

Återrapport Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023

Verksamhetsstyrning samt service och bemötande

Arbetsförmedlingen
Författare: Enheten Styrning och uppföljning
Datum: 2023-10-18
Diarienummer: Af-2023/0078 2265

Innehåll	
Förord	4
Sammanfattning	5
1 Uppdraget	7
1.1 Frågeställningar	7
1.2 Avgränsningar.....	8
1.3 Disposition.....	9
2 Jämställdhetsperspektiv i strukturen för styrning	9
2.1 Krav från regeringen att främja jämställdhet och mångfald inom Arbetsförmedlingens verksamhetsområde.....	9
2.2 Chefers självskattning av arbetet med lika rättigheter och möjligheter	10
2.3 Interna utbildningar som stöd för jämställdhetsintegrering	14
2.4 Jämställdhetsmål och aktiviteter finns i verksamhetsplaner på alla nivåer	15
2.5 Jämställdhetsresultat finns i underlag för uppföljning	20
2.6 Avvikelser från jämställdhetsmål tas upp i resultatdialogen.....	21
2.7 Resurser för jämställdhetsmålen saknas i den interna planeringen	23
3 Jämställdhetsperspektiv på likvärdigt bemötande och service	24
3.1 Service- och bemötandeindex.....	26
3.2 Sökandeundersökningen	27
3.3 Leverantörsuppföljningen	28
3.4 Lämnatundersökningen.....	29
3.5 Kontrollfunktionen	30
3.6 Omprövningsärenden	31
4 Resultatutveckling av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål	33
4.1 Särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning.....	34
4.2 Introduktionsjobb.....	35
4.3 Nystartsjobb.....	36
4.4 Arbetsmarknadsutbildningar	38
4.5 Analys av subventionerade anställningar och arbetsmarknadsutbildningar på region- och kommunnivå.....	39
4.6 Rusta och matcha.....	41
5 Analys och fortsatta åtgärder	43
Referenslista	47
Bilaga A – Diagram	50

Förord

Denna rapport har tagits fram med anledning av uppdrag 3.5 i Arbetsförmedlingens regleringsbrev för budgetår 2023, se uppdragsbeskrivningen i sin helhet nedan. Denna rapport har föregåtts av två tidigare rapporter: *Arbetsförmedlingens inriktning på arbetet med jämställdhetsintegrering för 2022–2025* samt *Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering - åtgärder och resultat under 2022*.

Uppdrag 3.5. Jämställdhetsintegrering i myndigheten

Arbetsförmedlingen ska utifrån uppdraget i regleringsbrevet för 2021 (A2020/02639), fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025. Ett jämställdhetsperspektiv ska genomgående införlivas i myndighetens beslutsfattande, på alla nivåer och i alla delar av de processer som påverkar kvinnor och män.

Arbetsförmedlingen ska särskilt följa upp de strukturer som myndigheten infört avseende målstyrning, uppföljning, verksamhetsplanering, ekonomisk planering och interna utbildningar. Syftet är att säkerställa genomslag i hela verksamheten av vidtagna åtgärder samt identifiera eventuella ytterligare behov av åtgärder.

Arbetsförmedlingen ska även analysera behovet av åtgärder för att på ett bättre sätt stödja ett jämställt agerande i mötet med de arbetssökande.

Uppdraget ska i sin helhet redovisas till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 1 november 2023.

Denna återrapport har tagits fram av Therese Borrman, enheten Styrning och uppföljning, i samarbete med Inger Aldén, Verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, Lotta Ekman, Ekonomiavdelningen och Eleni Savvidou, Analysavdelningen.

Beslut i detta ärende har fattats av vikarierande generaldirektör Lars Löow. Ärendet har föredragits av jämställdhetsstrateg Therese Borrman, enheten Styrning och uppföljning. Övriga som deltagit i den slutgiltiga handläggningen är Johan Tegnhed, chef, enheten Styrning och uppföljning. Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Lars Löow

Therese Borrman

Sammanfattning

Arbetsförmedlingen har i uppdrag att jämställdhetsintegrera sitt verksamhetsuppdrag i syfte att bidra till de jämställdhetspolitiska målen, bland annat målet om ekonomisk jämställdhet. Det gör myndigheten genom att göra jämställdhetsintegrering till en strategi som används på alla nivåer i all planering, beslutsfattande och uppföljning.

Den första delen av återrapporten innehåller en kartläggning av hur interna processer för styrning, planering och uppföljning är utvecklade för att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering. Den visar att chefer på samtliga nivåer har hög medvetenhet om myndighetens arbete med kvinnors och mäns lika rättigheter på arbetsmarknaden. Kartläggningen visar också att målet om jämställd och jämlik tillgång på arbetsmarknadsåtgärder återfinns i verksamhetsplaner på samtliga nivåer i den kundnära verksamheten. Likaså används myndighetens indikatorer på jämställd verksamhet i underlag för uppföljning på samtliga nivåer på minst månadsbasis. Jämställdhetsmålen och eventuella avvikelser tas i viss utsträckning upp i mål- och resultatdialoger på olika nivåer, men gemensamt för samtliga nivåer är att det sällan är den mest prioriterade frågan. Det finns en risk att det stannar vid ett konstaterande av att könsskillnader finns mer än att åtgärder vidtas för att driva utvecklingen framåt.

Den andra delen av återrapporten fokuserar på Arbetsförmedlingens bemötande och agerande i mötet med den arbetssökande. Utgångspunkten för analysen har varit Arbetsförmedlingens många olika kundundersökningar, omprövningsärenden samt en extern studie av likabehandling i myndighetens kontrollfunktion. I många avseenden finns inga tydliga tecken på att arbetssökandes kön skulle påverka hur de upplever myndighetens service, bemötande och agerande. Inte heller finns det några tydliga tecken på att handläggare generellt skulle agera olika utifrån om kunden var kvinna eller man i bedömningar, beslut och sanktioner.

Den tredje delen av återrapporten redovisar resultatutvecklingen under 2022–2023 av myndighetens jämställdhetsmål i verksamhetsplanen. Trots att kartläggningarna i del ett och två av rapporten visar att Arbetsförmedlingen har goda förutsättningar för att lyckas med uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten kvarstår vissa utmaningar med att nå myndighetens jämställdhetsmål. Av 2023 års etappmål för jämställd och jämlik tillgång på insatser har målet för introduktionsjobb uppnåtts. Resultaten för nystartsjobb och rusta och matcha ligger strax under respektive målnivå, medan resultaten för arbetsmarknadsutbildningar och särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning ligger långt under respektive målnivå. Dock visar analysen av den regionala och lokala utvecklingen att det finns många exempel på både positiv och negativ resultatutveckling. Det är inte lätt att avgöra i vilken utsträckning som resultaten är påverkade av lokala skillnader i att organisera arbetet, hur utvecklade samarbetet är med lokala partners och det lokala näringslivet, etcetera. Dock går det att konstatera att förekomsten av positiva exempel innebär att det finns en potential för förbättringar och att det i förlängningen även kan innebära en förbättring av resultaten i riket.

Återrapportens slutsats är att på en övergripande nivå har Arbetsförmedlingen goda förutsättningar att bedriva en verksamhet som främjar de jämställdhetspolitiska målen. Arbetsförmedlingen kommer fortsatt arbeta med att utveckla de interna processerna för planering, budgetering och uppföljning av verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Därutöver fortsätta arbeta med tidigare identifierade åtgärder för jämställdhetsintegrering av

subventionerade anställningar, matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar och etableringsprogrammet. Myndigheten kommer även verka för att öka tydligheten och synkronisering med andra uppdrag som har bäring på jämställdhetsmålen i verksamhetsplanen, exempelvis uppdraget om långtidsarbetslösa i socioekonomiskt utsatta områden, utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering, uppföljning av lokal samverkan samt ett utvecklat arbetsgivararbete.

1 Uppdraget

Det övergripande syftet med att införliva ett jämställdhetsperspektiv i Arbetsförmedlingens verksamhetsuppdrag är att bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål, där målet om ekonomisk jämställdhet ligger närmast. Det ekonomiska jämställdhetsmålet innebär att *kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut, och att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.*¹

I 2021 års regleringsbrev hade Arbetsförmedlingen ett uppdrag att ta fram inriktningen för myndighetens långsiktiga arbete med jämställdhetsintegrering, se vidare *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025: Subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, utvecklade matchningstjänster, etableringsprogrammet och övrigt.*²

I ovan rapport har Arbetsförmedlingen slagit fast att utgångspunkter för det långsiktiga arbetet med jämställdhetsintegrering är att:

- Inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiskt stöd.
- Inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha samma möjligheter till arbete och utbildning efter avslutad insats.

I 2022 års regleringsbrev hade myndigheten i uppdrag att följa upp och återrapportera status för uppdraget, vilket återfinns i rapporten *Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering – åtgärder och resultat under 2022.*

I 2023 års regleringsbrev har Arbetsförmedlingen i uppdrag att ”... särskilt följa upp de strukturer som myndigheten infört avseende målstyrning, uppföljning, verksamhetsplanering, ekonomisk planering och interna utbildningar. Syftet är att säkerställa genomslag i hela verksamheten av vidtagna åtgärder samt identifiera eventuella ytterligare behov av åtgärder. Arbetsförmedlingen ska även analysera behovet av åtgärder för att på ett bättre sätt stödja ett jämställt agerande i mötet med de arbetssökande.”.

1.1 Frågeställningar

Som en följd av att regeringen år 2015 förtydligade kraven på jämställdhetsintegrering, såväl i instruktionen för Arbetsförmedlingen som i ett flertal efterföljande regleringsbrev, har Arbetsförmedlingen länge verkat för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i den interna styrningen och ledningen av verksamhetsuppdraget.

Under senare år har målsättningen varit att få en enhetlighet i jämställdhetsarbetet på alla nivåer. Om den första nivån innebär tydlighet i styrningen från regeringen till Arbetsförmedlingen

¹ [Mål för jämställdhet - Regeringen.se](#), 2016-12-01 (Hämtad 2023-07-03)

² Uppdraget är en del av regeringens utvecklingsprogram Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM), som har som mål att statliga myndigheter i Sverige ska bli bättre på att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Under perioden 2020 – 2025 har regeringen gett 25 myndigheter i uppdrag att både identifiera och åtgärda ojämställdhet inom sina kärnverksamheter och bidra till att öka jämställdheten i samhället. För mer information se regeringens webbplats, [Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter - JiM - Regeringen.se](#), 2021 – 11-01. (Hämtad 2023-07-03)

innebär den sista nivån en tydlighet i styrningen av mötet mellan arbetsförmedlare och arbetssökande. Däremellan sker styrning och ledning i relationerna mellan generaldirektören och verksamhetsområdesdirektörer och avdelningsdirektörer, som i sin tur påverkar regionchefer och därefter enhetschefer och sektionschefer. Förutsättningar för ökad jämställdhet i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten skapas i alla led och är beroende av att det finns en tydlighet i vad som förväntas inom samtliga nivåer.

Rapporten avser att besvara följande frågor:

- 1) Finns det en medvetenhet hos chefer och medarbetare om Arbetsförmedlingens uppdrag att jämställdhetsintegrera och att främja jämställdhet och mångfald?
- 2) Hur synliggörs jämställdhetsperspektivet i verktyg för styrning på alla nivåer? Följs verksamheten upp systematiskt på alla nivåer och inkluderar den även avvikelser från myndighetens jämställdhetsmål? Är jämställdhetsresultaten en del av den återkommande resultatdialogen på alla nivåer?
- 3) Är Arbetsförmedlingens service, bemötande och agerande påverkat av om den arbetssökande är kvinna eller man?
- 4) Hur ser resultatutvecklingen ut för Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål i verksamhetsplanen?
- 5) Finns ytterligare utvecklingsbehov för att göra Arbetsförmedlingens verksamhet jämställd?

Som underlag har information inhämtats från respektive verksamhetsområde Direkt och Lokal arbetsmarknad, från det digitala stödet för processen för intern styrning och kontroll, från myndighetens egna kundundersökningar samt resultat från en extern studie. Därutöver har workshops och samtal med verksamhetssamordnare och controllers på olika nivåer bidragit med ytterligare information.

1.2 Avgränsningar

Arbetsförmedlingen är en stor myndighet med många olika avdelningar och verksamhetsområden. Alla samspelar med varandra och har betydelse för verksamhetens prestationer och resultat. Dock är fokus för rapporten den kundnära verksamheten, som ligger inom de två verksamhetsområdena Direkt samt Lokal arbetsmarknad. Bedömningen är att det är där jämställdhetsarbetet i huvudsak påverkar arbetssökande.

Verksamhetsområde Direkt ansvarar bland annat för Arbetsförmedlingens kontrolluppdrag, digitala självservice samt personligt möte via telefon och chatt. Det innebär att det framför allt är nyinskrivna arbetssökande som har kontakt med verksamhetsområdet samt de vars stödbehov kan mötas med hjälp av digital självservice och service på distans.

Verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad är uppdelat i region Syd, Nord, Väst, Öst, Mitt och Stockholm/Gotland. Verksamhetsområdet ansvarar för att utforma och tillhandahålla

arbetsförmedlingsservice och fördjupat stöd riktat till arbets sökande och arbetsgivare via den regionala och lokala förmedlings verksamheten eller upphandlade leverantörer.

Verksamhetsområdet är även ansvarig för en väl fungerande samverkan med Sveriges kommuner, Försäkringskassan, Migrationsverket, Kriminalvården, Samhall, idéburen sektor med flera.

1.3 Disposition

Rapporten är uppdelad i tre delar. Den första delen omfattar kartläggning och resonemang om hur tydligt jämställdhetsperspektivet är i ledning och styrning. Den andra delen omfattar kartläggning och resonemang om Arbetsförmedlingens service och bemötande utifrån att det ska vara likvärdigt för kvinnor och män som är arbets sökande. Den tredje delen är en analys av resultatutveckling av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål. Rapporten avslutas med en sammanfattande bedömning och behov av åtgärder.

2 Jämställdhetsperspektiv i strukturen för styrning

I detta avsnitt är utgångspunkten regeringens styrning av Arbetsförmedlingen samt hur kraven i förordningen för intern styrning och kontroll³, förordningen för årsredovisning och budgetunderlag⁴ samt myndighetsförordningen⁵ har tillämpats för att driva på arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten på Arbetsförmedlingen.

Enligt förordningarna ska det finnas en process för intern styrning och kontroll vid myndigheten som fungerar på ett betryggande sätt. Denna process ska säkerställa att myndigheten med rimlig säkerhet fullgör sina uppgifter och uppnår verksamhetens mål samt ser till att verksamheten bedrivs effektivt och enligt gällande rätt. Det förutsätter bland annat en organisation där de anställda är väl förtrodda med målen för verksamheten och att arbetsgivaren skapar goda arbetsförhållanden och tar till vara och utvecklar de anställdas kompetens och erfarenhet. Vår utgångspunkt har varit att dessa krav även gäller för att skapa en organisation som bedriver en verksamhet på ett sätt så att den bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen, utöver andra för verksamheten sakpolitiska/arbetsmarknadspolitiska mål.

2.1 Krav från regeringen att främja jämställdhet och mångfald inom Arbetsförmedlingens verksamhetsområde

I regeringens instruktion för Arbetsförmedlingen finns tydliggjort att myndigheten ska jämställdhetsintegrera och inom sitt verksamhetsområde främja mångfald och jämställdhet.⁶ Därutöver har regeringen via regleringsbrev vid flertal tillfällen gett myndigheten specifika krav kopplat till att bidra till de jämställdhetspolitiska målen.⁷

³ Förordning (2007:603) om intern styrning och kontroll

⁴ Förordning (2000:605) för årsredovisning och budgetunderlag

⁵ Myndighetsförordning (2007:515)

⁶ Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen, 8 §.

