

# State of Women in Tech 2026

Women in Tech Sweden Association · Årsrapport 2026

---

## Inledning

---

Techbranschen är en av de snabbast växande sektorerna i Sverige, det är för många en plats där de finner mening och glädje i sitt arbete. Att få använda sin fulla intellektuella kapacitet för att lösa viktiga problem och bidra till ett bättre samhälle är starkt motiverande.

Ändå har andelen kvinnor i branschen legat kvar runt 30 procent i mer än ett decennium, och förändras med knappt en halvt procentenhet per år.

Enligt [TechSveriges senaste kartläggning](#) 2024 av 70-talet medlemsföretag låg andelen kvinnor på **32 procent**, jämfört med 30 procent sex år tidigare. Globalt är bilden ännu mer ojämn: enligt World Economic Forum utgör kvinnor 29,2 procent av den globala tekniksektorn – och bara 22 procent inom AI specifikt.

Bland techföretagen är det en högre andel kvinnor bland chefer än bland alla anställda, 39 procent av cheferna i techbranschen är kvinnor, medan 32 procent av medarbetarna är kvinnor.

Branschen växer, men den växer inte jämnt, och nu tillkommer ett nytt lager av komplexitet: AI-transformationen accelererar i en takt som förändrar vad kompetens innebär och vad arbete är värt på sätt som är allt annat än könsneutrala. AI-kompetens ger tydlig lönepremie, och den grupp som ligger längst fram i att förvärva AI-kompetens är män.

Det är i det sammanhanget vi presenterar årets rapport. Den säger oss något viktigt: trivseln är hög, drivet finns, men strukturerna håller kvinnor tillbaka. Och det sker snabbare nu än för ett år sedan.

### Årets undersökning i siffror

**2 807** medlemmar svarade

**98,8 %** identifierar sig som kvinnor

**8 av 10** av dem arbetar i tech idag

**88 %** ger de två högsta betygen för trivsel

## Om rapporten och Women in Tech Sweden

---

Women in Tech Sweden Association är en ideell förening med 35 000 personer i vår community. Initiativet startade 2014 när tech- och medieföretag gick samman för att få in fler kvinnor i techbranschen, och för att behålla de som redan var där. Samma mission gäller än idag. Genom att ge inspiration, lyfta fram förebilder och skapa plattformar för nätverk driver Women in Tech Sweden Association arbetet framåt i en ständigt växande bransch. Vårt flaggskepp är den årliga konferensen som samlar +3000 kvinnor fysiskt och lika många online. Under året gör vi meetups med våra partners, egna karriär- och entreprenörsdagar, en omtyckt podcast och ger röst åt vår community i artiklar, debattinlägg och på andras scener.

Genom den årliga medlemsundersökningen tar vi pulsen på den svenska techbranschen genom att

samla in, analysera och föra fram våra medlemmars röster – så att deras erfarenheter hörs och leder till handling.

Årets undersökning besvarades av 2 807 medlemmar. Nästan alla (98,8 %) identifierar sig som kvinnor. Drygt åtta av tio arbetar i tech idag, medan övriga är studenter, söker sig in i branschen eller har lämnat den.

Liksom tidigare år mäter vi flera frågor på en skala från 0 till 5 för att fånga nyanser bortom ett enkelt ja eller nej. Där det finns tydliga skillnader jämfört med föregående år lyfter vi fram dem.

Elin Eriksson och Åsa Johansen  
Grundare av Women in Tech Sweden Association  
Stockholm, juni 2026

## Det här visar årets undersökning

---

### 1. Nästan 9 av 10 trivs i tech

88 % av medlemmarna ger de två högsta betygen för hur mycket de gillar att arbeta i branschen. Trivseln är hög genom alla åldrar och erfarenhetsnivåer.

### 2. Få är på väg att lämna – ledarskapet är nyckeln

De allra flesta är inte på väg att lämna techbranschen. Samtidigt uppger drygt 1 av 6 en hög benägenhet att lämna, en ökning sedan föregående år. När kvinnor överväger att lämna tech är bristande ledarskap den vanligaste orsaken – före karriärfrågor och personliga skäl.

### 3. Nästan hälften söker nytt jobb – och över 9 av 10 vill stanna i tech

Mer än 9 av 10 av dem som söker nytt jobb vill stanna inom branschen. Det som får kvinnor att stanna kvar är balans mellan arbete och fritid, att känna sig uppskattad och en positiv arbetskultur.

### 4. 6 av 10 har upplevt särbehandling pga kön

Andelen har ökat med knappt tre procentenheter sedan föregående år. De yngsta drabbas mest: nästan 8 av 10 kvinnor under 26 år har blivit särbehandlade på grund av sitt kön det senaste året. Vanligast är skev fördelning i beslut och möjligheter samt ojämlik lön.

### 5. Vem bär ansvaret? Företagen. Men också politiker.

En klar majoritet anser att arbetsgivarna själva bär huvudansvaret för att göra techbranschen jämlik, samtidigt som något fler än tidigare lägger ansvaret på politiken.

### 6. Studerande väljer data och AI

Bland studenterna växer intresset för datadriven kompetens. Data Science och artificiell intelligens hör till de inriktningar som lockar flest.

### 7. Yrkeshögskolan backar – i fel riktning och i fel tid

Yrkeshögskolan (YH) är den viktigaste ingången till tech för den som inte har fyra till fem år för en universitetsexamen. Den kanalen håller nu på att krympa inom data och IT – i ett läge då behovet av omskolning aldrig har varit mer akut.

## 1. Nästan 9 av 10 kvinnor trivs i tech

Techbranschen är för många en plats där de finner mening och glädje i sitt arbete. Att få använda sin fulla intellektuella kapacitet för att lösa viktiga problem och bidra till ett bättre samhälle är starkt motiverande.

