställdhet och lika villkor i verksamhetens processer. Tre tydliga fokusområden har prioriterats: 1) Kompetensutveckling och stöd 2) Integrering i ledningssystemet 3) Dialoger med Studentkåren

Kompetensutveckling och stöd

Som beskrivits ovan har högskolan satsat på kunskap och kompetenshöjning på bred bas samt fördjupad kunskap och dialoger med särskilt utvalda grupper. Kompetensutveckling har genomförts där chefer, anställningsnämnden, forskningsledare, handledare, programansvariga och doktorander har varit prioriterade målgrupper. För samtliga medarbetare har en digital utbildning, "Förebygg hot och våld inom universitet och högskola", genomförts. Utbildningen syftar bland annat till att öka kunskapen om hur sexuella trakasserier kan förebyggas och hanteras. Ledningen har där-

utöver deltagit i Jämställdhetsmyndighetens seminarier ”Utveckla jämställdhetsarbetet i akademien” för att stärka arbetet med jämställdhet inom verksamheten.

Vidare har stödstrukturer utvecklats och som exempel finansierar högskolan ett studentombud som är anställd på Studentkåren. Under åren har också tydligare uppdrag för studierektor för forskarutbildningen utarbetats där studierektor vid behov är ett objektivt stöd till doktoranderna. Studierektor ansvarar även för att föra dialoger både med doktorandkollegiet och handledarkollegiet och deltar också på ämnesrådets möten. Vidare finns sedan tidigare stödstrukturer i form av kuratorer (studenthälsa) och jurist. Dessa erbjuder bland annat samtalsstöd, psykosocialt stöd, vägledning och rådgivning.

Integrering i ledningssystemet

Hållbarhetsfrågornas organisering och ansvar sker i linjen med stöd av struktur och årlig systematik för planering och uppföljning. Systematiken i ledningssystemet utgår från högsta ledningens strategiska årshjul där hållbarhet, inklusive social hållbarhet, följs upp inom ramen för forskning (kvalitetssäkringssystemet för forskning) och utbildning (kvalitetssäkringssystemet för utbildning) och hållbar utveckling.

Den årliga systematiken inkluderar bland annat lönekartläggning, löneanalyser, analys av genomförda medarbetarsamtal, teman på chefsmöten samt planering av utbildningsinsatser. Analyser och utvecklingsaktiviteter sker kontinuerligt i det arbetsgivarstrategiska rådet. I det arbetsgivarstrategiska rådet sitter samtliga arbetsenhetschefer och rektor är sammankallande. HR-chef och HR-strateger stödjer med planering och genomförande.

Dialoger med Studentkåren

Kvalitetschef har återkommande tematiserade dialoger med Studentkåren och Studentombudet för att identifiera risker, utveckla och förbättra studiemiljön och stödstrukturer. Dialogerna genomförs med representanter från olika inblandade funktioner. De teman som diskuteras är:

- 1) Mottagande, uppstart och resultat av nybörjarenkäter
- 2) Delaktighet, inflytande och stöd för utbildning
- 3) Uppföljning av studentklagomål och disciplinärenden
- 4) Arbets- och studiemiljö inklusive IT-miljö
- 5) Stöd för att klara studierna på utsatt tid
- 6) Studenthälsa, lika villkor och trygghet, uppföljning av studiemiljöenkät

4 Lärdomar

Arbetet med jämställdhetsintegrering för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen är långsiktigt och därför är högskolans fokus att inkludera arbetet i ordinarie verksamhetsprocesser. Detta lägger ett stort ansvar på rektor (myndighetschef) och på alla chefer inom högskolan. Uppföljningen sker systematiskt och är integrerat i ledningssystemet. Årliga rapporteringar, dialoger och framtagande av utveckling- och förbättringsåtgärder sker på flera nivåer inom lärosätet.

Eftersom arbetet är integrerat i linjen och i ordinarie verksamhetsprocesser och ledningssystemet krävs fortsatt fokus på utbildning, kompetensutveckling, dialoger och uppföljning. Många är chefer på tidsbegränsade uppdrag och arbetet kan tappa fart om inte kompetensen upprätthålls. Samtidigt kan de som varit chefer länge tappa intresset för utbildning.

Högskolan skulle kunna utveckla mer kvantitativ könsuppdelad statistik för mer detaljerad uppföljning. Samtidigt behöver sådan statistik följas upp långsiktigt för att se resultat. Bifogad statistik är för kortsiktig för att kunna hävda tydliga resultat.

Bilagor

Könsuppdelad statistik, personal

	2024	2023	2022	2021	2020
Totalt antal årsarbetskrafter	604	605	596	607	581
Andel kvinnor %	63	63	64	62	60
Andel män %	37	37	36	38	40
Medelantal anställda	742	739	741	722	694
Andel kvinnor %	63	62	60	60	58
Andel män %	37	38	40	40	42
Totalt antal lärare (årsarb.)	340	338	329	329	315
Andel kvinnor %	60	61	60	59	58
Andel män %	40	39	40	41	42
Antal disputerade lärare (årsarbeten)	207	197	196	200	186
Andel kvinnor %	53	52	55	54	53
Andel män %	47	48	45	46	47
Antal professorer (årsarb.)	44	40	42	40	40
Andel kvinnor %	34	35	36	33	35
Andel män %	66	65	64	67	65