⁷ Regleringsbrev 2015, Regleringsbrev 2018, Regleringsbrev 2021, Regleringsbrev 2022 och Regleringsbrev 2023.

Förutom att Arbetsförmedlingen tagit fram olika handlingsplaner⁸ för att bedriva en verksamhet som bidrar till lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för arbetssökande kvinnor och män, har också myndighetens egen verksamhetsplan⁹ utvecklats över tid att innehålla tydliga jämställdhetsmål.

Sedan 2021 tillämpar regeringen så kallad jämställdhetsbudgetering, det vill säga budgetprocessen ska jämställdhetsintegreras.¹⁰ Då både myndigheters årsredovisningar och budgetunderlag utgör viktiga underlag för regeringens budgetprocess är det viktigt att jämställdhetsperspektivet genomsyrar dessa.

I Arbetsförmedlingens fall redovisas all individbaserad statistik i årsredovisningen uppdelat på kön i treårsserier och med en tydlig förklaring till varför inte när så inte sker. Utifrån statistiken görs en resonerande analys av resultatutvecklingen och en bedömning av hur verksamhetsresultaten bidragit eller inte till de jämställdhetspolitiska målen.¹¹ Detta är i enlighet med förordningskrav.¹²

Enligt Ekonomistyrningsverkets (ESV) undersökning av myndigheter som ingår i regeringens utvecklingsprogram Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) saknas jämställdhetsperspektivet helt i majoriteten av JiM-myndigheternas budgetunderlag. ESV anser att det framför allt beror på att kraven för budgetunderlaget i förordningen inte är lika tydliga som för årsredovisningen.¹³ Inte heller i Arbetsförmedlingens budgetunderlag finns det med ett resonemang som belyser myndighetens möjligheter att klara uppdraget och samtidigt bidra till de jämställdhetspolitiska målen.¹⁴

2.2 Chefers självskattning av arbetet med lika rättigheter och möjligheter

En förutsättning för att jämställdhetsintegrering av verksamhetsuppdraget ska leda till förändringar som bidrar till jämställdhetsmålen är bland annat en organisation där de anställda är väl förtrodda med jämställdhetsmålen för Arbetsförmedlingens verksamhet. Det förutsätter också att myndigheten som arbetsgivare skapar goda arbetsförhållanden och tar till vara och utvecklar de anställdas kompetens och erfarenhet på området. Här spelar ledningens agerande en stor roll.

Genom den årligen återkommande processen för att intyga om myndighetens interna styrning och kontroll (ISK) har Arbetsförmedlingen skapat möjlighet för alla chefer, på samtliga nivåer, att reflektera över frågor som har betydelse för myndighetens uppdrag att främja jämställdhet och mångfald i verksamhetsuppdraget.

⁸ Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025: Subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, utvecklade matchningstjänster, etableringsprogrammet och övrigt; Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden - Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen; Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer - Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan.

⁹ Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2023, dnr: Af-2022/0029 2963.

¹⁰ Regeringsbeslut A2021/01442, Arbetsmarknadsdepartementet, Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2021–2025. 2021-06-23

¹¹ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2021 samt 2022.

¹² 3 kap. 1§ förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

¹³ Ekonomistyrningsverket, *Jämställdhetsperspektivet i årsredovisningar och budgetunderlag (ESV 2023:35)*.

¹⁴ Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2024–2026, dnr: Af-2022/0082 6814.

Arbetsförmedlingens modell för intern styrning och kontroll utgår ifrån COSO-modellen.¹⁵ Som ett led i arbetet med intern styrning och kontroll är det obligatoriskt för alla chefer på nivå 2–4¹⁶ att årligen göra en självskattning av modellens fem delkomponenter¹⁷. Även chefer på nivå 5 har möjlighet att använda verktyget och många gör det. Arbetsförmedlingen har valt att i delkomponenten intern miljö inkludera påståenden som handlar om jämställdhet och likabehandling. I förordningen för intern styrning och kontroll finns tydligt angivet att ”Myndighetens interna miljö innefattar de interna förutsättningar som påverkar en verksamhets förmåga att fullgöra sina uppgifter och nå sina mål enligt kraven för verksamheten. Exempel på sådana förutsättningar är organiseringen av verksamheten samt fördelningen av ansvar och befogenheter. Andra exempel är sådant som ledarstil, erfarenhet och kompetens hos medarbetarna, integritet och etik samt annat som ger uttryck för en organisations värdegrund.”¹⁸ Arbetsförmedlingen har infogat påståenden som myndighetens samtliga chefer har att förhålla sig till. De är avsedda att spegla de värderingar och förhållningssätt som Arbetsförmedlingen står för, som arbetsgivare och som myndighet, och som även återges i Arbetsförmedlingens policy för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet¹⁹. Inom ramen för ISK-processen gör chefer årligen en självskattning av vilken nivå som den egna verksamheten befinner sig på - otillfredsställande, grundläggande eller etablerad nivå – för en mängd krav som myndigheten ska leva upp till. Nedan följer ett utdrag av påståenden som relaterar till chefers ansvar att verka för kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter:

Ledarskap

- Chefer arbetar för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för kund och medarbetare.

Värdegrund

- Chefer och medarbetare ger likvärdigt stöd och service till kunder oberoende kön, könsidentitet, etnicitet, religion eller trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Verksamhetsplanering

- Verksamhetsplanen innehåller jämställdhetsmål, baserat på de könsuppdelade mått som används i verksamhetsuppföljningen.

Arbetsmiljö

- Rutinen för hur kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras är känd.
- Chefer förebygger och hanterar kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

¹⁵ COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) är ett ramverk som används internationellt för att utforma, implementera och förvalta intern styrning och kontroll och bedöma den interna styrningen och kontrollens effektivitet.

¹⁶ Nivå 1 är generaldirektören, nivå 2 avdelningar och verksamhetsområden, nivå 3 regioner, nivå 4 enheter och nivå 5 sektioner.

¹⁷ De fem delkomponenterna är intern miljö, riskhantering, åtgärder och kontroll, information och kommunikation samt uppföljning och utvärdering.

¹⁸ Förordningen (2007: 603) om intern styrning och kontroll.

¹⁹ Dnr: Af-2018/0059 6704.

Sedan två år tillbaka har Arbetsförmedlingen ett digitalt stöd för att följa upp myndighetens ISK-process. Nedan följer en sammanställning av samtliga självskattningar gjorda under 2021 och 2022 för de påståenden som används för att belysa myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering samt lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, se figur 1.

Överliggande nivå skattar sin verksamhet med utgångspunkt i underliggande nivåers bedömningar. Det behöver inte per automatik betyda att nivå 3 gör samma bedömning som underliggande nivå 4 och 5 gör. Generellt är det vanligare med otillfredsställande som bedömning bland chefer på lägre nivåer. Det kan bero på hur man har tolkat påståendena, exempelvis har vissa sektionschefer satt grönt medan andra satt rött på påståendet om att verksamhetsplanen innehåller jämställdhetsmål, samtidigt som båda i kommentarer har hänvisat till att det finns mål i enhetens styrkort. De sektionschefer som valt otillfredsställande (rött) har troligtvis tolkat det som att påståendet inrymmer en förväntan om att det även borde finnas jämställdhetsmål på sektionsnivå, medan sektionschefer som valt etablerad (grönt) tolkat det som tillräckligt att det finns jämställdhetsmål i den överliggande nivåns styrkort.

Figur 1: ISK-bedömningar 2021 och 2022 av delkomponent intern miljö, tillstånd om jämställdhet och likabehandling.

Delkomponent Intern miljö	Ottillfredsställande		Grundläggande		Etablerad		Totalt antal bedömningar alla nivåer, hela myndigheten	
	Andel		Andel		Andel		2021	2022
	2021	2022	2021	2022	2021	2022		
Ledarskap - Chefer arbetar för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för kund och medarbetare.	0%	0%	16%	19%	84%	81%	346	369
Värdegrund - Chefer och medarbetare ger likvärdigt stöd och service oberoende kön, könsidentitet, etnicitet, religion eller trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.	0%	2%	31%	39%	68%	59%	347	365
Verksamhetsplanering - Verksamhetsplanen innehåller jämställdhetsmål, baserat på de könsuppdelade mått som används i verksamhetsuppföljningen.	5%	3%	28%	32%	48%	50%	344	365
Arbetsmiljö - Rutinen för hur kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras är känd.	0%	1%	15%	17%	84%	82%	346	366
Arbetsmiljö - Chefer förebygger och hanterar kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.	0%	1%	11%	17%	89%	82%	344	361

Källa: Arbetsförmedlingens eknomistyrningssystem, Stella.

Det finns även viss risk att färgerna vilseleder, då myndigheten ofta använder dessa färger i bedömning av måluppfyllelse och där grön betyder enligt plan och gul betyder viss avvikelse från plan. Medan i ISK-bedömningen är gult grundläggande och acceptabel nivå. Etablerad nivå, grönt, är då det finns tid och resurser för att utvärdera och utveckla. I sammanställningen syns att en majoritet av självskattningarna återfinns på etablerad nivå (grönt), även om det råder viss osäkerhet kring om chefer som skattat påståendet som grönt verkligen har resurser för att också kunna utvärdera och utveckla arbetet. Man får även ta i beaktande att det är ett självskattningsverktyg och att det generellt finns en risk att skatta oss själva högt. Trots dessa

utmaningar med verktyget ger det årligen alla chefer en chans att reflektera över och påminnas om uppdraget att verka för en verksamhet som är icke-diskriminerande och som ger arbetssökande kvinnor och män likvärdiga förutsättningar.

För varje påstående finns det möjlighet att ta fram en rapport ur systemet med kommentarer till den skattning som gjorts. På så sätt går det att få en uppfattning om hur chefer har resonerat.

- *Ledarskap: Chefer arbetar för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för kund och medarbetare.*

Av de kommentarer som lämnats i systemet kan man sluta sig till att många anser att frågorna hanteras genom att chefer lyfter frågorna på arbetsplatsträffar, enhetsmöten, medarbetardialogen och i Arbetsförmedlingens återkommande undersökningar av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön (OSA). Det är också vanligt att lyfta fram att ledningen har utsett likabehandlingsinspiratörer som ett stöd till arbetet.

- *Värdegrund: Chefer och medarbetare ger likvärdigt stöd och service oberoende kön, könsidentitet, etnicitet, religion eller trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.*

I kommentarerna återkommer man till att det är känt att det finns ojämställdhet i statistiken över nyttjandet av de arbetsmarknadspolitiska stöden och det även kan vara en utmaning att samtidigt arbeta med ökade programvolymerna och ett jämställt deltagande. Brist på systemstöd som verkar för jämnare könsfördelning i urvalet av deltagare till olika insatser har även lyfts fram.

- *Verksamhetsplanering: Verksamhetsplanen innehåller jämställdhetsmål, baserat på de könsuppdelade mått som används i verksamhetsuppföljningen.*

Av kommentarerna framgår att det är många som utgår från regionens eller enhetens styrkort och de jämställdhetsmål som finns där. Andra lyfter fram att jämställdhetsperspektivet följer med i det löpande arbetet, att man infört könsuppdelad statistik och genomför vissa verksamhetsdialoger med ett jämställdhetsperspektiv.

- *Arbetsmiljö - Rutinen för hur kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras är känd. Chefer förebygger och hanterar kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier*

Från kommentarerna går det att utläsa att årshjulet för arbetsmiljöarbetet är en faktor som gör att frågan om kränkande särbehandling aktualiseras på arbetsplatsträffar eller enhetsmöten regelbundet varje år. Arbetsförmedlingen har en handbok för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Att vara medveten om hur lagstiftningen ser ut på området ger ett mervärde även i mötet med arbetssökande, då det förekommer att arbetssökande rapporterar den typ av händelser under praktik, arbetsträning eller subventionerade anställningar.

Sammanfattningsvis pekar självskattningarna från myndighetens ISK-process på att chefer på alla nivåer har en positiv självbild när det handlar om ledarskap, värderingar och agerande i frågor om likabehandling och jämställdhet.

2.3 Interna utbildningar som stöd för jämställdhetsintegrering

Det är viktigt att alla som är anställda på Arbetsförmedlingen vet hur de ska agera i verksamheten för att våra beteenden och förhållningssätt ska stämma överens med principerna i den statliga värdegrunden²⁰. Genom ett utbud av 17 webbaserade internutbildningar på temat allas lika rättigheter och möjligheter vill Arbetsförmedlingen möjliggöra för samtliga chefer och medarbetare att skaffa sig baskunskaper på områden som är viktiga i mötet med arbetsökande, se figur 2 nedan. Utöver webbutbildningarna förekommer en mängd interna seminarier och workshops på olika nivåer där deltagandet är mer begränsat. Över dessa finns det dock ingen samlad statistik.

Deltagarantalet i utbildningarna som berör likabehandlingsfrågor ökade med cirka 1 700 personer under perioden september 2022 till augusti 2023 i jämförelse med september 2021 till augusti 2022. Deltagarantalet har framför allt ökat i utbildningen "Statlig värdegrund och Arbetsförmedlingens värdeord" samt "Förtroende, likabehandling och normer". Båda är obligatoriska för nyanställda. Övriga utbildningar är frågor där det är möjligt att fördjupa sig extra.

Figur 2: Deltagare i internutbildningar 2021 - 2023

Utbildning Titel	Sep 2020 - Aug 2021	Sep 2021 - Aug 2022	Sep 2022 - Aug 2023
Arbetsförmedlingen ska inkludera alla	144	143	139
Funktionshinderspolicens fyra arbetssätt - en fördjupning	68	51	84
Förtroende, likabehandling och normer	5	72	1 031
Grundläggande om funktionshinderspolicen	168	128	129
HBTQ-ABC	402	191	276
Hedersrelaterat våld och förtryck (Webbkurs heder)	228	334	125
Jämlikhet för romer på arbetsmarknaden	583	284	124
Jämställdhet och mångfald i matchningen	385	185	22
Jämställdhetsintegrering i offentlig service på 60 min	0	173	86
Kunskap om rasism och bemötande	49	41	63
LIKA - Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet	37	14	25
Likabehandling	1592	1372	1068
Medarbetares ohälsa och våld i nära relationer	225	73	110
Mänskliga rättigheter	57	40	44
På lika villkor (2-dagarsutb för likabehandlingsinspiratörer)	21	22	26
Religion i arbetslivet och skydd mot diskriminering	31	34	54
Statlig värdegrund och Arbetsförmedlingens värdeord	8	160	1 677
Total	4003	3317	5083

Källa: Arbetsförmedlingens kompetensportal

²⁰ Den statliga värdegrunden baseras på grundlags, lag- och förordningskrav och består av de sex principerna: demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt samt effektivitet och service.

2.4 Jämställdhetsmål och aktiviteter finns i verksamhetsplaner på alla nivåer

Ytterst är det riksdagens beslutade jämställdhetsmål som är vägledande för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering och genom interna styrdokument konkretiseras dessa till operativa verksamhetsnära jämställdhetsmål på Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingens strategiska inriktning är det dokument som sätter ramarna för myndighetens planering och prioritering på längre sikt. I det står tydligt att Arbetsförmedlingen ska främja jämställdhet och mångfald samt motverka diskriminering.²¹ Chefers och medarbetares ansvar för detta är fastställt i myndighetens arbetsordning samt var i organisationen samordningsansvaret för jämställdhetsintegrering finns. Som ett ytterligare stöd har Arbetsförmedlingen en policy för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet som bland annat tydliggör hur jämställdhetsperspektivet ska tas hänsyn till i Arbetsförmedlingens verksamhetsuppdrag.²²

Arbetsförmedlingens verksamhetsplan utgår från myndighetens uppdrag och ska bland annat tydliggöra mål och prioriteringar för året. Detta gäller all verksamhet, inklusive hur Arbetsförmedlingen ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Myndighetens verksamhetsplan och de jämställdhetsmål och aktiviteter som finns där bryts ner och konkretiseras stegvis från verksamhetsområden och avdelningar hela vägen ner till sektioner.²³ På så vis ska varje del av myndigheten tydliggöra hur de bidrar till att myndigheten når sina mål, vilket skapar helhetssyn och samordning i Arbetsförmedlingens styrning mot ökad jämställdhet i verksamheten.