På frågan om hur mycket man gillar att arbeta i tech ger drygt hälften (51,8 %) det högsta betyget och ytterligare drygt en tredjedel (36,1 %) näst högsta. Sammantaget ger nästan nio av tio ett positivt omdöme.

Entusiasmen finns i alla åldrar och erfarenhetsnivåer, men är allra starkast bland kvinnor som varit mer än 21 år i branschen. Det som uppskattas mest är de intellektuella utmaningarna, att arbeta med ny teknik och innovation, möjligheten att göra verklig skillnad och det ständiga lärandet. Många lyfter också gemenskapen och samarbetet som följer med att vara kvinna i tech.

Den samlade trivseln ligger kvar på en hög nivå, men andelen som ger allra högsta betyg har minskat med ett par procentenheter sedan föregående år – från 53,8 till 51,8 procent.

### Trivsel i tech 2025 vs 2026

**51,8 %** ger högsta betyg (5/5) – ned från 53,8 % 2025

**36,1 %** ger näst högsta betyg (4/5) – upp från 35,5 % 2025

**88 %** ger sammantaget ett positivt omdöme

| Hur mycket gillar du att arbeta i tech? | 2025   | 2026   |
|---|--------|--------|
| Högsta betyg (5 av 5)                   | 53,8 % | 51,8 % |
| Högt betyg (4 av 5)                     | 35,5 % | 36,1 % |
| Neutralt (3 av 5)                       | 9,7 %  | 10,5 % |
| Lågt betyg (1–2 av 5)                   | 1,0 %  | 1,5 %  |

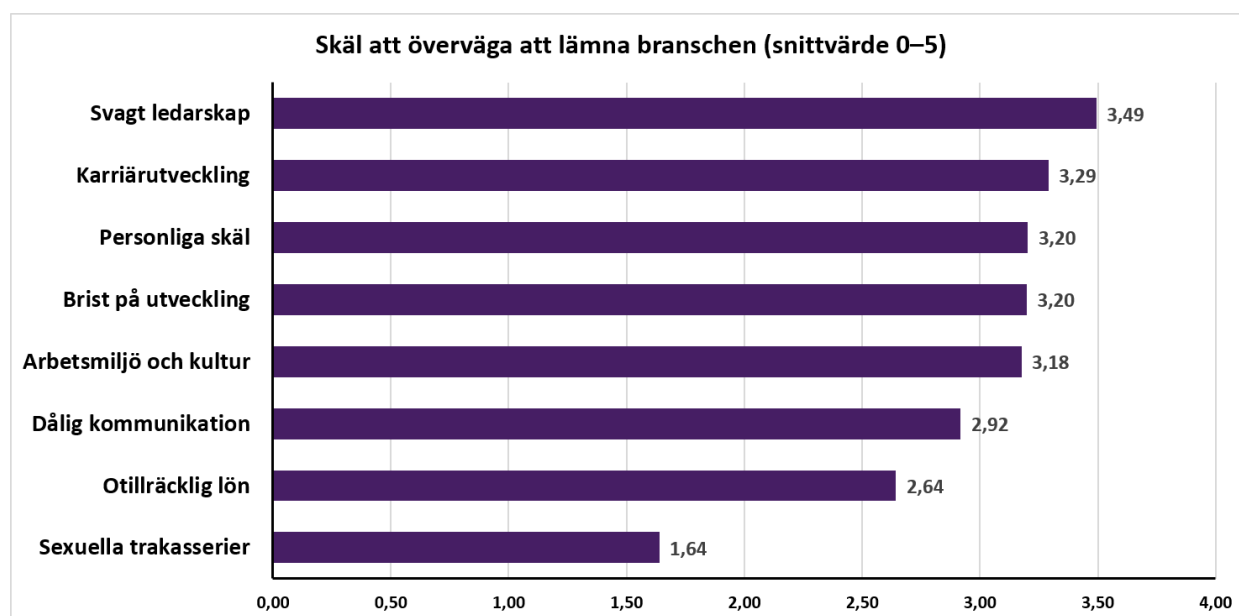
Det är värt att kontextualisera: [PwC:s AI Jobs Barometer 2026](#) visar att kompetenskraven i AI-exponerade yrken förändras 66 procent snabbare än i andra yrken – 2,5 gånger snabbare än föregående år. **Att trivseln ändå håller sig hög i ett sådant omvandlingstryck är ett styrkebesked.** Men det räcker inte att konstatera att de som är inne trivs – frågan är också varför så många aldrig tar sig in, och varför för många lämnar för tidigt.

## 2. Få är på väg att lämna – ledarskapet är nyckeln

Det är glädjande att de flesta kvinnor, oavsett ålder, erfarenhet eller befattning, *inte* funderar på att lämna branschen.

När vi frågar kvinnorna i vår community om de övervägt att lämna branschen svarar knappt 17 procent ja. En siffra som är lägre än när vi började våra undersökningar - med gruppen som överväger att lämna har vuxit jämfört med 2025: från 14 procent till dagens knappa 17 procent. Ökningen är tydligast bland kvinnor i åldern 26 till 40 år – mitt i karriären, med erfarenhet nog att känna igen strukturella hinder.

Bristande ledarskap är den klart vanligaste orsaken att vilja lämna, följt av frågor om karriärutveckling och roll. **Att karriär- och utvecklingsfrågor väger så tungt visar att det ofta är möjligheten att växa – inte branschen i sig – som avgör om kvinnor stannar.** Karriärutveckling har dessutom stigit jämfört med föregående år och är nu det näst vanligaste skälet. Sexuella trakasserier är det lägst rankade skälet, men förekommer fortfarande.



Skäl att överväga att lämna branschen, snittvärde på skala 0–5, 2026.