Årsarbeten uppdelat per kategori	2024	2023	2022
Professor	44	40	42
Andel kvinnor %	34	35	36
Andel män %	66	65	64
Lektor	153	144	148
Andel kvinnor %	59	59	60
Andel män %	41	41	40
Meriteringsanställning	10	11	7
Andel kvinnor %	43	35	27
Andel män %	57	65	73
Adjunkt	133	142	132
Andel kvinnor %	70	72	69
Andel män %	30	28	31
Summa lärare	340	338	329
Andel kvinnor %	60	61	60
Andel män %	40	39	40
Annan undervisande och forskande personal	9	9	10
Andel kvinnor %	0	0	10
Andel män %	100	100	90
Doktorand	45	45	48
Andel kvinnor %	65	68	70
Andel män %	35	32	30
Teknisk personal	43	45	40
Andel kvinnor %	22	21	23
Andel män %	78	79	77
Administrativ personal	153	154	156
Andel kvinnor %	81	81	82
Andel män %	19	19	18
Bibliotekspersonal	14	14	13
Andel kvinnor %	93	93	92
Andel män %	7	7	8
Summa anställda totalt	604	605	596
Andel kvinnor %	63	63	64
Andel män %	37	37	36

Könsuppdelad statistik, Studenter

	2024	2023	2022	2021	2020
Totalt antal helårsstudenter	5577	5409	5074	5276	5285
Andel kvinnor %	63	63	65	65	66
Andel män %	37	37	35	35	34
Totalt antal helårsprestationer	4327	4022	4007	4311	4362
Andel kvinnor %	63	65	67	67	67
Andel män %	37	35	33	33	33
Totalt antal studieavgiftsskyldiga studenter (hst)	207	156	119	79	97
Andel kvinnor %	39	30	36	20	20
Andel män %	61	70	74	80	80
Totalt antal nyantagna doktorander	11	9	9	13	21
Andel kvinnor %	36	22	78	77	57
Andel män %	64	78	22	23	43
Totalt antal aktiva doktorander	80	80	81	77	77
Andel kvinnor %	61	64	63	58	55
Andel män %	39	36	37	42	45
Totalt antal doktorander med doktorandanställning (årsarbeten)	45	45	48	50	41
Andel kvinnor %	65	68	70	62	57
Andel män %	35	32	30	38	43
Totalt antal doktorsexamina	9	10	5	10	6
Andel kvinnor %	44	20	40	40	50
Andel män %	56	80	60	60	50

Helårsstudenter, helårsprestationer och prestationsgrad per nivå

	2024			2023			2022		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Högskolan Väst totalt									
Helårsstudenter	5370	3416	1954	5253	3381	1872	4955	3249	1706
Helårsprestationer	4167	2681	1485	3890	2572	1318	3921	2668	1253
Prestationsgrad (%)	78	78	76	74	76	70	79	82	73
Behörighetsgivande/preparand									
Helårsstudenter	97	27	69	72	19	52	80	28	52
Helårsprestationer	42	10	32	32	9	23	41	13	28
Prestationsgrad (%)	43	37	46	44	47	44	51	46	54
Grundnivå									
Helårsstudenter	4389	2759	1630	4414	2797	1617	4173	2710	1463
Helårsprestationer	3475	2194	1282	3318	2151	1167	3344	2245	1099
Prestationsgrad (%)	79	80	79	75	77	75	80	83	75
Avancerad nivå									
Helårsstudenter	870	621	249	755	559	196	690	504	186
Helårsprestationer	649	477	172	540	412	127	536	410	126
Prestationsgrad (%)	75	77	69	72	73	65	82	81	68

Yrkesutbildningar

Program	2024	2023	2022
Förskolläraryrkesutbildning	184	204	222
Varav antal kvinnor (andel i %)	180 (98%)	199 (98%)	214 (96%)
Grundläraryrkesutbildning (fritidshem)	76	84	87
Varav antal kvinnor (andel i %)	42 (55%)	45 (54%)	48 (55%)
Grundläraryrkesutbildning (åk 1–3)	132	151	148
Varav antal kvinnor (andel i %)	126 (95%)	144 (95%)	145 (98%)
Grundläraryrkesutbildning (åk 4–6)	67	53	57
Varav antal kvinnor (andel i %)	46 (69%)	39 (74%)	41 (72%)
Ämnesläraryrkesutbildning	218	210	237
Varav antal kvinnor (andel i %)	145 (67%)	136 (65%)	167 (70%)
Kompletterande pedagogisk utbildning	53	43	33
Varav antal kvinnor (andel i %)	32 (60%)	26 (60%)	20 (61%)
Yrkesläraryrkesutbildning	28	23	31
Varav antal kvinnor (andel i %)	16 (57%)	57%	17 (55%)
Sjuksköterskeutbildning	513	486	533
Varav antal kvinnor (andel i %)	431 (84%)	409 (84%)	463 (87%)
Specialistsjuksköterskeutbildning	120	116	121
Varav antal kvinnor (andel i %)	109 (91%)	107 (92%)	115 (95%)
Högskoleingenjörsutbildning	436	402	402
Varav antal kvinnor (andel i %)	97 (22%)	85 (21%)	83 (21%)

Utfärdade examina 2022-2024

Examenstyp	2024	2023	2022
Totalt antal examina	1 370	1 392	1 362
Andel kvinnor %	69	73	73
Andel män %	31	27	27
Yrkesexamina	577	577	565
Andel kvinnor %	77	82	79
Andel män %	23	18	21
Högskoleexamen	49	51	55
Andel kvinnor %	41	37	40
Andel män %	59	63	60
Kandidatexamen	546	602	590
Andel kvinnor %	73	77	74
Andel män %	27	23	26
Magisterexamen	145	120	115
Andel kvinnor %	49	48	64
Andel män %	51	53	36
Masterexamen	53	42	37
Andel kvinnor %	38	24	32
Andel män %	62	76	68