Sedan 2022 innehåller Arbetsförmedlingens verksamhetsplan ett prestationsmål om ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Målet i sig anger en riktning och följs upp med hjälp av en indikator som är kvinnors andelar av nya beslut. Genom att följa könsfördelningen i de nya besluten får Arbetsförmedlingen en indikation på om de jämställdhetsåtgärder som genomförts är relevanta och tillräckliga. Många beslut om insatser till arbetsökande belastar myndighetens anslag under en längre lång tid och därför är det inte tillräckligt att följa upp könsfördelningen inom pågående insatser, då pågående insatser består både av gamla och nya beslut.²⁴ Bland gamla beslut går det inte att påverka könsfördelningen i efterhand. Arbetsförmedlingens jämställdhetsarbete kan beskrivas i enlighet med en verksamhetslogisk effektkedja enligt nedan, se figur 3 nedan.

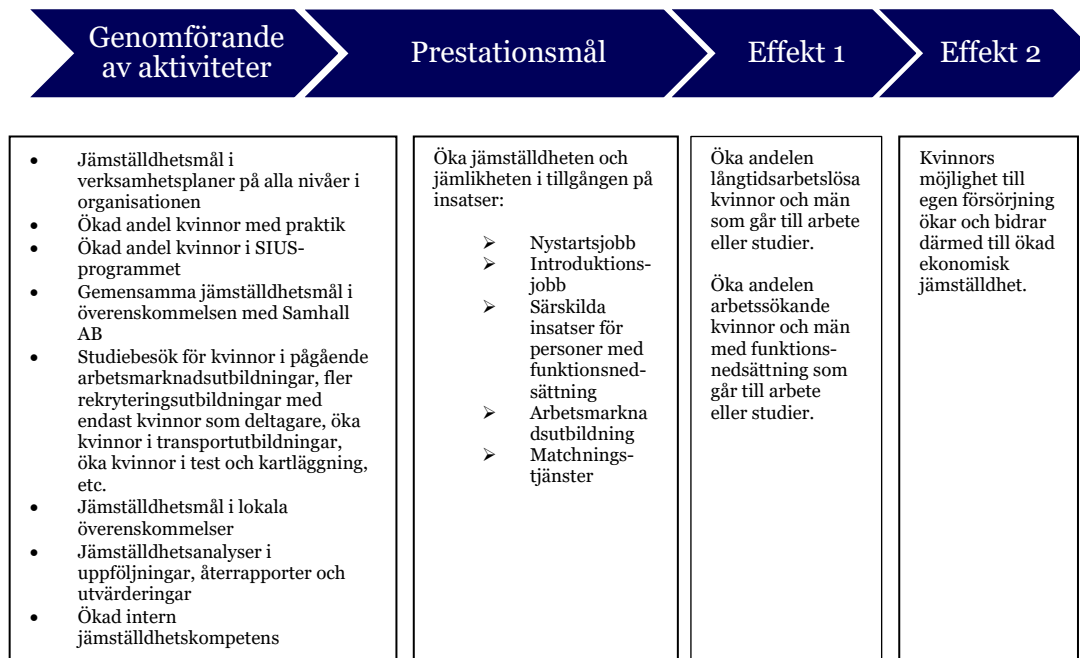
²¹ Arbetsförmedlingens strategiska inriktning, dnr: Af-2020/0012 1748.

²² Policy för Arbetsförmedlingen arbete med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, dnr: Af-2018/0059 6704.

²³ Arbetsförmedlingen, "Vår styrmodell – så styrs myndigheten", dnr: Af-2023/0033 6960

²⁴ Pågående insatser är annars det mått som används för att följa upp verksamheten i förhållande till budget.

Figur 3: Effektkedja av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål i verksamhetsplanen



Målet om ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på insatser är en spegling av andra prestationsmål som myndigheten har för att upprätthålla volymerna för nystarsjobb, introduktionsjobb, särskilda insatser, arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster. Det betyder att det även är viktigt att följa upp om utvecklingen av olika prestationsmål samverkar eller motverkar varandra, se vidare avsnitt 4.

Varje år sätter Arbetsförmedlingen ett kvantitativt etappmål för respektive arbetsmarknadspolitiskt stöd som jämställdhetsmålet omfattar. De kvantitativa etappmålen är baserade på indikatorn kvinnors andelar av nya beslut. De kvantitativa etappmålen höjs allt eftersom etappmålen närmas eller nås med sikte på att det slutgiltiga målet om en absolut jämställd och jämlik tillgång på insatser ska uppfyllas. Utgångspunkten för innevarande års kvantitativa etappmål för jämställdhet är i hög grad baserat på föregående års verksamhetsresultat och avser att vara utmanande samtidigt som de ska vara realistiska, se figur 4 nedan.

Hittills har de nationella etappmålen inte omvandlats och anpassats utifrån regionala förutsättningar i regionernas styrkort. När regionernas etappmål läggs på samma nivå som den nationella målnivån utan att ta hänsyn till föregående års regionala verksamhetsresultat riskerar vissa regioner att ha en orealistisk målnivå, medan målnivån för andra regioner inte alls innebär en utmaning. Tvärtom kan en regions tidigare resultat ha överträffat innevarande års nationella etappmål. Det finns ett behov av att kalibrera de regionala kvantitativa etappmålen för jämställdhet i syfte att göra den interna styrningen mer effektiv. En för stark toppstyrning riskerar dessutom att undergräva regionens ägandeskap och motivation att uppnå ökade resultat inom jämställdhetsområdet. Detta kommer att omhändertas under processen för verksamhetsplanering 2024.

Figur 4: Arbetsförmedlingens modell för val av jämställdhetsmål och etappmål

<p>1. Mål</p>	<p>Effekt 2 (Lång sikt): Kvinnors möjlighet till livslång egen försörjning ökar och bidrar därmed till ökad ekonomisk jämställdhet.</p> <p>Effekt 1 (Medellång sikt): Fler långtidsarbetslösa kvinnor och män ska övergå i arbete eller studier samt fler kvinnor och män med funktionsnedsättning ska övergå i arbete eller studier</p> <p>Prestationsmål (Kort sikt): Kvinnors tillgång till praktik, subventionerade anställningar, matchningstjänster och arbetsmarknadsutbildningar ska vara lika stor som mäns</p>
<p>2. Indikatorer</p>	<p>Effekt 1 (Medellång sikt):</p> <p>1) Andel långtidsarbetslösa kvinnor och män som övergår i arbete eller studier samt</p> <p>2) Andel kvinnor och män med funktionsnedsättning som övergår i arbete eller studier</p> <p>Prestationsmål (Kort sikt): Andel kvinnor i nya beslut om nystartsjobb, introduktionsjobb respektive särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning.</p>
<p>3. Utgångsläge (Utfall föregående år)</p>	<p>Effekt 1 (Medellång sikt):</p> <p>1) Andel långtidsarbetslösa kvinnor och män som övergår i arbete eller studier var X % respektive Y % förra året</p> <p>2) Andel kvinnor och män med funktionsnedsättning som övergår i arbete eller studier var X % respektive Y % förra året</p> <p>Prestationsmål (Kort sikt):</p> <p>1) Andel kvinnor i nya beslut om nystartsjobb var X % förra året</p> <p>2) Andel kvinnor i nya beslut introduktionsjobb var X % förra året</p> <p>3) Andel kvinnor i nya beslut om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning var X % förra året</p> <p>4) Andel kvinnor i nya beslut om matchningstjänster var X % förra året</p> <p>5) Andel kvinnor i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar var X % förra året</p>
<p>4. Etappmål för innevarande år (Stegvis årligen mot 50/50)</p>	<p>Prestationsmål (Kort sikt):</p> <p>1) Andelen kvinnor i nya beslut om nystartsjobb ska vara minst X %</p> <p>2) Andelen kvinnor i nya beslut om introduktionsjobb ska vara minst X %</p> <p>3) Andelen kvinnor i nya beslut om särskilda insatser ska vara minst X %</p> <p>4) Andelen kvinnor i nya beslut om matchningstjänster ska vara minst X %</p> <p>5) Andelen kvinnor i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar ska vara minst X %</p>

I myndighetens verksamhetsplan finns beskrivet på en övergripande nivå vad som ska göras för att uppnå Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål. Det förtydligas sedan i underliggande nivåers planer.

Många kunder som kommer i kontakt med Arbetsförmedlingen träffar myndigheten främst, eller enbart, via de digitala kanalerna. Därför finns det ett jämställdhetsarbete riktat mot det digitala kundmötet, utöver de jämställdhetsmål som finns i myndighetens verksamhetsplan. Genom utformningen av digitala vägledningstjänster, poddar och webinarier och inte minst tillgängligt innehåll, råd och vägledning på webbplatsen, kan myndigheten skapa förutsättningar för arbetssökande att få rätt stöd och göra väl underbyggda, i vissa fall normbrytande, studie- och yrkesval. Innehåll och tjänster som riktar sig till arbetsgivare ska även bidra till att arbetsgivare gör en jämställd och fördomsfri rekrytering.

En förutsättning för att säkerställa jämställdhet inom de digitala delarna av verksamheten är att ett medvetet förhållningssätt och god etik genomsyrar hanteringen av den data som ligger till underlag för digitala tjänster och verktyg. Detta möjliggör bland annat en träffsäker, icke-diskriminerande kundsegmentering i den arbetsmarknadspolitiska bedömningen.

Inom verksamhetsområde Direkt finns det styrkort på verksamhetsområdes- avdelning och enhetsnivå. Inom delar av verksamheten synliggörs vikten av jämställdhet, där det exempelvis går att utläsa att man arbetar för en jämställd och inkluderande arbetsplats samt att ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt ska genomsyra all verksamhet. Dock finns det skäl att se över behovet av att stärka jämställdhetsperspektivet i styrkort för verksamhetsområde Direkt som helhet.

I verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad har både regioner och enheter styrkort. Här återfinns samtliga jämställdhetsmål från myndighetens verksamhetsplan och det går att spåra aktiviteter som planerats för att öka kvinnors andelar i subventionerade anställningar, matchningstjänster och arbetsmarknadsutbildningar. Dessa är i sin tur nedbrutna i andra styrande dokument på sektionnivå och i vissa fall på teamnivå. Nedan följer en sammanfattning och exempel på regionaktiviteter som återfinns i regioners och enheters styrkort som har koppling till myndighetens jämställdhetsmål.

Generella åtgärder för jämställdhetsarbetet

Många åtgärder i styrkorten är generella som exempelvis att medarbetare ska genomgå utbildningar som finns i myndighetens kompetensportal, ha dialog om jämställdhet på arbetsplatsträffar, använda metoder för jämställdhetsanalys vid verksamhetsplanering. Många uppger också den månadsvisa uppföljning av andel nya beslut som går till kvinnor som en aktivitet och att signaler ska skickas via chef till enheten om redovisningen av könsuppdelad statistik visar på obalans.

Etappmål 2023: Andelen nya beslut om särskilda insatser som går till kvinnor ska uppgå till minst 42 procent

Många aktiviteter i styrkorten ger uttryck för att man ser det som viktigt att arbeta och tänka i kedjor av insatser eftersom när beslut om ett lönebidrag är ett faktum är det inte möjligt att ändra på personens kön. Exempel på planerade aktiviteter är att klargöra funktionsnedsättning hos fler kvinnor, prioritera kvinnorna i köerna inför starten av tjänsten Steg till arbete, prioritera kvinnor till SIUS-programmet och öka andelen kvinnor i samarbetet med Samhall, så att fler kvinnor sedan närmar sig anställning med stöd. Men det kan också handla om steget före – att kvinnors behov identifieras vid planeringssamtal och fördjupade planeringssamtal. Det kan även innebära

att kompetensutveckla medarbetare i metoden för könsneutrala samtal med fokus på kartläggningen av kvinnors kompetens.

Många exempel handlar också om själva matchningsarbetet, att alltid föreslå minst lika många kvinnor som män i urvalet av kandidater alternativt föreslå fler kvinnliga kandidater till lediga jobb i mansdominerade yrken och vice versa.

Det kan också handla om att identifierat kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden och samarbeta med kommunerna för att få till arbetsmarknadsprojekt för långtidsarbetslösa exempelvis.

Etappmål 2023: Andelen nya beslut om Introduktionsjobb som går till kvinnor ska uppgå till minst 50 procent

I vissa styrkort nämns att i överenskommelser med kommunerna ska det skrivas in att introduktionsjobben i första hand ska riktas till kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Andra styrkort lyfter fram planer på att stärka sitt arbetsgivararbete genom att arbeta med proaktiv matchning enligt metoderna ackvirering och matchning dag 1 (MD1) i olika projekt, eftersom det ofta är subventionerade anställningar som driver resultaten i projekt. Målgrupperna är kvinnor och män som varit utan arbete i två år eller mer samt utrikes födda kvinnor eller män i socioekonomiskt utsatta områden.

Etappmål 2023: Andelen nya beslut om Nystartsjobb som går till kvinnor ska uppgå till minsta 38 procent

Vissa styrkort lyfter fram som strategi att genom att verka för fler kvinnor i introduktionsjobb uppstår också ökade möjligheter att det övergår i ett nystartsjobb i ett senare skede.

En annan åtgärd är att i dialogen med fristående aktörer marknadsföra nystartsjobb, i synnerhet för kvinnliga deltagare i arbetsmarknadsutbildningar samt rusta och matcha.

Etappmål 2023: Andel nya beslut om matchningstjänster som går till kvinnor ska uppgå till minst 47 procent

Andel kvinnor till nya beslut om matchningstjänster är svårt att styra på då urvalet i hög grad styrs av det statistiska bedömningsstödet rekommendationer. Vissa styrkort lyfter dock fram att vara extra noggranna om det statistiska bedömningsstödet ska frångås samt att ha dialog om att fler kvinnor undantas och med den vetskapen vara extra noggranna genom att alltid ompröva bedömningen.

Andra styrkort lyfter fram att vara uppmärksamma utifrån ett jämställdhetsperspektiv på leverantörernas slutredovisningar och andra återkopplingar gällande tjänsten.

Etappmål 2023: Andel nya beslut om Arbetsmarknadsutbildning som går till kvinnor ska uppgå till minst 35 procent

Alla styrkort innehåller aktiviteter där kvinnor ska prioriteras, exempelvis i kallelser till informationsmöten samt beslut till utbildning, genom att fokusera på kvinnorna på listor av

sökande som kan vara aktuella för en arbetsmarknadsutbildning och genom att styra kvinnor mot arbetsmarknadsutbildningar vid uppföljningssamtal.

Några styrkort har fokus på rekryteringsutbildningar mot mansdominerade yrken för kvinnor samt dialog med arbetsgivare och externa partners via företagsrådgivare för att bryta könsnormer. Andra arrangerar prova-på-dagar för kvinnor, utbildningsmässor för kvinnor, informationsträffar och öppet hus och storytelling till enbart kvinnor. Man bjuder in arbetsgivare där de kan berätta om behovet av att nå jämnare könsfördelning på företagen och inom branschen. Liksom kvinnor som gått utbildning och fått anställning bjuds in för att berätta om sin erfarenhet. Inbjudningar skickas till stora mängder inskrivna kvinnor och marknadsförs även via Facebook. Ambitionen är att alltid ha med bilder på kvinnor och tydliga budskap om att mansdominerade branscher vill ha fler kvinnor.