### Framsteg – och en bruten trend

Att knappt 17 procent överväger att lämna branschen ska ses i ljuset av hur det såg ut när Women in Tech Sweden började mäta 2017–2018: då låg siffran på 40 procent, i linje med vad globala undersökningar från McKinsey visade vid samma tid. Det är ett betydande framsteg att vi ser 17 procent idag, och det är inte ett slumpmässigt sådant.

Flera faktorer samverkar sannolikt bakom förbättringen. Pandemin drev igenom flexibla och hybrida arbetsformer i en takt som annars hade tagit ett decennium. [Nästan en av fyra kvinnor i tech](#) uppgav tidigare bristande balans mellan arbete och privatliv som ett skäl att lämna – och distansarbete adresserade den tröskel mer effektivt än år av DEI-program hade gjort. Parallellt har nätverk, mentorskap och synliga förebilder vuxit sig starkare. [Forskning visar](#) att kvinnor med mentorer är 38 procent mer sannolika att stanna i tech mer än fem år, och att företag med formella

medarbetarnätverk för kvinnor ser 22 procent lägre avgång bland sina kvinnliga tech-anställda. Det är exakt vad Women in Tech Sweden är byggt för att möjliggöra.

Ökningen av andelen som överväger att det senaste året bryter en positiv trend och förtjänar uppmärksamhet – men ska inte skymma hur långt branschen faktiskt har kommit. Det som är oroande är inte nivån i sig, utan riktningen, och de strukturella skäl som kan ligga bakom.

[McKinseys rapport från mars 2026](#) visar att andelen kvinnor i kärnroller inom europeisk tech sjönk med tre procentenheter under 2025, och pekar ut arbetsplatskultur som den starkaste enskilda faktorn för om kvinnor stannar eller går. Samtidigt visar [rapporter från USA](#) att ett av sex företag dragit ner på Diversity Equity & Inclusion-resurser (DEI), och tillgången till flexibelt och distansarbete – som forskning visar är särskilt viktigt för kvinnors framgång – minskar.

De faktorer som bidrog till förbättringen håller med andra ord på att monteras ned på sina håll, och även om vi inte ser riktigt samma dramatiska nedmontering av DEI-arbetet i svenskt näringsliv så förekommer det. Det är värt att ha i minnet när vi läser årets siffror.

### **AI-omvandlingens tysta roll**

Den växande gruppen som överväger att lämna branschen behöver alltså förstås mot bakgrund av det som sker i omvärlden just nu. [ILO:s rapport “Generative AI and Jobs”](#) från maj 2025 visar att 29 procent av kvinnodominerade yrken då ansågs exponerade för AI-automatisering, jämfört med 16 procent av mansdominerade yrken. Vi har tyvärr ingen anledning att tro att takten går långsammare nu, våren 2026.

**Svagt ledarskap i en AI-driven omvandling är inte neutral – det drabbar de som redan är mest utsatta.** Att inte rustas, inte inkluderas i de beslut som formar framtidens arbete, upplevs som en form av stagnation. Det kan vara en del av förklaringen till att karriärutveckling väger tyngre i årets State of Women in Tech än föregående år.

Att oron inför AI inte är könsneutral syns även i den breda allmänheten. Tankesmedjan [Futurions rapport](#) visar att svenska kvinnor genomgående är mer pessimistiska än män om AI:s påverkan – med ett tydligt undantag: arbetslösheten, där könsskillnader försvinner och oron är djup för båda könen.

#### **Vanligaste skälen att överväga att lämna**

- Bristande ledarskap (klart vanligast)
- Karriär- och utvecklingsfrågor (ökar år över år)
- Rollens innehåll och utformning
- Personliga skäl
- Sexuella trakasserier (lägst rankat, men förekommer)

### 3. Nästan hälften söker nytt jobb – över 9 av 10 vill stanna i tech

---

Nästan hälften av de svarande ser sig om efter ett nytt jobb. Det stora flertalet av dem vill dock stanna kvar inom techbranschen, ofta i en liknande roll – färre än fyra av hundra söker sig bort från tech.

#### Söker du nytt jobb? 2025 vs 2026

**50,7 %** söker inte nytt jobb just nu (ned från 54,8 % 2025)

**45,6 %** söker nytt jobb inom techbranschen (upp från 42,6 %)

**3,7 %** söker jobb utanför techbranschen (upp från 2,6 %)

Rörligheten har ökat något sedan i fjol; andelen som inte söker nytt jobb bland alla svarande har minskat med drygt fyra procentenheter, medan fler ser sig om efter nya roller inom branschen.

Den främsta drivkraften för dem som vill byta är att söka nya utmaningar.

#### De tre vanligaste skälen att i stället stanna kvar är inte lönen utan...

- balans mellan arbete och fritid
- att känna sig sedd och uppskattad
- en positiv arbetskultur

Det är ett viktigt budskap till arbetsgivare som tror att lönehöjningar ensamt löser retentionsproblem.