Sammanfattningsvis återfinns det myndighetsövergripande målet om ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på insatser, nedbrutet på fem kvantitativa etappmål, i styrkort på samtliga nivåer inom verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad. Dessutom finns inplanerade aktiviteter som är ämnade att bidra till måluppfyllelse.

2.5 Jämställdhetsresultat finns i underlag för uppföljning

Utifrån verksamhetsmålen sker en löpande uppföljning av resultatutvecklingen på samtliga nivåer i myndigheten, likväl som en ekonomisk uppföljning utifrån budget och utgiftsprognos.

Då verksamhetsplanen innehåller årliga kvantitativa etappmål för jämställd och jämlik tillgång till insatser är det inkluderat i den löpande uppföljning. Myndighetens uppföljningar ska säkra att planerade jämställdhetsaktiviteter genomförs och att de bidrar till att de kvantitativa etappmålen för jämställdhet nås. Uppföljningen ska även hantera eventuella avvikelser från verksamhetsplanen och vid behov ligga till grund för justerad styrning, vilket kan ske på samtliga nivåer i samtliga processer.

På myndighetsövergripande nivå tas en kortfattad månadsrapport fram som även inkluderar utfallet för Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål. Vid första och andra tertialen tas en fördjupad resultatanalys fram och även den inkluderar myndighetens jämställdhetsmål. I den fördjupade analysen inkluderas perspektivet inrikes och utrikes född i förhållande till perspektivet kvinnor och män. Arbetsförmedlingens styrelse och ledningsgrupp tar del av samtliga rapporter samt Arbetsmarknadsdepartementet.

Även på regionnivå görs en sammanställning av utfallen på samtliga verksamhetsmål regelbundet, minst på månadsbasis. Formaten för månadsrapporterna skiljer sig åt mellan regionerna, men samtliga följer de myndighetsövergripande indikatorerna för målet om jämställd och jämlik tillgång på insatser. Vissa regioner följer ytterligare indikatorer på sitt jämställdhetsarbete utifrån att det är en kedja av åtgärder som är tänkta att leda till måluppfyllelse. Nedan, se figur 5, presenteras ett exempel på hur Arbetsförmedlingens nuvarande jämställdhetsindikatorer är integrerade i en regions resultattavla.

Eftersom jämställdhetsmålet om ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på insatser är en spegling av övriga prestationsmål, är indikatorerna för jämställdhet i regionens resultattavla matchade och presenterade tillsammans med övriga relevanta indikatorer i mål- och

resultatuppföljningen. I exemplet framgår det också att det ackumulerade utfallet för regionen jämförs med utfallet i riket, men det görs även en jämförelse mellan enheterna inom regionen. Båda typerna av jämförelser är ett stöd i resultatanalysen och dialogen samt kan användas för att främja det organisatoriska lärandet i syfte att nå jämställdhetsmålen.

Figur 5: Exempel på en regions månadsuppföljning av prestationsmål inklusive jämställdhetsmål

Styrkort, Mått och mål, Region öst 2023																										
Mål/mått	Mål 2023	Andel riket	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Region, Snittm 2023	Region, Snittm 2022	Riket, Snittm 2023	Kalmar, Juli Snittm	Jönköping, Juli Snittm	Ostergötland, Juli Snittm	RGU, Juli Snittm	Källa				
Lönestöd och Nystartsjobb																										
Nystartsjobb																										
Antal deltagare i nystartsjobb	Oka	3 155	2 655	2 672	2 661	2 676	2 754	2 828	2 748						2 713	2 810	-	625	583	790	779	1 333	1 350	QS Uppf.		
Andel nya beslut nystartsjobb som går till kvinnor	38%	-	43%	35%	38%	38%	34%	33%	37%						36%	36%	37%	40%	36%	38%	37%	34%	35%	QS Uppf.		
Lönebidrag, OSA och andel, Samhall																										
Antal deltagare i särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning	Oka	7 074	7 541	7 537	7 536	7 536	7 519	7 465	7 451						7 512	7 703	-	1 663	1 649	2 594	2 603	3 191	3 259	3	2	QS Uppf.
Planföljsamhet särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning	Enligt plan	-	99%	99%	98%	99%	100%	100%	99%						99%	99%	99%	104%	101%	101%	99%	96%	98%			Stella
Andel nya beslut särskilda insatser som går till kvinnor	42%	-	40%	38%	39%	38%	34%	38%	41%						37%	41%	38%	33%	37%	38%	40%	45%	43%			QS Uppf.
Introduktionsjobb																										
Antal deltagare i introduktionsjobb	Oka	827	999	1 020	1 032	1 047	1 068	1 106	1 076						1 050	844	-	369	393	228	203	478	453	1		QS Uppf.
Planföljsamhet deltagare i introduktionsjobb	Enligt plan	-	96%	102%	103%	101%	107%	111%	107%						104%	106%	100%	98%	99%	121%	113%	114%	106%			Stella
Andel nya beslut introduktionsjobb som går till kvinnor	50%	-	64%	60%	64%	61%	62%	62%	65%						63%	48%	54%	44%	55%	70%	68%	56%	66%			QS Uppf.
Matchningstjänst																										
Upprätthåll nuvarande antal deltagare i matchningstjänst	Upprätthåll	6 960	6 066	5 820	5 851	5 470	5 329	4 931	4 579						5 435	6 910	-	999	1 197	1 471	1 742	2 102	2 502	7	6	QS Uppf.
Planföljsamhet antal deltagare i matchningstjänster	Enligt plan	-	100%	83%	84%	80%	83%	80%	83%						82%	100%	82%	130%	99%	94%	87%	101%	98%			Stella
Andel nya beslut matchningstjänster som går till kvinnor	47%	-	47%	45%	45%	48%	45%	39%	37%						44%	47%	46%	37%	44%	49%	43%	36%	44%			QS Uppf.
Deltar i lämplig insats																										
Andel av arbetssökande som står längst ifrån arbetsmarknaden som deltar i en lämplig insats	Oka		71,2%	71,3%	70,7%	70,1%	70,6%	74,0%	69,1%						70,9%	59,3%	72,6%	79,8%	79,6%	75,7%	77,0%	61,6%	64,8%			

Sammanfattningsvis finns det lättillgänglig data för uppföljning på olika nivåer och den används av enheter och regioner inom verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad samt på myndighetsövergripande nivå för att följa resultaten för olika verksamhetsmål, inklusive Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål.

2.6 Avvikelser från jämställdhetsmål tas upp i resultatdialogen

Att ha formulerat jämställdhetsmål och aktiviteter i verksamhetsplaner samt följa upp utfallen regelbundet är nödvändigt, men inte tillräckligt. För att ge någon effekt måste det också tas med på mål- och resultatdialogen. Om jämställd verksamhet alls kommer upp eller hur frekvent kan ses som en indikator på hur högt prioriterad jämställd verksamhet är hos ledningen. Det gäller för mål- och resultatdialogen på alla nivåer.

Äldre intervjustudier har visat att regeringens mål- och resultatdialog har en stor betydelse som verktyg för regeringens styrning. Det kan framför allt vara i dialogen som myndigheter får veta vilka mål och återrapporteringskrav i regleringsbrev som är mer av vikt än andra för Regeringskansliet.²⁵ I den del av dialogen som avser verksamheten ska bland annat frågor tas upp om verksamhetens mål, resultat och effekter samt förhållanden som rör kompetensförsörjning,

²⁵ Ekonomistyrningsverket, *Informella kontakter i samband med regleringsbrev och årsredovisningar*, ESV 1999:19, *Konsten att styra – en analys av dokument i den statliga budgetprocessen*, ESV 2004:25.

jämställdhet, kvalitetsarbete, organisation m.m.²⁶ Det som lyfts fram i mål- och resultatdialogen mellan den politiska departementsledningen och Arbetsförmedlingen kommer även generellt att präglade myndighetens interna mål- och resultatdialogen.

Formellt har inte departementets förberedelsefrågor till Arbetsförmedlingen inför mål- och resultatdialogen inkluderat frågor om arbetet med jämställdhetsintegrering, men på vissa verksamhetsområden, exempelvis arbetsmarknadsutbildningar, har regeringen undrat vad Arbetsförmedlingen gör för att öka kvinnors tillgång till arbetsmarknadsutbildningar.

Av de jämställdhetsmål som finns i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan är det just målet om kvinnors ökade andelar av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar som uppvisar störst avvikelser. Detta trots tydliga mål, planerade åtgärder på strategisk och operativ nivå samt regelbundna resultatuppföljningar. Därför har också frågan om vad som görs för att förbättra resultaten varit uppe på generaldirektörens mål- och resultatdialog med berörda direktörer. Att frågan finns med på dagordningen ger en signal om att det är viktigt att fortsätta verka för att förbättra resultaten.

Kartläggningen av regionernas styrning visar att mål- och resultatdialog inom verksamhetsområdet Lokal arbetsmarknad på nationell nivå inte lika tydligt har tagit upp avvikelserna från måluppfyllelse vad gäller Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål. Dock visar kartläggningen att regionernas resultatuppföljning av etappmålen för jämställdhet blivit föremål för diskussion under regionala mål- och resultatdialoger.

En region har valt en modell där man kvartalsvis gör en fördjupad uppföljning av jämställdhetsarbetet, då alla enheter har möjlighet att svara på frågor om vad man gjort för att öka andelen kvinnor till nya beslut, hur man planerar framåt och om man behöver något stöd.

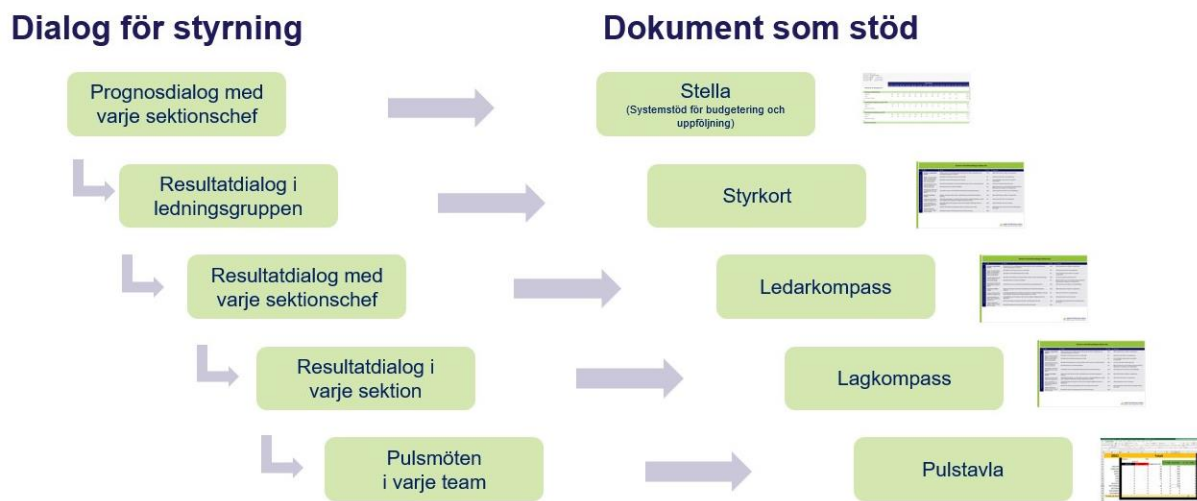
I en annan region sker på samma sätt en fördjupad uppföljning vid några tillfällen under året. Då jämförs det faktiska utfallet med det önskvärda utfallet gällande andel kvinnor i nya beslut. Gapet ger ännu ett perspektiv och underlättar orsaksanalysen till avvikelserna från målnivåerna samt tydliggör hur liten/stor utmaningen att nå målen är.

I ytterligare en region tas avvikelser upp på mål- och resultatdialogen och dokumenteras i en skriftlig överenskommelse där det framgår vad som ska åtgärdas inför nästa resultatdialog, exempelvis kan det vara att en plan ska tas fram för att öka inflödet av kvinnor till SIUS-programmet som ett led i att öka andelen kvinnor i nya beslut om särskilda insatser.

Nedan, se figur 6, presenteras en översikt av en enhets uppföljning av verksamhetsmålen i styrkortet, inklusive jämställdhetsmålen. Utfallen leder i sin tur till nya frågor i dialogen med sektionscheferna, som i sin tur har dialog med sektionens medarbetare. I vissa fall finns det team inom en sektion och dessa har i sin tur veckovisa pulsmöten för att följa sina prestationer. På så sätt överförs styrningen ändå ut till myndighetens medarbetare.

²⁶ Finansdepartementet, *Regeringskansliets kontroll och styrning av statlig verksamhet*, september 2022.

Figur 6: Översikt av en enhets löpande resultatdialog och uppföljning



Sammanfattningsvis går det att konstatera att resultatutvecklingen för etappmålen för jämställd och jämlik tillgång på insatser återfinns i ledningens mål- och resultatdialoger på olika nivåer, från ministernivå till sektionschefs- och medarbetarnivå, men på ingen nivå tillhör jämställdhetsfrågan ett område med hög prioritet. Det är en fråga bland många frågor.

2.7 Resurser för jämställdhetsmålen saknas i den interna planeringen

Enligt Arbetsförmedlingens verksamhetsplan ska jämställdheten och jämlikheten öka i användningen av insatser, framför allt ska kvinnors andelar av nya beslut öka om särskilda insatser, nystartsjobb, introduktionsjobb, arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster. För att möjliggöra detta krävs enligt många handläggare och chefer i den operativa verksamheten att mer tid läggs på arbetssökande kvinnor. I synnerhet gäller det i situationer där en resultatförbättring innebär att verka för arbetssökande kvinnors normbrytande beteende på arbetsmarknaden.

Detta behov av mer tid styrks också av en tidigare rapport som Arbetsförmedlingen publicerat som visade att arbetsförmedlare, när de ska balansera mellan de krav som ställs på dem och de resurser de har att tillgå, utvecklar olika typer av arbetsstrategier. ”De tar sig uttryck som att arbetsförmedlarna tillskriver utrikes födda kvinnor egenskaper som ”svårjobbade” eller ”omotiverade”. Ofta ställs dessa kvinnor mot män som anses vara mer ”drivna” och ”på”. Dessa uppfattningar påverkar hur arbetsförmedlarna förhåller sig till kvinnor respektive män i möten och kontakter. Utrikes födda kvinnor anvisas i högre grad till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskraven, snarare än med syfte att insatsen ska leda till jobb. Män matchas i större utsträckning mot lediga arbeten eller hänvisas till arbetsmarknadsnära insatser.”²⁷ Resurser, den tid och den arbetsbelastning en arbetsförmedlare har påverkar vad som ses som rimligt i en viss

²⁷ Arbetsförmedlingen (2019), *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet?* Arbetsförmedlingen Analys 2019:12.

situation. Dock är det viktigt att synliggöra att jämställdhetsarbetet är något som kräver resurser om målen ska kunna uppnås.

Idag fördelas förvaltningsanslaget mellan olika verksamhetsområden, avdelningar och staber. I fallet med verksamhetsområdet Lokal arbetsmarknad används sedan en fördelningsmodell för att omfördela förvaltningsmedlen mellan de sex regioner som verksamhetsområdet består av. I korthet består fördelningsmodellen av olika faktorer som viktas. Det som inte finns med i fördelningsmodellen är att det kan krävas extra resurser för att uppnå målet om jämställd och jämlik tillgång på insatser.

Arbetsförmedlingen håller även på att utveckla en produktionsplaneringsmodell för verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad som bygger på verksamhetsplaneringen.

Det fortsatta arbetet med att synliggöra behovet av resurser för att nå myndighetens jämställdhetsmål kommer att ske inom ramen för det ordinarie utvecklingsarbetet med myndighetens processer för budgettilldelning och produktionsplanering.

3 Jämställdhetsperspektiv på likvärdigt bemötande och service

I den här delen av rapporten analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv den information som Arbetsförmedlingen kontinuerligt inhämtar för att systematiskt förbättra myndighetens service och bemötande.