#### En notering om kompetensförändringens hastighet

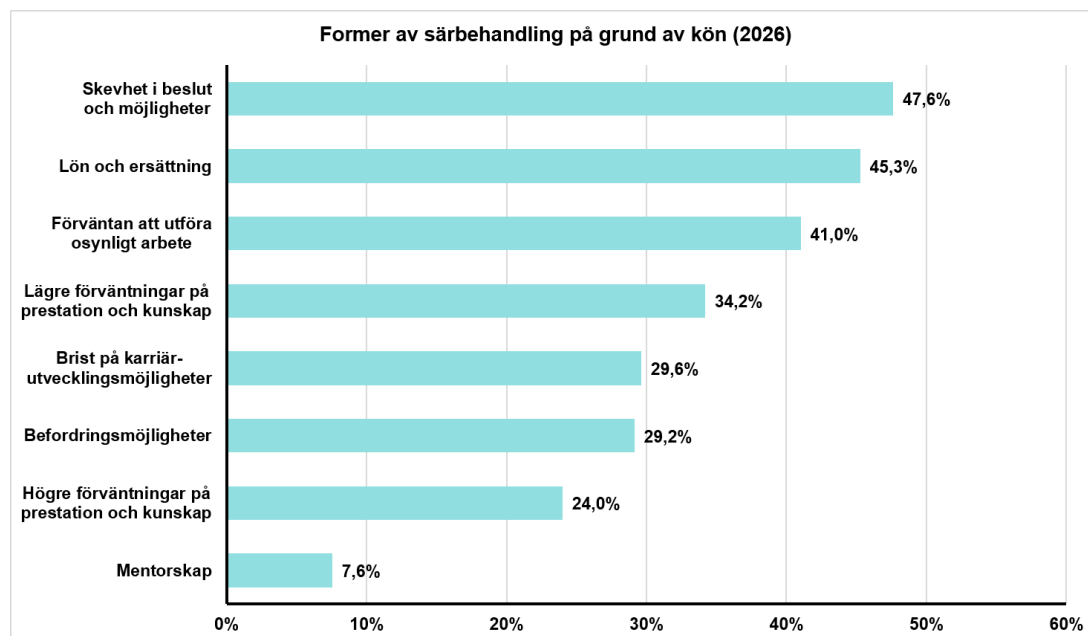
Ungefär två av tre räknar inte med att ett jobbyte skulle kräva någon omskolning – de har redan kompetensen eller är beredda att lära sig på vägen.

Det självförtroendet är i grunden rimligt – men förtjänar att nyanseras. [PwC:s 2026 Global AI Jobs Barometer](#) visar att kompetensbehovet i AI-exponerade jobb förändras 2,5 gånger snabbare än för bara ett år sedan. Den som i dag anser sig rustad kan ha ett gap om 12–18 månader som ännu inte är synligt. Det är inte en anledning till oro, det är en anledning till aktiv uppdatering.

## 4. 6 av 10 har upplevt särbehandling pga kön

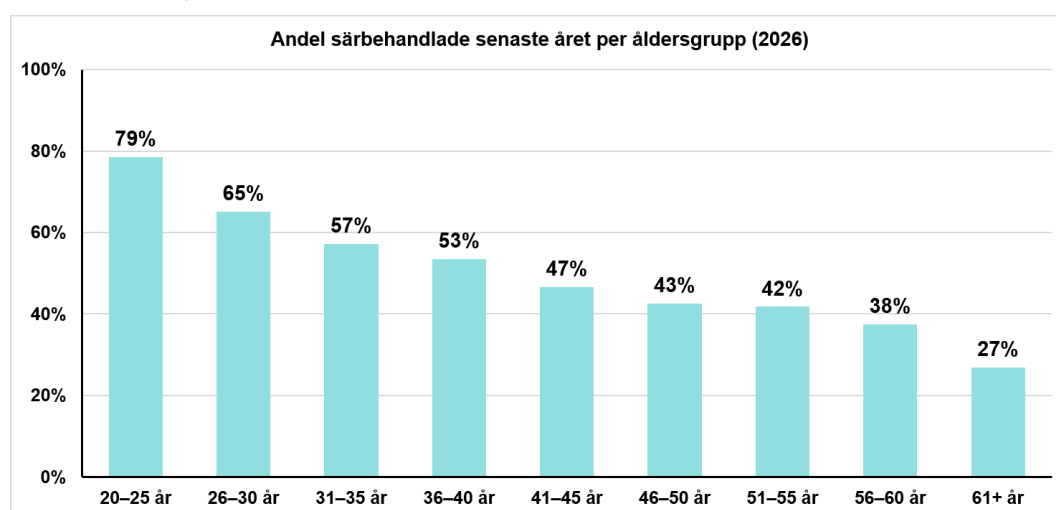
Sex av tio medlemmar har någon gång blivit behandlade annorlunda på grund av sitt kön, och nästan hälften har upplevt det under det senaste året.

Andelen som någon gång upplevt särbehandling har ökat med knappt tre procentenheter sedan föregående år. Den ojämlika behandlingen handlar oftast om skevhet i beslut och möjligheter, om lön och ersättning och om förväntningar att utföra osynligt arbete.



Former av särbehandling baserat på de som svarat att de har blivit ojämlikt behandlade pga kön (2026).

Den upplevda annorlunda behandlingen är tydligt störst bland de yngsta och minskar med åldern. Att nästan åtta av tio av de yngsta kvinnorna har upplevt särbehandling det senaste året är allvarligt och ett helt orimligt tillstånd – det motverkar dessutom branschens ambitioner att attrahera och behålla nästa generation.



Andel som blivit särbehandlade på grund av kön under det senaste året, per åldersgrupp (2026).

## Lönegapet – och varför det riskerar att växa

Lön och ersättning är en återkommande form av särbehandling som blir mer påtaglig längre fram i karriären. Det är i linje med [TechSveriges mätningar](#), som rapporterar ungefär 5 procents skillnad i jämförbara roller men visar att lönegapet förstärks av yrkesstrukturer där kvinnor i högre grad återfinns i lägre betalda positioner.

Beroende på hur man mäter varierar lönegapet i svensk tech från omkring 5 procent till betydligt högre nivåer. [En aktuell studie från Naturvetarna](#) visar att lönegapet bland deras medlemmar i IT-branschen uppgår till 18 procent, det högsta som uppmätts sedan 2014.

Bilden förvarras när man lägger till AI-perspektivet. [PwC:s AI Jobs Barometer 2026](#) visar att arbetstagare med AI-kompetens i genomsnitt erbjuds en lönepremie på 62 procent, vilket är en ökning med 6 procentenheter jämfört med förra året. Och [Svenskarna och internet 2025](#) dokumenterar att männen nu drar ifrån i AI-användning med sju procentenheter. Om den trenden håller riskerar ett befintligt lönegap att bli strukturellt bredare – inte av illvilja, utan av ojämnt fördelade möjligheter att förvärva de kompetenser marknaden belönar mest.

*Det är det vi kallar dubbelparadoxen: kvinnor förvärvar AI-kompetens i lägre takt, och är samtidigt mer utsatta för att deras jobb påverkas av AI. Det syns redan i statistiken.*

### Dubbelparadoxen

- **Sida 1 – Kompetens:** Kvinnor förvärvar AI-kunskaper i lägre takt. 29 % lägre AI-användning bland kvinnor (Harvard/Berkeley-metaanalys, 143 000 deltagare). Männen missar därmed inte 56 %-lönepremiet för AI-kompetens.
- **Sida 2 – Exponering:** 29 % av kvinnodominerade yrken är exponerade för AI-automatisering, mot 16 % av mansdominerade yrken (ILO 2025).

*Färre av de nya jobben, och mer utsatta i de befintliga. Mönstret syns redan i statistiken och kommer att förstärkas för varje år som går utan handling.*

## EU:s lönetransparensdirektiv – ett kommande verktyg att använda nu

EU:s lönetransparensdirektiv, som skulle vara implementerat i Sverige under 2026, syftar till att ge anställda rätt att ta del av lönestatistik per kategori och kön. Det är ett av de kraftfullaste verktygen hittills för att hålla arbetsgivare ansvariga.

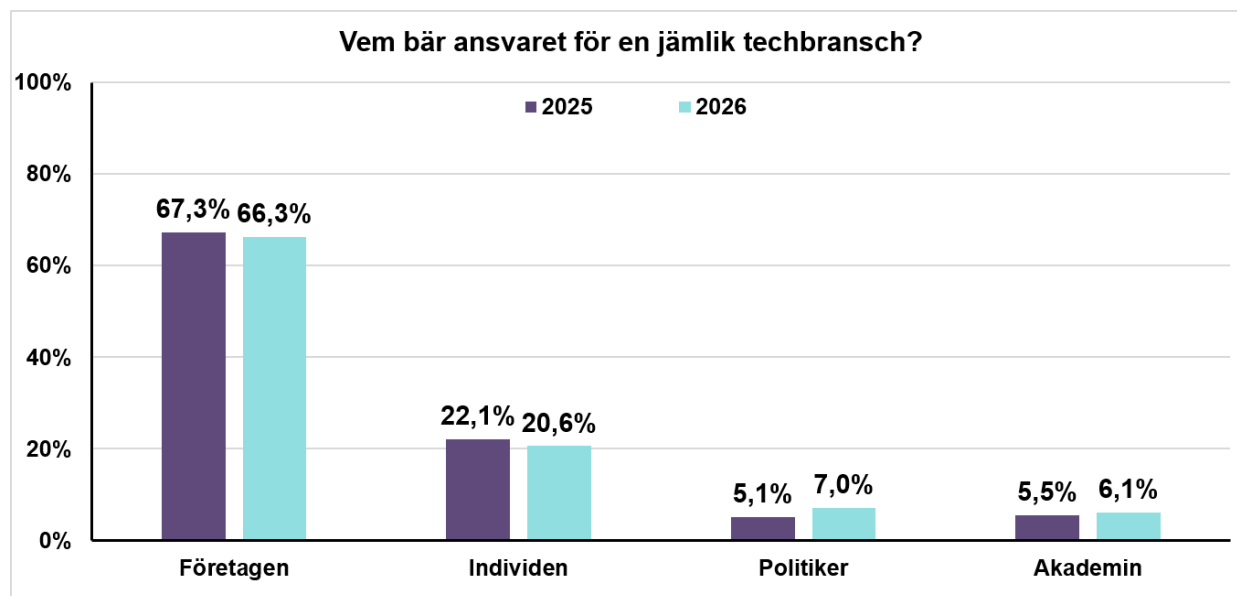
Sverige har dock valt att inte implementera direktivet enligt den ursprungliga tidplanen. I mars 2026 meddelade regeringen att man inte avser lämna någon proposition till riksdagen, med hänvisning till att direktivet i sin nuvarande form är administrativt betungande. EU-kommissionen säger nej till omförhandling och direktivet gäller formellt från 7 juni 2026, men Sverige står utan nationell lagstiftning. Det verktyg som borde finnas för att hålla arbetsgivare ansvariga är alltså inte på plats när vi nu i mitten av juni 2026 färdigställer denna rapport.

Lönetransparensdirektivet är ett av de ämnen vi lyfter vid seminariet The State of Women in Tech 2026 i Almedalen den 25 juni, där jämställdhetsminister Nina Larsson medverkar och ges möjlighet att ge sin bild av vägen framåt.

Oavsett om direktivet är lag än eller ej så är många företag väl medvetna och förberedda på att det ska implementeras och vi uppmanar våra medlemmar att aktivt fråga efter informationen – och vi uppmanar arbetsgivare att inte vänta på att bli tillfrågade.

## 5. Vem bär ansvaret? Företagen. Men också politiker.

Medlemmarna är tydliga med var ansvaret för en jämställd techbransch ligger: två av tre pekar på företagen själva. Bara en av fem lägger ansvaret på individen.



Vem anses bära ansvaret för att skapa en jämlik techbransch? Jämförelse 2025 och 2026.

Samtidigt som man lägger ansvaret hos företagen tycker medlemmarna att arbetsgivarnas arbete med mångfald, jämlikhet och inkludering inte räcker. De ser att insatser görs, men upplever att dessa inte är tillräckliga för att åstadkomma verklig förändring.