Enligt regeringsformen ska den offentliga makten utövas med respekt för alla människors lika värde och det allmänna ska motverka diskriminering på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.²⁸ Även diskrimineringslagen ställer tydliga krav på att den som är offentlig anställd och bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp inte får agera diskriminerande. Förutom att lagen även specificerar att diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.²⁹

Arbetsförmedlingen har många sätt att systematiskt inhämta kunskap om kundens behov och upplevelser för att därigenom kunna förbättra kvinnors och mäns chanser till jobb och egen försörjning, exempelvis:

- Det görs återkommande kundundersökningar bland dem som är inskrivna arbetssökande respektive bland dem som lämnat Arbetsförmedlingen för att de fått jobb.
- Arbetsförmedlingen gör även återkommande enkäter till deltagare i upphandlade tjänster hos externa aktörer.
- Det finns en digital funktion för att ta emot kundsynpunkter och klagomål löpande på myndighetens webbplats.

²⁸ 1 kap 2 §, första och femte styckena i regeringsformen.

²⁹ 2 kap 9 § och 17 §.

- Myndighetens tjänstedesigners gör så kallade kundresor, det vill säga kvalitativa kundundersökningar ofta baserade på både djupintervjuer och enkäter.
- Arbetsförmedlingen gör även interna rättsliga kvalitetsgranskningar av beslutshandläggningen utifrån perspektivet god förvaltning samt analyser av omprövningar och överklaganden.
- När det gäller relationen till arbetsgivare görs exempelvis löpande annonskontroller på platsbanken.se, både manuellt och med hjälp av artificiell intelligens (AI), för att motverka diskriminerande annonsering av lediga jobb. Dessa avpubliceras manuellt och arbetsgivaren får återkoppling om varför från Arbetsförmedlingen.
- Som ytterligare stöd för Arbetsförmedlingens arbete med ständiga förbättringar av bemötande och service finns även externa granskningar att luta sig mot, exempelvis från Riksrevisionen³⁰, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)³¹ och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF)³².

Nedan följer en sammanfattning av olika undersökningar av Arbetsförmedlingens bemötande och service. Urvalet är baserat på att resultaten går att analysera utifrån kundens kön.

Undersökningar som inte inkluderats är till exempel kundsynpunkter och klagomål. Det är svårt att lyfta fram könsskillnader eftersom många väljer att anmäla dessa anonymt och myndigheten gör därför inga aggregerade analyser uppdelat efter kön. Vid klagomål som handlar om handläggares beteenden, inklusive beteenden som har sitt ursprung i kränkande eller fördomsfulla attityder kopplat till kön, ålder, religion, etnicitet etcetera, sker alltid en individuell återkoppling till den enskilde handläggarens närmsta chef, men det sker även en återkoppling på organisatorisk nivå för att initiera förbättringar och ett lärande. Vissa klagomål kan även utgöra underlag till förbättringar i myndighetens internutbildningar, som exempelvis statstjänstemannautbildningen. En majoritet av kundklagomålen gäller långa kötider, otrevligt bemötande samt brister i information och dokumentation gällande ärendehandläggning och individersättningar.³³

På samma sätt är det svårt att använda information från så kallade kundresor då det ofta är ett begränsat antal individer som djupintervjuats och att dessa sammantaget ska representera så stor bredd som möjligt avseende egenskaper som kön, ålder, etnicitet, funktionalitet, utbildningsnivå, tid i arbetslöshet, arbetserfarenhet, etcetera för att kunna analysera fram kundbehov av generisk karaktär.

De resultat som sammanfattas nedan kommer från Arbetsförmedlingens olika kundundersökningar inklusive leverantörsuppföljningar, omprövningsärenden samt IAF:s studie av likabehandling i kontrollfunktionen.

³⁰ Riksrevisionen, *Arbetsökande över 55 år – regeringens och Arbetsförmedlingens styrning och prioriteringar* (RiR 2021:6)

³¹ IFAU, *Arbetsförmedlingens kontrollarbete, sanktioner och de arbetslösas sökbeteende*, Rapport 2019:23 samt *Arbetsförmedlars beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende*, Rapport 2016:17.

³² IAF, *Likabehandling i kontrollfunktionen*

³³ Arbetsförmedlingen, intern rapport på intranätet, *Kundinsikter från enheten Kundrelationer, Sammanställning januari-april 2023*.

3.1 Service- och bemötandeindex

Frågorna i Arbetsförmedlingens service- och bemötandeindex utgår ifrån förvaltningslagens krav på ett positivt bemötande, där kontakten med Arbetsförmedlingen ska vara smidig och enkel. Hjälpen ska anpassas till den enskildes behov, frågans art och myndighetens verksamhet i syfte att hjälpa den enskilde att ta tillvara sina intressen. En förutsättning för detta är att den enskilde kan förstå den information som Arbetsförmedlingen ger och de beslut som berör hen.

Undersökningen genomförs två gånger om året i form av en webbenkät som skickas till 5 000 slumpmässigt utvalda arbetssökande hos Arbetsförmedlingen med en registrerad e-postadress.³⁴ Enkäten har en svarsfrekvens på cirka 30 procent. Enkäten innehåller fem frågor:

1. Lyssnar handläggaren på dig och behandlar dig med respekt?
2. Får du den information du behöver?
3. Var den senaste information eller beslut du fick från Arbetsförmedlingen lätt att förstå?
4. Upplever du att du blir rättvist behandlad av Arbetsförmedlingen?
5. Tycker du att det är lätt att komma i kontakt med Arbetsförmedlingen?

Utfallet de senaste två åren visar att cirka 90 procent av både kvinnor och män upplever sig respektfullt bemötta av Arbetsförmedlingen och att den information som ges är lätt att förstå. Nästan lika stor andel upplever att de fått den information de behöver och att de blivit rättvist behandlad av Arbetsförmedlingen, bland både kvinnor och män. Mest kritik får Arbetsförmedlingen för bristande tillgänglighet, då endast cirka 70 procent av kvinnor och män upplever att det är lätt att komma i kontakt med myndigheten. De som svarat nej på frågan uppger långa telefonköer som orsak. I de fall det förekommer könsvariationer i svaren är de oftast inte större än en procentenhet och kvinnors svar är de mest positiva.³⁵ Svarsfrekvensen är förhållandevis låg och det kan innebära viss osäkerhet i resultaten, men då könsmönstret återkommande är detsamma i samtliga undersökningar från de senaste två åren kan man anta att de inte har påverkats av den låga svarsfrekvensen.

Det finns möjlighet för respondenterna att lämna fritextsvar i enkätundersökningen och bland dessa återfinns synpunkter där diskriminering på grund av ålder/etnicitet eller diskriminering och rasism lyfts fram av den arbetssökande. I kommentarerna är det dock sällan en specifik situation som lyfts fram, utan mer ett uttryck för en allmän känsla av frustration.

”Det är diskriminering på Arbetsförmedlingen...de ordnar arbete åt varandra och glömmer bort andra.”³⁶

”Åldersdiskriminering föreligger vid ex. utbildning. AF har svårt att se utanför "boxen" vilka åtgärder som kan generera jobb. Ibland passar helt enkelt INTE AF-mallar in för den arbetssökandes förutsättningar.”³⁷

³⁴ Arbetsförmedlingen, interna rapporter, *Resultat kundundersökning service och bemötande, Kvartal 2, 2021*, dnr: Af-2021/0034 2944 samt *Service och bemötande index, Kvartal 3, 2022 (delårsrapport 3 av 4)*, dnr: Af-2022/0032 8226.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

Resultaten från Arbetsförmedlingens bemötande- och serviceindex antyder att arbetssökande kvinnors och mäns upplevelser av arbetsförmedlingen inte är påverkade av deras könstillhörighet.

3.2 Sökandeundersökningen

Arbetsförmedlingens kundundersökningar görs en gång i kvartalet och består av sökandeundersökningar samt arbetsgivarundersökningar. I den senare går det inte att göra en jämställdhetsanalys av respondenterna eftersom det är företag och inte individer som är respondenter. Arbetsgivarundersökningen innehåller heller inga frågor som belyser om Arbetsförmedlingen i tillräcklig utsträckning möter upp företagets eventuella behov av en mer inkluderande och jämställd personalgrupp när myndigheten lämnar över förslag på lämpliga kandidater till den lediga tjänsten. I den kundundersökning som riktar sig till arbetssökande och deras erfarenheter och upplevelser av Arbetsförmedlingen går det däremot att analysera svaren utifrån kön och födelseland.

Årligen är det totalt knappt 8 000 svaranden i sökandeundersökningarna, varav 48 procent kvinnor och 52 procent män. Det speglar könssammansättningen bland inskrivna arbetssökanden.³⁸

Könsskillnaderna i respondenternas svar är inga eller mycket små. Däremot finns det ofta stora eller mycket stora skillnader beroende på om respondenterna är in- eller utrikes födda. Utrikes födda är genomgående mer positivt inställda till Arbetsförmedlingen än inrikes födda.³⁹ Inrikes födda ser i större utsträckning än utrikes födda behov av ett bättre bemötande, ökad tillgänglighet samt mer personlig kontakt. De anger också i lägre grad att de använder Arbetsförmedlingens digitala tjänster.⁴⁰

Enkäten består av olika typer av frågor. Vissa frågor handlar om förtroende för Arbetsförmedlingen, tilltro till att programmet/utbildningen som man deltar i kommer att öka ens möjligheter till jobb, om det är lätt att komma i kontakt med myndigheten och om man är nöjd med stödet som man får samt om man upplever handlingsplanen som ett stöd. Här återfinns inga könsskillnader i svaren inom grupperna inrikes respektive utrikes födda.⁴¹

På frågor om nöjdhet med Arbetsförmedlingens digitala tjänster så finns det inga eller små könsskillnader. Det handlar om att kunna aktivitetsrapportera via mina sidor, ha tillgång till andra tjänster via mina sidor, hitta lediga jobb via platsbanken, få kunskap och information genom jobbpodden och webinarier, webbplatsen och Arbetsförmedlingens nyhetsbrev. På följdfrågor om hur ofta man använder dessa tjänster framkommer att jobbpodden och webinarier är minst vanliga bland både kvinnor och män, sedan följer Arbetsförmedlingens nyhetsbrev samt webbplats. På frågan om dessa digitala tjänster behöver förbättras är det cirka 7

³⁸ Arbetsförmedlingens kundundersökningar: Sökandeundersökning, årsresultat 2022.

³⁹ Webbplatsens information för arbetssökande finns på engelska och delar av den även på andra språk. [Other languages - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#) Det finns även ett relativt stort utbud webinarier på engelska om olika ämnen [English \(Engelska\) - Arbetsförmedlingen - Play \(arbetsformedlingen.se\)](#) samt på andra språk t.ex. arabiska och persiska (se menyn Innehåll på olika språk på Play).

⁴⁰ Arbetsförmedlingens kundundersökningar: Sökandeundersökning, årsresultat 2022.

⁴¹ Ibid.

procent av både kvinnor och män som svarar jakande, övriga anser inte att de behöver förbättras.⁴²

Andra frågor belyser den arbetsökandes jobbsökande. Här finns vissa mindre könsskillnader i svaren. Enligt enkätsvaren är den tid som män uppger att de lägger på att söka jobb marginellt högre än den tid som kvinnor uppger. I de fall män och kvinnor inte har ägnat så mycket tid åt att söka jobb är den bakomliggande orsaken vanligare hos män än hos kvinnor att de har jobbat och därför inte haft lika mycket tid över till att söka jobb. I mycket liten utsträckning anser både kvinnor och män att det skulle vara brister i Arbetsförmedlingens stöd som gjort att det inte ägnat mer tid till att söka jobb. Den största skillnaden mellan kvinnors och mäns agerande när det handlar om att söka jobb är att kvinnor är mindre benägna att söka jobb som kräver flytt eller veckopendling. Bland inrikes respektive utrikes födda kvinnor uppger 21 procent respektive 28 procent att de sökt jobb som kräver flytt eller veckopendling. Även inrikes födda män är obenäga till detta, 29 procent uppger att det sökt jobb som kräver flytt eller veckopendling till skillnad mot 41 procent bland utrikes födda män.⁴³

I likhet med Arbetsförmedlingens bemötande- och serviceindex antyder resultaten i sökandeundersökningarna att kvinnors och mäns upplevelser av Arbetsförmedlingen inte är påverkat av deras kön. Däremot finns vissa tecken på att deras jobbsökande är påverkat av om de är kvinnor eller män.

3.3 Leverantörsuppföljningen

Arbetsförmedlingen följer upp kundnöjdhet även i tjänster som är upphandlade. I kundundersökningen från augusti 2023 till deltagare i rusta och matcha finns det drygt 51 000 svaranden, varav hälften kvinnor och hälften män. Utrikes födda utgjorde 64 procent och inrikes födda 36 procent.⁴⁴ Enkäter skickas till deltagare vid 3 olika tillfällen. När de varit i tjänsten i 90–180 dagar, 180-dagar och när de avslutar tjänsten.

Bland deltagarna i rusta och matcha uppger kvinnor (84 procent) och män (83 procent) i samma utsträckning att de är nöjda med bemötandet hos leverantören.⁴⁵

Kvinnor (84 procent) och män (85 procent) uppger också i samma utsträckning att de fått förslag på lämpliga jobb att söka av leverantören.⁴⁶

Utrikes födda kvinnor (74 procent) och män (74 procent) uppger i högre grad att de fått förslag på lämpliga studier än inrikes födda kvinnor (48 procent) och män (54 procent), vilket sannolikt speglar den befintliga utbildningsnivån hos deltagarna.⁴⁷

På frågan på vilket sätt har du fått hjälp av leverantören uppger kvinnor (30 procent) i något högre grad än män (25 procent) att de fått hjälp av leverantören att hitta och söka jobb. Dock uppger utrikes födda kvinnor (75 procent) och män (73 procent) i högre grad än inrikes födda

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Arbetsförmedlingens leverantörsenkät: Rusta och matcha, augusti 2023.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ibid.

kvinnor (52 procent) och män (48 procent) att de fått hjälp med att utforma ansökningar, medan det inte finns några skillnader i att få intervjuutbildning eller hjälp med att följa upp sökta jobb.⁴⁸

I likhet med övriga kundundersökningar som redovisats tycks inte deltagares kön i någon större utsträckning påverka hur de upplever stödet från leverantörer av rusta och matcha, dock är utrikes födda mer positiva än inrikes födda.

3.4 Lämnatundersökningen

Arbetsförmedlingen gör två gånger om året en specifik kundundersökning bland dem som skriver ut sig från Arbetsförmedlingen.⁴⁹ Antal respondenter varierar mellan 2 100 och 2 500. I mer än hälften av fallen är orsaken heltidsarbete bland såväl inrikes som utrikes födda kvinnor och män. Bland dem som lämnat Arbetsförmedlingen på grund av egenfinansierade studier eller föräldraledighet är utrikes födda kvinnor något överrepresenterade.⁵⁰

Bland inrikes födda kvinnor är platsbanken det vanligaste svaret på hur man fick kännedom om det lediga jobbet, till skillnad från övriga som i högre grad fått det via tips från vänner eller genom företagets hemsida. Dock upplever endast 13 procent av inrikes födda kvinnor att hjälpen från Arbetsförmedlingen bidragit till att de fått jobbet, till skillnad mot en fjärdedel bland övriga grupper. Inrikes födda kvinnor är även mer kritiska till handlingsplanens nytta än övriga.

Trots att utrikes födda män (41 procent) stack ut genom sin stora benägenhet att söka jobb som innebär flytt eller veckopendling i sökandeundersökningen är det få utrikes födda män (15 procent) i lämnatundersökningen som uppger att de har börjat veckopendla eller flyttat på grund av det nya jobbet. Motsvarande för utrikes födda kvinnor är 9 procent, samt 13 procent respektive 15 procent av inrikes födda kvinnor och män.⁵¹

Många av frågorna som ställs till de som lämnat Arbetsförmedlingen liknar de i sökandeundersökningen, det vill säga hur kunden uppfattar Arbetsförmedlingens erbjudna stöd i form av vägledning, aktivitetsrapportering via mina sidor, övriga tjänster under mina sidor, platsbanken, webinarier och jobbpodden, webbplatsen och nyhetsbrev. Det finns en tydlig skillnad i att respondenterna i lämnatundersökningen inte alls i samma utsträckningar som respondenterna i sökandeundersökningen uppger att de erbjudna stöden har hjälpt dem, bland både inrikes och utrikes födda kvinnor och män. I lämnatundersökningen uppger exempelvis 10–15 procent av kvinnor och män att de använt nyhetsbrevet, webinarier och jobbpodden, i jämförelse med mer än dubbelt så stor andel i sökandeundersökningen.⁵²

Resultaten i lämnatundersökningen antyder att det finns vissa skillnader i kvinnors och mäns upplevelser av Arbetsförmedlingen, framför allt är inrikes födda kvinnor lite mer kritiska än övriga.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Arbetsförmedlingen, Lämnatundersökningen juni 2023.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid.

3.5 Kontrollfunktionen

Inom arbetslöshetsförsäkringen ställs en rad krav på den arbetssökande om att stå till arbetsmarknadens förfogande och sköta sitt arbetssökande, inte förlänga tiden i arbetslöshet eller orsaka sin arbetslöshet. Ovan redovisade undersökningar pekar på att samstämmigheten är stor bland kvinnor och män när de svarar på frågor om de fått tillräcklig information som är lätt att förstå och om de exempelvis är nöjda med att kunna aktivitetsrapportera via mina sidor eller använda andra tjänster via mina sidor.

Att sköta sitt arbetssökande ökar chanserna till att få jobb. Det är ett viktigt skäl till att Arbetsförmedlingen granskar och bedömer inkomna aktivitetsrapporter från arbetssökande kvinnor och män, men även på grund av att regelverket för ersättningar kräver en motprestation i form av att aktivt söka lämpliga arbeten. Om det kan antas att en arbetssökande inte lever upp till villkoren för ersättning eller har gjort sig skyldig till något som kan innebära varning eller avstängning från rätt till ersättning ska arbetsförmedlaren informera en kontrollhandläggare (på enheterna Granskning och kontroll) som i sin tur bedömer om Arbetsförmedlingen ska underrätta arbetslöshetskassorna. Det är därefter arbetslöshetskassorna som utreder om den ersättningssökandes rätt till ersättning ska påverkas. Att inte leva upp till kraven som ställs för att vara ersättningsberättigad skulle kunna fördröja tiden i arbetslöshet och resultera i felaktiga utbetalningar.

För programdeltagare, som inte har ersättning från arbetslöshetskassorna, som istället får eller har möjlighet att få aktivitetsstöd, etableringsersättning eller utvecklingsersättning skickar kontrollhandläggarna en underrättelse till enheten Ersättningsprövning inom Arbetsförmedlingen när bedömningen är att en programdeltagare inte uppfyller villkoren för ersättning. Enheten Ersättningsprövning tar emot underrättelserna, utreder, gör en bedömning utifrån bestämmelserna samt fattar beslut om varning och avstängning från rätten till ersättning.⁵³

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har genom två vinjettstudier, en riktad till Arbetsförmedlingens handläggare och en riktad till Arbetsförmedlingens kontrollhandläggare, undersökt om det finns tecken på omotiverade skillnader i Arbetsförmedlingens hantering av ärenden där arbetssökande kvinnors och mäns rätt till arbetslöshetsersättning skulle kunna påverkas. Vinjettstudien är avgränsad till ärenden kopplade till arbetslöshetsersättning och omfattar därför inte ärenden kopplade till ersättning till programdeltagare.

Studien består av enkätfrågor baserade på 19 fiktiva fallbeskrivningar, exempelvis att den arbetssökande tackat nej till ett kvällsjobb med hänvisning till sitt barns särskilda behov och brist på barnomsorg; att den arbetssökande missat en jobbintervju och inte anmält förhinder till Arbetsförmedlingen; att den arbetssökande tackat nej till heltid med hänvisning till att pendling på 40 min med allmänna färdmedel skulle innebära problem som ansvarig för att hämta barn på förskolan; och att den arbetssökande lägger på luren vid överenskommet samtal och inte svarar på fler uppringningar. För varje fallbeskrivning valdes ett namn ut slumpmässigt för att signalera den fiktiva arbetssökandes kön respektive härkomst. I ett mindre antal frågor slumpades också sakförhållanden ut, som till exempel psykiska och fysiska besvär.⁵⁴

⁵³ Det är Försäkringskassan som verkställer beslut om avstängning.

⁵⁴ IAF, *Likabehandling i kontrollfunktionen*, Rapport 2023:10.

I den första vinjettstudien svarade 1 245 arbetsförmedlare. Arbetsförmedlarnas svar visade att det fanns stor enighet om att vidta någon av de strikta åtgärderna⁵⁵ när de fått vetskap om att en arbetssökande hade avvisat ett erbjudande om anställning, när en arbetssökande missat en arbetsintervju, eller vid upprepade tillfällen missat sitt inbokade möte med Arbetsförmedlingen.⁵⁶

Analysen av arbetsförmedlarna som grupp visade inte på några signifikanta skillnader i bedömningen om att vidta en strikt åtgärd med avseende på om den fiktiva arbetssökande via namnet kunde uppfattas som kvinna eller man respektive in- eller utrikes född. I analysen av om arbetsförmedlarens kön spelade roll för att vidta en strikt åtgärd var manliga handläggare (67,9 procent) något mer benägna att göra detta i jämförelser med kvinnliga handläggare (66,8 procent), dock var könsskillnaden svagt signifikant.⁵⁷

I den andra vinjettstudien deltog 148 kontrollhandläggare. Inte heller bland kontrollhandläggare tycktes namnet på den fiktiva arbetssökanden i ärendet påverka ställningstagandet till om de skulle skicka en underrättelse till arbetslöshetskassan eller inte. I analysen av om kontrollhandläggarnas kön skulle spela roll föreföll män (59,3 procent) vara något mer benägna än kvinnor (56,9 procent) att skicka underrättelser till A-kassan, dock var skillnaden inte statistiskt signifikant.⁵⁸

Dock är det viktigt att ha i åtanke att IAF:s vinjettstudie är baserad på vad handläggare uppger att de skulle göra, det är inte en studie av vad de faktiskt gör i realiteten. Det är skillnad på att läsa en fallbeskrivning i en enkät och svara korrekt mot att ha kontakt med en riktig person och påverkas av hans livssituation. Med det sagt pekar studiens resultat ändå på stor medvetenhet bland både kvinnliga och manliga handläggare om att kundens kön och etnicitet inte ska påverka myndighetens agerande.

3.6 Omprövningsärenden

Genom kundundersökningarna framgår det att kundens upplevelser av Arbetsförmedlingens service och stöd sällan är påverkat av kundens kön, däremot tycks det spela roll om kunden är inrikes eller utrikes född. Inte heller visar IAF:s undersökning på att handläggare eller kontrollhandläggare på Arbetsförmedlingen skulle låta kundens kön eller etnicitet påverka deras bedömningar. För att bredda underlaget ytterligare har en analys av beslut där kunden begärt omprövning analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Det vanligaste skälet till att både kvinnor och män begär omprövning är när enheten Ersättningsprövning inom Arbetsförmedlingen har utfärdat en sanktion, det vill säga beslutat om varning eller avstängning från ersättning på grund av att man inte skött sitt jobbsökande enligt gällande krav.⁵⁹ Under 2022 avslutades 9 527 sanktionsärenden, varav 47 procent gällde kvinnors

⁵⁵ Med strikta åtgärder avses: skicka en signal till Arbetsförmedlingens enhet Granskning och kontroll; ändra personens sökandekategori till "förhindrad" eller skriva ut personen från Arbetsförmedlingen

⁵⁶ De situationer där arbetsförmedlarna var minst eniga om hur de skulle agera handlade om att arbetsförmedlaren fått vetskap om att den arbetssökande varit försenad till en arbetsintervju; missade kontakter med Arbetsförmedlingen på grund av egen sjukdom respektive vård av sjukt barn eller att en arbetssökande inte kunnat komma på ett inbokad möte på grund av ett fysiskt alternativt psykiskt besvär. Ungefär hälften av arbetsförmedlarna skulle vidta en strikt åtgärd oberoende av orsaken till det missade mötet.

⁵⁷ IAF, *Likabehandling i kontrollfunktionen*, Rapport 2023:10.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Det kan även vara på grund av att man förlängt tiden i arbetslöshet (6 kap 3 §) eller orsakat sin arbetslöshet (6 kap 4 §) i Förordning (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser.

begäran om omprövning och 53 procent mäns. Könsfördelningen i begärda omprövningar speglar i stort könsfördelningen hos samtliga som fått en sanktion, då det är något vanligare att män får sanktioner. Det antyder att kvinnor och män som får en sanktion är lika välinformerade om rätten till omprövning och i samma utsträckning upplever att sanktionen är felaktig.

Arbetsförmedlingens omprövningar leder i samma utsträckning till bifall för kvinnor och män, det vill säga kvinnors och mäns ärenden ändras till kundens fördel, se figur 7 nedan. Det styrker i sin tur resultatet från IAF:s undersökningen om att handläggares och kontrollhandläggares bedömningar vid utfärdande av sanktioner inte skiljer sig åt beroende på kundens kön.

Figur 7: Antal omprövningsärenden som fått bifall, 2021 och 2022.

Ärendetyp	Antal avslutade 2022			Antal bifall 2022		Andel bifall 2022 (jämförelse 2021)	
	Total	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sanktioner	9 527	4 477	5 050	273	292	6% (6%)	6% (6%)
Garantier/ Ramprogram	1 606	773	833	102	81	13% (15%)	10% (15%)
Arbetsgivarstöd	98	44	54	5	4	11% (4%)	7% (5%)
Övriga	1 414	659	755	7	11	1% (3%)	1% (3%)
Totalt	12 645	5 953	6 692	387	388	7% (6%)	6% (6%)

Källa: Ärendehanteringssystemet, ABS.

Näst vanligaste omprövningsärendet handlar om beslut om jobb- och utvecklingsgarantin, ungdomsgarantin och etableringsprogrammet. Under 2022 var gruppen män något överrepresenterade bland dem som begärde omprövning av beslutet, medan kvinnor i något större utsträckning än män fick bifall. Samma sak gällde för omprövningar av arbetsgivarstöd. Dock visar jämförelser med 2021 att mönstret inte är återkommande och bestående. Sammantaget indikerar inte utfallen av omprövningar att handläggares bedömningar och beslut om sanktioner, garantiersättningar och arbetsgivarstöd skulle vara påverkade i någon större utsträckning av om kunden är kvinna eller man.

Arbetsförmedlingen gör även regelbundet kvalitetsgranskningar av ärendehandläggningen och inte heller dessa resultat har uppvisat några skillnader i granskningsresultaten för kvinnor och män.⁶⁰

Givet det samlade intrycket från kundundersökningar, IAF:s studie och omprövningsärenden tyder resultaten på att kundens kön inte har någon stor påverkan på myndighetens agerande i den verksamhet som bedrivs dagligen i form av inskrivningssamtal, arbetsmarknadspolitiska bedömningar, beslut om arbetssökandes handlingsplaner, uppföljningar av handlingsplaner, vägledning samt beslut om sanktioner.

⁶⁰ Arbetsförmedlingen, interna arbetsdokument, "Andel kvalitetsgranskade arbetsgivarstöd utan anmärkning, kvartal 1, 2022", "Andel kvalitetsgranskade arbetsgivarstöd utan anmärkning, kvartal 3, 2022", "Andel kvalitetsgranskade stöd till arbetssökande, kvartal 2, 2022" och "Andel kvalitetsgranskade stöd till arbetssökande, kvartal 4, 2022".

4 Resultatutveckling av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål

Mycket tyder på att både chefer och medarbetare har en hög medvetenhet om uppdraget att främja jämställdhet och mångfald i verksamheten. Kartläggningen av strukturerna för mål- och resultatstyrning visar också att ett jämställdhetsperspektiv återfinns i hög grad på alla nivåer av styrning. Analysen av kundundersökningar och omprövningar samt IAF:s studie ger en bild av att kundens kön sällan tycks ha betydelse, varken för kundens upplevelser eller för myndighetens agerande. Trots de mycket goda förutsättningarna för jämställdhetsintegrering har Arbetsförmedlingen fortfarande utmaningar med att nå myndighetens jämställdhetsmål i verksamhetsplanen.

För att få en uppfattning om i vilken grad styrningen mot ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på insatser har fått ett genomslag på samtliga nivåer i verksamheten har vi analyserat resultatutvecklingen av de insatser som har etappmål för kvinnors ökade andelar i verksamhetsplanen 2023. Vi har jämfört det ackumulerade utfallet under perioden januari-augusti 2022 med 2023, i riket, mellan och inom regionerna. Jämställdhetsmättet som följs är ”kvinnors andelar av nya beslut om x”.

I analysen av resultatutvecklingen av etappmålen för jämställdhet har vi även inkluderat volymperspektivet, då verksamhetsplanen innehåller mål för både och när det handlar om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning, nystartsjobb, introduktionsjobb, rusta och matcha samt arbetsmarknadsutbildningar. Tar man hänsyn till att myndigheten eftersträvar både fullt resursutnyttjande av anslagen och en ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på insatser, så är den optimala resultatutvecklingen därför ökade eller bibehållna nivåer på nya beslut samtidigt som kvinnors andelar av nya beslut ökar (gröna rutan överst till höger i figur 8). Den minst önskvärda utvecklingen är ofta den där nivåerna på nya beslut krymper och kvinnors andelar minskar (röda rutan nederst till vänster i figur 8). Ur ett rent jämställdhetsperspektiv på resultatutvecklingen skulle man kunna tänkas acceptera sjunkande nivåer på nya beslut samtidigt som kvinnors andelar ökar (vita rutan överst till vänster i figur 8). Minst önskvärt ur ett rent jämställdhetsperspektiv är ett utfall med ökande nivåer av nya beslut, men minskade andelar kvinnor samtidigt (vita rutan nederst till höger i figur 8).

Figur 8: Utveckling av nya beslut, gröna rutan är det önskvärda tillståndet

<ul style="list-style-type: none">• Ökad andel kvinnor• Minskade nivåer av nya beslut	Mest optimalt resultat <ul style="list-style-type: none">• Ökad andel kvinnor• Ökade nivåer av nya beslut
Minst optimalt resultat <ul style="list-style-type: none">• Minskad andel kvinnor• Minskade nivåer av nya beslut	<ul style="list-style-type: none">• Minskad andel kvinnor• Ökade nivåer av nya beslut

I situationer där myndigheten har svårt att upprätthålla volymerna i en insats, på grund av förändringar på arbetsmarknaden eller minskade personalresurser, kan det upplevas som en målkonflikt att samtidigt verka för en högre andel kvinnor i insatsen, då många upplever att det tar längre tid att få in kvinnor än män i insatser. Samtidigt finns det medarbetare som intagit det motsatta förhållningssättet och utgår ifrån att det blir lättare att nå volymmålen om vi breddar målgruppen till att alltid bestå av kvinnor och män, både i tanke och i gärning i allt vi gör.

I många styrkort i verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad beskrivs strategin ”kvinnor först” för att uppnå en ökad andel kvinnor i nya beslut. För att tillämpa en sortering som gynnar kvinnor förutsätter det dock att det finns en större grupp kvinnor och män med likvärdiga förutsättningar. I situationer med ökade svårigheter att alls hitta kandidater till olika insatser försvinner denna möjlighet till sortering. Då kan det ha betydelse hur tydligt Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål lyfts fram i andra sammanhang, exempelvis i samarbetet med kommuner och det lokala näringslivet eller i dialogen med upphandlade leverantörer (se avsnitt 2.4 Jämställdhetsmål och aktiviteter i verksamhetsplaner).