Det är ett mandat som arbetsgivare bör ta på allvar – och som vi från Women in Tech Sweden tar med oss in i samtalen med våra 50 företagspartners. Många av företagen är verkligen förebilder för resten av branschen, med mångfald, inkludering och jämställdhet som en prioriterad och självklar del av strategin för både innovation och kompetensförsörjning.

En förändring kring vem som i medlemmarnas ögon bär ansvaret för en jämställd bransch är värd att notera: andelen som pekar på politiker har ökat från 5,1 till 7,0 procent – en ökning med ungefär en tredjedel i relativa tal.

Eftersom det på håll i samhället efterfrågas regleringar av tech, och AI i synnerhet, är det sannolikt att många av medlemmarna i högre grad pekar på politiken med det i åtanke. Samtidigt vill många medlemmar inte stillasittande invänta politikens eventuella reglering, något som bl.a. visas av studenternas ökade vilja att studera data och AI.

Andelen som pekar på akademins ansvar har också ökat. Det är fortfarande företagen som dominerar, men förskjutningen tyder på en växande förväntan att även det offentliga och utbildningssystemet kliver fram.

Den förväntan speglas i bredare opinionsmätningar. Tankesmedjan Futurions rapport visar att 51 procent av svenskarna anser att regleringen av AI är otillräcklig mot bara 10 procent som tycker att den räcker – en hållning som är genomgående i alla åldersgrupper. Svenskarna efterfrågar i första hand ansvarsutkrävande och förebyggande åtgärder: hälften vill kunna hålla AI-företag skadeståndsskyldiga för skador deras modeller orsakar, och 47 procent vill se en lagstadgad nödstoppfunktion. Unga ser hellre omställningsförsäkringar - äldre hellre reglering.

Tidningen Arbetsvärldens undersökning (Arbetsvärlden/Novus, februari 2026) visar att 47 procent av svenska arbetstagare vill ha – alternativt avvaktar att starta arbetet i väntan på – mer statlig reglering av AI för att skydda personlig integritet. Allmänheten förväntar sig att samhällsinstitutionerna tar sin del av ansvaret för den omvandling som pågår.

### **Så vad säger tech-kvinnorna?**

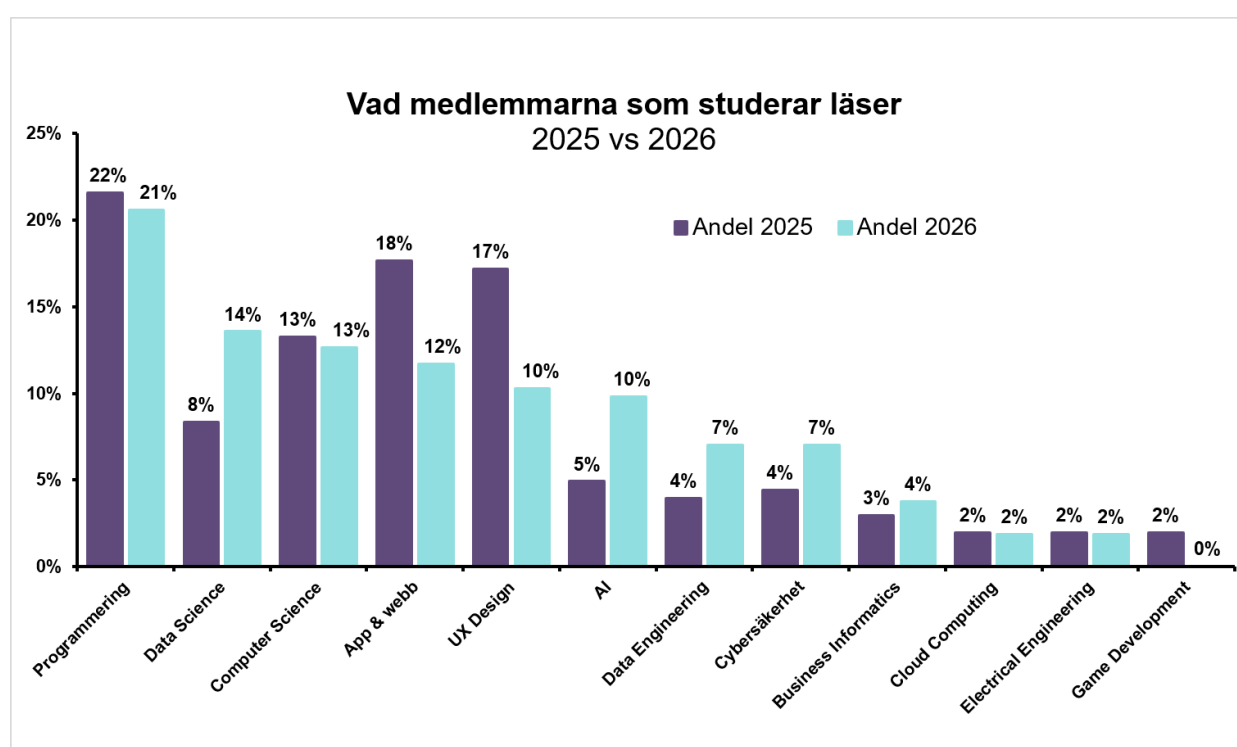
De som svarar är tydliga, och vi upprepar: nästan 9 av 10 kvinnor trivs i tech, vill stanna kvar och ser möjligheterna med teknikutvecklingen. Förväntningar på företagen är höga, och en av fem ser även sitt eget individuella ansvar. Att man har agens, att påverkansmöjligheterna finns även i en bransch där man är i minoritet.

## 6. Studerande väljer data och AI

Bland de studerande medlemmarna förskjuts tyngdpunkten mot mer akademisk utbildning – studenterna läser i högre grad på kandidat- och masternivå än tidigare, medan yrkeshögskolor och bootcamps minskar – och framför allt mot datadrivna inriktningar.