Nedan följer en analys av resultatutvecklingen, för riket och respektive region. För att få syn på skärningspunkten mellan volymmål och jämställdhetsmål analyseras utvecklingen av båda målen parallellt. Även om det endast är förändringen mellan två mätpunkter, januari till augusti 2022 och 2023, och inga generaliseringar kan göras, så ger analysen en indikation på om styrningen mot kvinnors ökade andelar i insatser verkat fått genomslag (i olika omfattning) i verksamheten och om det finns indikationer på att volym- och jämställdhetsmålen prioriteras olika.

4.1 Särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning

Det finns inga studier som förklarar varför könsskillnaderna uppstått i kvinnors och mäns anställningar med stöd för personer med funktionsnedsättning. Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet lyfter fram att det kan vara så att inskrivna kvinnor med funktionsnedsättning som har en timanställning kan framstå som om de har en starkare anknytning till arbetsmarknaden, och skulle därmed inte bedömas vara i lika stort behov av lönestöd. Men det kan även handla om könsskillnader i en kedja av insatser från identifiering av funktionsnedsättning till beslut om eventuella stöd i anställning.⁶¹

Resultatutvecklingen för kvinnors andelar av nya beslut om särskilda insatser har minskat något från 39 procent till 38 procent om man jämför januari-augusti 2022 och 2023. Samtidigt har det ackumulerade antalet nya beslut om särskilda insatser minskat från 16 760 till 14 351, se figur 9 nedan. Minskade nivåer av nya beslut och ökade könsskillnader är den minst önskvärda utvecklingen av resultaten.

Samma trend som i riket återfinns i tre av regionerna. I övriga tre regioner är kvinnors andelar samma som 2022.

⁶¹ Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet (2019) *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet*, Rapport 2019:5.

I likhet med 2022 utgör utrikes födda kvinnor i år 19 procent av samtliga kvinnor med nytt beslut om särskilda insatser under perioden januari till augusti.

Etappmålet 2023 för kvinnors andelar av nya beslut om särskilda insatser är minst 42 procent, vilket innebär att resultatet i riket och i samtliga regioner är långt under målnivån. Avvikelsen innebär 573 för få kvinnor, ett genomsnitt på 72 kvinnor i månaden i riket.

Figur 9: Nya beslut om särskilda insatser, januari– augusti 2022 och 2023

	Antal totalt		Andel kvinnor	
	2022	2023	2022	2023
Riket	16 760	14 351	39	38
Syd	3 014	2 588	40	37
Öst	1 912	1 546	41	38
Väst	2 901	2 558	39	38
Mitt	4 148	3 639	38	38
Sth/Gotl	2 566	2 215	39	39
Nord	2 177	1 784	39	39

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik

När det gäller Arbetsförmedlingens verksamhetsplan och prestationsmål för särskilda insatser har det varit utmanande för myndigheten under 2023 att upprätthålla volymerna av pågående särskilda insatser och fullt utnyttja tilldelade medel.⁶² De sjunkande nivåerna av nya beslut är en orsak till detta och delvis beror det på att resurserna för ett fullt utvecklat arbetsgivararbete inte har funnits. Situationen skulle kunna innebära att en upplevd målkonflikt mellan ökade volymer och ökad jämställdhet, där utmaningen med minskande volymer får prioritet. Det påverkar även möjligheten att tillämpa principen ”kvinnor först” när målgruppen krymper.

JÄMI 2022-strategin att öka kvinnors andelar i SIUS-programmet för att i förlängningen öka kvinnors andelar i särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning har heller ännu inte gett någon effekt. Andelen kvinnor med nya beslut om särskilda insatser kombinerat med SIUS är lika stor under perioden januari till augusti 2023 som 2022. Dock kan det växande antalet SIUS-handläggare på sikt komma att påverka utvecklingen i en jämställd riktning.

4.2 Introduktionsjobb

Sedan extratjänster försvann som en subventionerad anställning har Arbetsförmedlingen styrt mot att ersätta dessa främst med introduktionsjobb. Introduktionsjobb riktar sig till den som varit arbetslös länge eller som är nyanländ i Sverige och kan kombineras med studier som ska bidra till att stärka arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Huvuddelen ska dock bestå av arbete.

Resultatutvecklingen för kvinnors andelar av nya beslut har ökat från 48 procent till 55 procent om man jämför januari-augusti 2022 och 2023. Samtidigt har det ackumulerade antalet nya

⁶² Arbetsförmedlingen reviderade ner målnivåerna i juni 2023 i verksamhetsplanen.

beslut om introduktionsjobb minskat något från 5 124 till 4 737, dock är skillnaden tillräckligt liten för att upprätthålla målvolymer i verksamhetsplanen, se figur 10. Trots att inflödet av nya beslut har minskat något har både verksamhetsplanens volymmål och jämställdhetsmål uppnåtts, vilket är den mest önskvärda resultatutvecklingen.

Offentlig förvaltning, utbildning, vård och omsorg samt restaurangverksamhet är de vanligaste branscherna för både kvinnors och mäns anställningar med introduktionsjobb. I jämförelse med förra året har kvinnors anställningar ökat relativt männens i dessa branscher. Utrikes födda kvinnor utgör 94 procent av kvinnorna som fått beslut om introduktionsjobb.

Samma trend som i riket återfinns i tre av regionerna. I övriga tre regioner har både antal nya beslut och kvinnors andelar ökat.

Etappmålet 2023 för kvinnors andelar av nya beslut om introduktionsjobb är minst 50 procent, vilket innebär att målet har överträffats i riket, samt uppnåtts i samtliga regioner.

Figur 10: Nya beslut om introduktionsjobb, januari-augusti 2022 och 2023

	Antal totalt		Andel kvinnor	
	2022	2023	2022	2023
Riket	5 124	4 737	48	55
Syd	1 024	838	46	50
Öst	673	691	50	62
Väst	904	710	52	54
Mitt	1 203	1 070	49	51
Sth/Gotl	747	775	43	56
Nord	567	649	48	55

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik

När det gäller Arbetsförmedlingens verksamhetsplan och prestationsmål 2023 ligger volymerna för pågående beslut över målnivån för introduktionsjobb. En stor andel av jobben är inom offentlig sektor och en välfungerande samverkan med kommuner har bidragit till att trenden för antalet nya beslut har varit fortsatt stark under 2023. Bedömningen är att styrningen mot att ersätta extratjänster med introduktionsjobb och prioritera kvinnor har fått ett tydligt genomslag, då den positiva resultatutvecklingen av kvinnors andelar av nya beslut har skett inom samtliga regioner.

4.3 Nystartsjobb

Målgruppen för nystartsjobb är personer som varit borta från arbetslivet en längre tid på grund av arbetslöshet eller sjukskrivning, eller är nyanländ i Sverige. Den största skillnaden mot introduktionsjobb är att nystartsjobb inte går att kombinera med utbildning.⁶³ En annan skillnad är att nystartsjobb är rättighetsbaserat och att myndigheten inte gör någon arbetsmarknadspolitisk bedömning inför beslut.

⁶³ En annan skillnad är att introduktionsjobb är ett anställningsstöd och nystartsjobb är ett arbetsgivarstöd, vilket påverkar processen för Arbetsförmedlingens bedömning och beslut.

Resultatutvecklingen för kvinnors andelar av nya beslut har ökat från 36 procent till 37 procent om man jämför januari-augusti 2022 och 2023. Samtidigt har det ackumulerade antalet nya beslut om nystartsjobb minskat från 24 920 till 19 162, se figur 11. Detta är en positiv utvecklingen av resultaten utifrån ett strikt jämställdhetsperspektiv, eftersom minskningen för kvinnor varit mindre än minskningen för män.

Etappmålet 2023 för kvinnors andelar av nya beslut om nystartsjobb är minst 38 procent, vilket innebär att utfallet på 37 procent i riket är i linje med plan. Avvikelsen innebär 173 för få kvinnor, vilket är i genomsnitt 22 kvinnor per månad i riket.

Figur 11: Nya beslut om nystartsjobb, januari-augusti 2022 och 2023

	Antal totalt		Andel kvinnor	
	2022	2023	2022	2023
Riket	24 920	19 162	36	37
Syd	1291	250	52	55
Öst	812	288	47	39
Väst	983	209	49	46
Mitt	1205	265	44	41
Sth/Gotl	1223	341	46	46
Nord	670	156	41	44
VOD	18 736	17 653	33	36

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik

Sedan några år tillbaka är det möjligt att ansöka om nystartsjobb digitalt och en majoritet av alla nya beslut om nystartsjobb idag fattas av verksamhetsområde Direkt (VOD) oberoende av var den anställda bor. Under 2022 omhändertogs fortfarande många ansökningar om nystartsjobb manuellt och beslut fattades av verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad. Det handlade främst om nya nystartsjobb inom branscher med en stor andel kvinnor, exempelvis uthyrning, handel, restaurang, utbildning, vård och omsorg samt offentlig förvaltning. Därav de relativt sett högre andelarna kvinnor i nya beslut om nystartsjobb i jämförelse med nya beslut tagna av verksamhetsområde Direkt där beslut för samtliga branscher är representerade. Att fördelningen i nya beslut mellan myndighetens olika verksamhetsdelar följer olika branscher kan ha att göra med att vissa nystartsjobb har genererats inom regionala/lokala samarbeten, det vill säga projekt, lokala jobbspår, akademikersprånget eller liknande satsningar där det finns ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen.

Under 2023 har transformationen mot digitala ansökningar som beslutas av verksamhetsområde Direkt fullföljts och det är i undantagsfall som beslut hanteras av verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, exempelvis om en person har skyddad identitet.

Utvecklingen av antalet nya beslut om nystartsjobb under 2023 har varit negativ i jämförelse med 2022. Nya beslut har minskat inom de flesta branscher, men störst är nedgången inom handel, restaurang, uthyrning, utbildning och vård och omsorg. Även inom offentlig förvaltning har det skett en tydlig nedgång av nya beslut. Nedgången på nya beslut inom offentlig sektor kan handla om att nystartsjobb som ersatt tidigare extratjänster har löpt ut. Minskningen av nya beslut i

övriga branscher har sannolikt med inflationen och arbetsmarknadens utveckling att göra, men det går inte att utesluta att även förändringar i det lokala samarbetet kring projekt, lokala jobbspår och liknande initiativ som kan generera nystartsjobb har förändrats över tid.

Majoriteten av nystartsjobben har Arbetsförmedlingen liten påverkan över, då det inte krävs en arbetsmarknadspolitisk bedömning för beslut eller att Arbetsförmedlingen aktivt är med och ackvireerar jobben. Myndighetens främsta påverkan är nationella informationskampanjer om nystartsjobb. Dock kan man anta att det finns viss möjlighet till att påverka kvinnors tillgång till nystartsjobb genom arbetet med insatser som föregår nystartsjobb, som exempelvis lokala projekt, lokala jobbspår, dialog med leverantörer av matchningstjänster och i synnerhet om man har ett uttalat jämställdhetsarbete på dessa områden.

4.4 Arbetsmarknadsutbildningar

De arbetsmarknadsutbildningar som Arbetsförmedlingen upphandlar och tillgängliggör på olika orter speglar specifika branscher och yrken där det finns en kompetensbrist och nästan uteslutande på högst motsvarande gymnasienivå. De flesta bristyrken på högst gymnasienivå är ofta yrken där män är överrepresenterade. Bristyrken där kvinnor är överrepresenterade är huvudsakligen på eftergymnasial/högskolenivå. Arbetsförmedlingens målsättning är detta till trots att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar genom att motverka könsstereotypiska val av utbildningar och yrken.

Resultatutvecklingen för kvinnors andelar av nya beslut har minskat något från 31 procent till 30 procent om man jämför januari-augusti 2022 och 2023. Samtidigt har det ackumulerade antalet nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar ökat från 7 350 till 7 581, se figur 12 nedan. Detta är den minst önskvärda utvecklingen av resultaten utifrån ett strikt jämställdhetsperspektiv.

Samma trend som i riket återfinns i tre av regionerna. Endast i region Stockholm/Gotland har både antal nya beslut och kvinnors andelar ökat.

Etappmålet 2023 för kvinnors andelar av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar är minst 35 procent, vilket innebär att utfallet på 30 procent i riket är långt under plan. Avvikelsen innebär 279 för få kvinnor, det är i genomsnitt 35 kvinnor i månaden i riket.

Figur 12: Nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar, januari-aug 2022 och 2023

	Antal totalt		Andel kvinnor	
	2022	2023	2022	2023
Riket	7 350	7 581	31	30
Syd	1 308	1 399	30	29
Öst	959	1 117	36	35
Väst	1 006	1 106	29	27
Mitt	2 344	1 993	31	30
Sth/Gotl	1 059	1 234	29	30
Nord	471	552	25	21

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik

De utbildningar som traditionellt har många manliga deltagare och som har ett ökat deltagarantal under 2023 är främst inom transport och hantverk. Andra utbildningar med traditionellt många kvinnliga deltagare som har ett minskat deltagarantal under 2023 är hotell- och restaurang samt vård. Detta har sannolikt påverkat att resultatet avseende kvinnors andelar av nya beslut minskat från 31 procent 2022 till 30 procent 2023.

Som påtalats i tidigare redovisningar av arbetet med jämställdhetsintegrering är det en utmaning att väcka kvinnors intresse för utbildningar inom mansdominerade branscher, vilka i sin tur utgör cirka 80 procent av utbudet.⁶⁴ I detta avseende, att satsa resurser på att väcka kvinnors intresse för mansdominerade branscher, kan regioner göra olika prioriteringar beroende på tillgängliga resurser. Att kvinnor inte ökar mer inom utbildningar riktade till kvinnodominerade branscher förklaras oftast med att utrikes födda kvinnors kunskaper i svenska språket inte är tillräckliga för att anvisas till arbetsmarknadsutbildningar eller att kvinnor går till den kommunala vuxenutbildningen i stället.

Under 2022 antog samtliga regioner som strategi att öka kvinnors andelar inom transportutbildningar⁶⁵ genom olika satsningar på kampanjer i sociala medier, riktade utskick och möjligheter till informationsträffar och studiebesök. Alla regioner har ökat antalet nya beslut till transportutbildningar under januari-augusti i år och majoriteten av regionerna har parallellt även ökat kvinnors andelar i de nya besluten. Dock ligger kvinnors andelar av nya beslut i riket kvar på förra årets nivå på 18 procent. En förklaring är att i region Mitt, som står för en tredjedel av alla nya beslut om transportutbildning, har kvinnors andelar av nya beslut minskat från 20 procent till 15 procent parallellt med ett ökat inflöde av nya beslut. Det pekar både på att det är möjligt att påverka resultatutvecklingen och att det samtidigt kan vara svårt att hålla i en strategi en längre tid och omvandla den till en del av det ordinarie arbetet.

När det gäller Arbetsförmedlingens verksamhetsplan och prestationsmål 2023 har det varit svårt att hålla volymerna i pågående arbetsmarknadsutbildningar och målnivåerna reviderades i juni. Ökningen av nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar hade behövt vara större än den ökning som varit. Inte minst hade det behövts fler kvinnor för att nå både volym- och jämställdhetsmålen i verksamhetsplanen. I grunden har det varit en utmaning att identifiera potentiella kandidater som har förutsättningar och intresse för att delta i arbetsmarknadsutbildning, oavsett kön.