Data Science har vuxit med drygt fem procentenheter och AI har nästan fördubblats sedan förra året, medan UX Design och app- och webbutveckling tappat ungefär lika mycket.

Samma mönster syns i vad studenterna drömmer om att arbeta med: mjukvaruutveckling är fortsatt vanligast men minskar, medan data och analys samt cybersäkerhet lockar allt fler. Det pekar ut var morgondagens kompetens växer fram – och var branschen kan möta nästa generation.



Vad studenterna läser, andel av de studerande medlemmarna. Jämförelse 2025 och 2026.

### Nästa generation läser av marknaden rätt

Valet av data och AI är inte bara ett personligt karriärval. Det är ett rationellt svar på de riskstrukturer som ILO:s rapport från 2025 beskriver: administrativa och kontorsbaserade yrken är de mest AI-utsatta, och de domineras av kvinnor. Nästa generation vet vad som står på spel.

Men utbildning är inte tillräckligt i sig. Dessa studenter möter en arbetsmarknad där de konkurrerar med män som redan har ett faktiskt försprång i AI-användning. En [metaanalys från Harvard och Berkeley](#) (143 000 deltagare) bekräftar ett 25-procentigt gap i generativ AI-användning mellan könen. Och [Unga Kvinnor och Tech 2025](#) visar ett positivt trendbrott – 41 procent av unga kvinnor är nu lockade av IT och tech, en ökning med sju procentenheter – men andelen som faktiskt arbetar med det idag är fortfarande bara sex procent, oförändrat sedan 2015.

Studenternas oro bekräftas i bredare mätningar. [Futurions rapport](#) visar att sex av tio svenska studenter känner sig skrämda inför hur framtidens arbetsliv ser ut, och att bara 29 procent anser att deras utbildning förberett dem på AI:s roll i deras kommande karriär. Dessutom oroar sig 44 procent av studenterna för att deras studier ska vara inaktuella när de tar examen.

Valet av data och AI är alltså ett rationellt svar på en arbetsmarknad de redan ser förändras – men i en tid där de som snabbast har utbildat sig inom AI är självlärda har utbildningssystemen svårt att hålla jämna steg. Och som vi konstaterade under

Det som avgör om nästa generation stannar kvar är om branschen möter dem med strukturella förändringar. Annars upprepar vi mönstret vi sett de senaste tio åren: intresset växer, men andelen kvinnor förblir densamma.

## 7. Yrkeshögskolan backar – i fel riktning och i fel tid

Yrkeshögskolan (YH) är den viktigaste ingången till tech för den som inte har fyra till fem år för en universitetsexamen.

Det är vägen för den som vill byta spår mitt i arbetslivet, för den som av ekonomiska eller geografiska skäl inte kan studera på heltid på campus, och för den som behöver korta och arbetsmarknadsnära utbildningar. Med andra ord: den kanal som faktiskt möjliggör omskolning i stor skala. Den kanalen håller nu på att krympa inom data och IT – i ett läge då behovet av omskolning aldrig har varit mer akut.

### Vad som hänt i siffror

I ansökningsomgången 2024 beviljade Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) [bara 42 av 289 ansökningar](#) inom data/IT – en minskning med tio procent. I nästa omgång blev det värre: [bara 31 av 220 ansökningar beviljades](#). [SCB:s statistik för 2025](#) bekräftar utfallet: antalet antagna inom Data/IT sjönk från 6 700 till 5 700 under 2025 – en minskning på 15 procent, den största av alla YH-områden.

### MYH:s argument – och varför det är kortsiktigt

MYH:s motivering är att andelen examinerade som får jobb minskat: från 92 procent 2022 till 74 procent idag, enligt [Computer Sweden](#). Det är ett rimligt styrverktyg i ett system som ska matcha utbud mot faktisk efterfrågan. Men det riskerar att bli fel beslut av rätt skäl.

[Nackademin sammanfattar problemet träffande](#): vi försöker dimensionera framtidens kompetens utifrån ett nuläge som är tillfälligt och osäkert. Lågkonjunkturen har tillfälligt dämpat anställningstakten och AI-omvandlingen skapar osäkerhet om exakt vilka roller som efterfrågas. Men det är inte samma sak som att behovet av teknisk kompetens minskar – tvärtom. [TechSverige påpekar](#) att YH-beslut påverkar utflödet av studenter 2–3 år framåt. De platser som skärs nu är de kompetenser Sverige saknar 2027–2028.

### Det är ett jämställdhetsproblem, inte bara ett kompetensförsörjningsproblem

Den grupp som har störst behov av omskolningsvägar via YH är inte i första hand unga som söker sin första karriär. Det är vuxna yrkesverksamma som behöver byta spår – och bland dem är det i hög grad kvinnor i administrativa och kontorsbaserade roller. Det är exakt de yrken som ILO:s rapport identifierar som mest AI-exponerade: sekreterare, receptionister, lönehandläggare, ekonomiassistenter. Deras jobb förändras av AI snabbare än de flesta andras. Den naturliga omskolningsvägen för många av dem är en YH-utbildning i data, IT eller AI – kort nog att kombinera med arbete och familj, tillräckligt praktisknära för att leda direkt till jobb. Att dra ner på den vägen nu är att stänga dörren för den grupp som mest akut behöver den öppna.

#### YH och data/IT – tre år av neddragningar

**289 → 42** ansökningar beviljade inom data/IT, omgång 2024 (–10 % platser)

**220 → 31** ansökningar beviljade, omgång 2025 (fortsatt minskning)

**6 700 → 5 700** antagna inom Data/IT under 2025 (–15 %, störst minskning av alla YH-områden)

**92 % → 74 %** andel i jobb inom ett år efter examen, 2022 vs idag

Källa: MYH, SCB, TechSverige, Computer Sweden

## Avslutning

Årets rapport ger en bild av en bransch med hög trivsel, starkt driv och rätt ambitioner – men med strukturer som håller igen. Det har inte hänt tillräckligt mycket sedan förra rapporten. Andelen kvinnor i tech förändras med marginaler som kräver decennier för att nå paritet.

Det som är nytt i år är tempoökningen i den teknologiska omvandlingen. AI-skiftet rullar inte ut jämnt. Det är könat, strukturellt och ekonomiskt – och det förstärker befintliga ojämlikheter om vi inte aktivt motverkar det. Det är inte ödesbestämt. Det är ett politiskt och företagsstrategiskt val.

Women in Tech Sweden finns till för att göra det valet synligt, och för att se till att det leder till handling.

### Sex saker branschen och politiken kan göra nu

- **Mät det ni lovar**  
Intern utbildningsinsatser inom AI når inte kvinnor i samma utsträckning som män. Det är inte ett kommunikationsproblem, det är ett prioriteringsproblem. Inkludering måste in i kärnverksamheten, med uppföljningsbara mål, inte som ett sidospår i mångfaldsarbetet.
- **Publicera lönedata – nu, inte sen**  
Sverige har valt att inte implementera EU:s lönetransparensdirektiv i tid, men det gäller ändå från 7 juni 2026 som EU-rätt. Arbetsgivare som publicerar lönedata per kön och kategori proaktivt skickar en tydlig signal: vi har ingenting att dölja. Vänta inte på att bli tillfrågad.
- **Sätt mätbara mål för STEM-strategin**  
STEM-strategin finns och intentionerna är goda. Men avsiktsförklaringar förändrar inte statistiken. Vi uppmanar regeringen att komplettera strategin med konkreta mål: hur många fler unga kvinnor ska välja teknikutbildningar till 2030, och vad händer om målen inte nås?
- **Rusta dina medarbetare eller förlora dem**  
Bristande ledarskap är det vanligaste skälet att vilja lämna branschen. I ett år då AI-omvandlingen accelererar och kompetensbehovet förändras snabbare än någonsin är en chef som inte aktivt rustar sina medarbetare inte neutral. Det är inte ett HR-problem. Det är ett affärsproblem.
- **Håll omskolningsdörren öppen**  
Neddragningarna av YH-platser inom data och IT de senaste två åren slår hårdast mot de grupper som behöver omskola sig mest: vuxna yrkesverksamma i AI-exponerade roller, ofta kvinnor i administrativa yrken. Arbetsgivare bör avsätta LIA-platser och samarbeta med YH-anordnare för att bygga utbildningar anpassade för dem som inte kan ta ledigt i tre år för att läsa om.
- **Integrera könspektivet i AI-strategin**  
Sveriges AI-strategi, presenterad i februari 2026, nämner inte kön. Det är en blind fläck som behöver åtgärdas i nästa uppdatering av strategin, i STEM-delegationens arbete och i de direktiv som Jämställdhetsmyndigheten får. Målet att Sverige ska vara bland de tio främsta AI-länderna i världen är ambitiöst och rätt. Det når vi inte om halva befolkningen halkar efter.

## Om undersökningen

---

State of Women in Tech Sweden bygger på Women in Tech Sweden Associations årliga medlemsundersökning. Årets undersökning besvarades av 2 807 medlemmar. Nästan alla (98,8 %) identifierar sig som kvinnor. Flera frågor besvaras på en skala från 0 till 5 för att fånga nyanser, och vissa frågor riktar sig bara till delar av medlemskåren – exempelvis studenter eller de som är på väg in i branschen. Undersökningen besvaras frivilligt av föreningens medlemmar och speglar deras erfarenheter och uppfattningar.

### Vad Women in Tech Sweden gör

Vi arbetar i gränslandet mellan branschen, politiken och utbildningssystemet – direkt mot arbetsgivare via partners och event, och påverkansarbete mot politiken, senast genom det gemensamma uttalande vi undertecknade tillsammans med 20 organisationer med inspel om den svenska regeringens läroplansförslag, som vi bedömde riskerar att försvaga digital kompetens och skada flickors väg in i tech och AI.

---

### Källor och vidare läsning

[TechSverige – Statistik: Andelen kvinnor i techbranschen](#)

[PwC 2025 Global AI Jobs Barometer \(global rapport, PDF\)](#)

[PwC 2026 Global AI Jobs Barometer – UAE Country Analysis \(med globala headlines\)](#)

[PwC AI Jobs Barometer 2026: Två framtidsscenarier för jobben i AI-eran](#)

[ILO – Generative AI and Jobs: A global analysis \(2025\)](#)

[Internetstiftelsen – Svenskarna och internet 2025](#)

[Insight Intelligence / Voister – Unga Kvinnor och Tech 2025](#)

[World Economic Forum – Global Gender Gap Report](#)

[PwC Belgien – Bridging the AI Gap \(könsperspektiv på AI-adoption\)](#)

[TechSverige – Data/IT bortprioriteras på yrkeshögskolan \(jan 2025\)](#)

[TechSverige – IT-utbildningar i YH: dra i bromsen men inte i fel riktning \(jan 2026\)](#)

[SCB – Sökande och studerande inom YH 2025](#)

[Futurion - AI väntas förvärra nästan allt \(2026\)](#)

[Myndigheten för yrkeshögskolan – Yrkeshögskolan anpassar utbudet](#)

[Nackademien – Vi drar ner på IT-utbildningar mitt i en teknologisk omställning \(maj 2026\)](#)

---

### Tack till

[Exsitec](#) och [Influera Sverige](#) för hjälp med analys.

Läs mer om Women in Tech Sweden på [www.womenintech.se](http://www.womenintech.se)