4.5 Analys av subventionerade anställningar och arbetsmarknadsutbildningar på region- och kommunnivå

Då denna återrapport avser att belysa hur arbetet med jämställdhetsintegrering fått genomslag på alla nivåer i verksamheten har vi jämfört resultatutvecklingen under januari till augusti 2023 med samma period 2022 inom samtliga kommuner i respektive regioner. Utgångspunkten är att verksamhetsmålen är kända genom ett gemensamt styrkort och att styrningen därför är relativt enhetlig.

Analysen tar sin utgångspunkt i fyrfältaren som presenterades i inledningen av avsnitt 4, se figur 8. I bilaga A finns diagram som visar utvecklingen baserat på kommunerna i respektive region. Y-

⁶⁴ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering - åtgärder och resultat 2022*.

⁶⁵ Verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad beslutade om strategin JÄMI 2022, där ingick 1) att öka kvinnor inom transport som ett led i att öka kvinnors andelar av AUB, 2) att öka kvinnor i SIUS och Samhall som ett led i att öka kvinnors andel av lönebidragsanställningar.

axeln visar förändringar i kvinnors andelar av nya beslut. X-axeln visar förändringar i antal nya beslut totalt. Båda axlarna har både positiva (+) och negativa (-) värden.

Tittar man närmare inom respektive region så finns det återkommande mönster på kommunnivå som är gemensamma för alla regioner, oberoende av om det är särskilda insatser, introduktionsjobb, nystartsjobb eller arbetsmarknadsutbildningar:

- Alla regioner har kommuner med en positiv resultatutveckling för kvinnors andelar av nya beslut. I vissa fall har det skett parallellt med att nivåerna för nya beslut har ökat, vilket innebär den mest önskvärda utvecklingen. I vissa fall har det skett parallellt med att nivåerna minskat för nya beslut. Då är det fortfarande en positiv utveckling ur ett strikt jämställdhetsperspektiv. Här kan man möjligen anta att styrkortens jämställdhetsmål påverkat prioriteringarna i de fall detta varit möjligt.
- Alla regioner har kommuner med en negativ resultatutveckling för kvinnors andelar av nya beslut. Det är vanligare att detta har skett parallellt med att nivåerna för nya beslut har sjunkit än att nivåerna har ökat. Att kvinnors andelar minskar och att nivåerna för nya beslut sjunker är den minst önskvärda resultatutvecklingen givet styrkortsmålen. I de mindre vanliga fallen där volymerna ökat, men kvinnors andelar minskat, kan man anta att volymmålet har fått prioritet över jämställdhetsmålet.
- Många kommuner är mindre och har därför små volymer totalt av insatser. Då kan ett fåtal beslut där könet ändras göra stor skillnad åt det ena eller andra hållet när det gäller jämställdhetsmålet. Exempelvis finns det kommuner som under januari-augusti har fyra nya beslut om introduktionsjobb. Om nivån på nya beslut är bibehållen men könet på en person skiftar, ger det ett stort utslag i kvinnors andelar av nya beslut. I praktiken kan man anta att förändringen påverkas lika mycket av slumpen som av styrningen.
- Vad alla regioner också har gemensamt är att det finns tre till fyra större kommuner som påverkar hela regionens resultat i hög grad. Om en majoritet av dessa större kommuner har minskade andelar kvinnor i nya beslut så är det inte självklart att det räcker att många av regionens mindre orter har ökat andelen kvinnor i nya beslut för att nå måluppfyllelse på jämställdhetsområdet på regionnivå. Att resultatutvecklingen i exempelvis region Mitt har en positiv utveckling av kvinnors andelar i nya beslut av särskilda insatser drivs av att kvinnors andelar ökat i Uppsala, Västerås och Örebro. På motsvarande sätt drivs den negativa resultatutvecklingen i region Syd och Öst av att några få större städer inom regionerna har en minskad andel nya beslut till kvinnor när det gäller särskilda insatser.
- När det gäller arbetsmarknadsutbildningar är en sannolik förklaring till en positiv eller negativ resultatutveckling hur mixen av arbetsmarknadsutbildningar ser ut, givet att arbetsmarknaden är könssegregerad. Ökar antalet beslut om deltagande i mansdominerade utbildningar så ökar andelen män i nya beslut, och ökar deltagandet i utbildningar riktade mot bristyrken i kvinnodominerande branscher så ökar andelen kvinnor i nya beslut. Eftersom det är aktuella bristyrken som styr utbudet av arbetsmarknadsutbildningar så påverkar det utfallet på kommunnivå givet att behoven kan skilja sig från kommun till kommun.

Eftersom analysmodellen av resultatutvecklingen inte tar hänsyn till vars och ens utgångspunkt, utan endast beskriver om utvecklingen är positiv eller negativ, går det inte att utläsa om kommunens ursprungsläge är högt eller lågt från början. Ett rimligt antagande är att kommuner med höga nivåer av nya beslut samt stor andel kvinnor har mindre marginaler för en fortsatt positiv utveckling än den kommun som startar på en låg nivå. Dock, med utgångspunkt i styrkortsmålen, går det att hävda att det ändå finns förväntningar på att alla fortsatt ska utveckla resultaten, oberoende ursprungsläge, och bidra till regionens måluppfyllelse som i sin tur är ett bidrag till måluppfyllelsen i riket.

En möjlig tolkning till att det finns skillnader i resultatutvecklingen inom en och samma region, trots enhetliga mål i styrkort och verksamhetsplaner, kan handla om resultatutvecklingen på enhetsnivå. På enhetsnivå kan det finnas skillnader i den interna organiseringen av arbetet såväl som formerna för samverkan med kommuner och det lokala näringslivet, den regionala leverantördialogen, utvecklingen av SIUS-arbetet och samverkan med Samhall, etcetera. Det kan också handla om att enhetsledningen gjort en prioritering av vad som är viktigast att uppnå bland de mål som finns i enhetens styrkort. Rapporten har visat på att det finns en stor medvetenhet hos chefer och medarbetare, man både vill och vet vad som behöver göras på jämställdhetsområdet, men fortfarande kan det handla om att chefer i yttersta produktionsledet bedömer att de inte har förutsättningarna rent resursmässigt. Resultatutvecklingen inom de olika stöden visar även att det är lättare att uppnå jämställdhetsmålen där det inte krävs så mycket arbete med förändrade könsnormer, som exempelvis kvinnors ökade andelar av introduktionsjobb inom offentlig sektor. Däremot krävs det mer resurser för att öka kvinnors andelar av nya beslut i transportutbildningar, då det handlar om att stötta kvinnors normbrytande yrkesval. Det går heller inte att utesluta att det också kan handla om motivation, vissa chefer och medarbetare är mer motiverade än andra att verka för jämställdhetsmålen och även det kan påverka resultatutvecklingen.

Avslutningsvis går det att hävda att eftersom resultatvariationerna på kommun- och enhetsnivå ofta handlar om små skillnader i antal så krävs det heller inte en stor volymmässig justering för att ändra riktningen på resultatet. Några få kvinnor till kan innebära stora skillnader i kvinnors andelar av nya beslut på kommunnivå. Dock är det viktigt att många verkar för att göra denna förflyttning samtidigt. Den inledande redovisningen (avsnitt 4.1 - 4.4) visade också att avvikelserna angivna som antal för få kvinnor sällan pekar på att det hade varit realistiskt att kunna nå de beslutade målnivåerna för kvinnors ökade tillgång på stöd. En slutsats är att regelbunden resultatuppföljning och en analys både av delarna och helheten kan vara en väg framåt i strävan att nå jämställdhetsmålen.

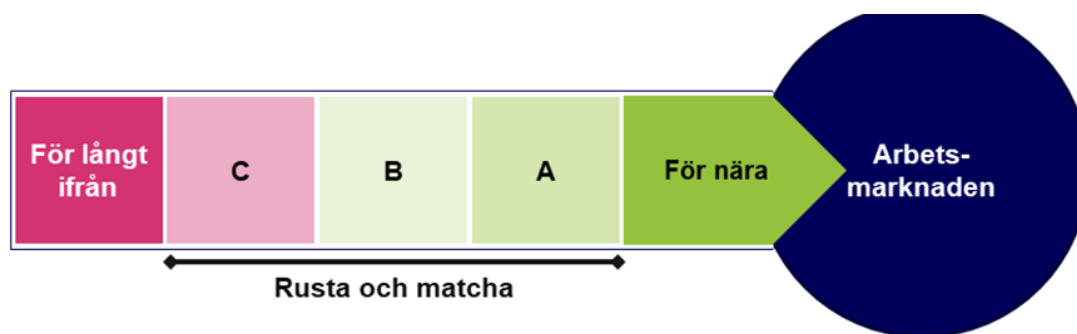
4.6 Rusta och matcha

Matchningstjänster är en viktig insats som passar en bred grupp av arbetssökande. De bidrar både till att förhindra och bryta långtidsarbetslöshet. Det är en tjänst där Arbetsförmedlingen tillsammans med fristående aktörer hjälper arbetssökande att komma ut i arbete eller utbildning på så kort tid som möjligt.

Matchningstjänsterna skiljer sig åt från övriga tjänster då ett statistiskt bedömningsverktyg används som stöd för att bedöma den arbetssökandes möjlighet att komma i jobb eller utbildning

inom tolv månader. Därför är resultatutvecklingen av rusta och matcha analyserad separat från övriga insatser.

Den statistiska bedömningen bidrar till en mer enhetlig bedömning av de arbetssökande och är ett beslutsstöd för den enskilde handläggaren i bedömningen av vilka arbetssökande som ska anvisas till tjänsten rusta och matcha. De arbetssökande delas upp i tre grupper, A, B och C.



Bedömningen bygger på ett antal faktorer kopplat till den enskilde individen och till arbetsmarknaden. Faktorerna används i en statistisk modell som bedömer den arbetssökandes avstånd i tid till arbetsmarknaden och behov av stöd. Exempel på vad bedömningen baseras på är utbildning, yrkeserfarenhet och inskrivningstid.

Under våren 2023 har flera förändringar införts. Den 1 mars sänktes gränsen för när personer utanför ramprogrammen⁶⁶ kunde bli aktuella för insatsen från 180 till 120 inskrivningsdagar. Justeringen gjordes för att ha möjlighet att erbjuda tjänsten till fler. Sedan den 17 april har även tjänsten rusta och matcha bytts ut till rusta och matcha 2. I samband med revideringar av tjänsten har även bedömningsstödet uppdaterats. Det förra bedömningsstödet underskattade stödbehovet hos kvinnor och framför allt hos utrikes födda kvinnor, medan bedömt och faktiskt stödbehov stämmer lika bra överens för kvinnor och män i det nya bedömningsstödet.^{67 68} Ytterligare en förändring är att regelverket för rusta och matcha 2 inte tillåter deltagare utanför ramprogrammen som har en tim- eller deltidsanställning.

Könsfördelningen har legat relativt konstant på cirka 47 procent kvinnor i nya beslut oberoende gränssnittet på 180 eller 120 inskrivningsdagar för att erbjudas tjänsten. Under perioden maj-augusti 2023, då rusta och matcha 2 trätt i kraft, har dock kvinnors andelar av nya beslut sjunkit, vilket återspeglas i samtliga regioner, se figur 13. Olika faktorer kan spela in som påverkat förändringen, men kravet på deltagande på heltid för personer utanför ramprogrammen kan ha haft en viss effekt, då fler inskrivna arbetssökande kvinnor än män har tim- eller deltidsanställningar. Så kan även inskrivningstid, en ny parameter i det reviderade bedömningsstödet, ha haft större påverkan på kvinnor än män då framför allt utrikes födda kvinnor har längre inskrivningstider än övriga.

⁶⁶ Jobb- och utvecklingsgarantin, garantin för unga och etableringsprogrammet för nyanlända.

⁶⁷ Arbetsförmedlingen, *Träffsäkerhet och likabehandling vid automatiserade anvisningar inom Rusta och matcha*, Arbetsförmedlingen analys 2021:9.

⁶⁸ Arbetsförmedlingen, *Arbetsförmedlingens nya modell för bedömning av arbetssökandes stödbehov* Funktionssätt och prestation, Arbetsförmedlingen Analys 2023:11.

Figur 13: Nya beslut om matchningstjänster, januari-augusti 2022 och 2023

	Period januari -april				Period maj-aug			
	Antal totalt		Andel kvinnor		Antal totalt		Andel kvinnor	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Riket	53 439	39 855	46%	47%	31 463	35 965	46%	43%
Syd	10 520	8 460	46%	47%	5 636	7 342	45%	43%
Öst	6 650	3 729	47%	47%	2 380	3 140	47%	39%
Väst	10 040	7 034	46%	47%	5 994	7 402	46%	43%
Mitt	11 056	9 448	44%	46%	7 714	8 630	45%	41%
Sth/Gotl	12 257	9 252	48%	50%	7 249	7 627	50%	47%
Nord	2 916	1 932	40%	41%	1 359	1 475	39%	38%

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik

Etappmålet 2023 för kvinnors andelar av nya beslut om matchningstjänster är minst 47 procent, vilket innebär att det ackumulerade utfallet för perioden januari - augusti på 45 procent i riket ligger något under plan. Avvikelsen innebär 1 516 för få kvinnor. Utfallet har framför allt påverkats av nedgången av andelen kvinnor sedan införandet av rusta och matcha 2 under våren. Då nedgången i kvinnors andelar av nya beslut inte nödvändigtvis ska ses som negativ, givet att det reviderade bedömningsstödet är mer träffsäkert för både kvinnor och män, är det ändå viktigt att fortsatt följa utvecklingen under resten av året.

Detta innebär även att behovet av att utveckla alternativa stöd har ökat. Arbetsförmedlingen har redan på grund av uppdraget om långtidsarbetslösa i socioekonomiskt utsatta områden⁶⁹ samt i uppdraget om utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering⁷⁰ planerat för åtgärder riktade just till målgruppen med stora behov av stöd som inte omfattas av rusta och matcha 2. Det finns evidensbaserade arbetsmetoder såsom exempelvis matcha från dag 1 (MD1) som har god effekt på arbetsmarknadsetableringen för utrikes födda kvinnor med kort utbildning, men Arbetsförmedlingen har hittills inte haft resurser nog för att arbeta enligt metodiken fullt ut i hela landet.

5 Analys och fortsatta åtgärder

Arbetsförmedlingens uppdrag är att bidra till de jämställdhetspolitiska målen genom att jämställdhetsintegrera verksamhetsuppdraget. Syftet med denna rapport är att säkerställa genomslag i hela verksamheten av vidtagna åtgärder samt identifiera eventuella ytterligare behov

⁶⁹ Arbetsförmedlingen (2023), Återrapport. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingen (2023), Uppdrag att minska långtidsarbetslösheten, Återrapport 1.

⁷⁰ Arbetsförmedlingen (2023) Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen, Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

av åtgärder. Arbetsförmedlingen ska även analysera behovet av åtgärder för att på ett bättre sätt stödja ett jämställt agerande i mötet med de arbets sökande.

Kartläggningen av styrsignaler, hela vägen från regeringen till mötet med arbetssökande, visar att styrning mot ökad jämställdhet i verksamhetsuppdraget finns på samtliga nivåer. Analyser av arbets sökandes upplevelser och handläggares agerande antyder att kundens kön sannolikt inte påverkar vare sig bemötandet eller upplevelsen av det. Självskattningarna från myndighetens chefer i ISK-intygandeprocessen pekar på hög medvetenhet om likabehandlings- och jämställdhetsperspektiven i myndighetens uppdrag och mål. Att en stor mängd av medarbetarna deltar i interna utbildningar på temat likabehandling styrker också bilden av hög medvetenhet. Sammanfattningsvis har Arbetsförmedlingen etablerat goda förutsättningar för ett systematiskt arbete med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet där jämställdhet mellan kvinnor och män är en självklar del, se figur 14 nedan.

Figur 14: Sammanställning av hur jämställdhetsperspektivet förekommer och är uppföljningsbart på alla nivåer i styrdokument, i kundundersökningar samt deltagande i internutbildningar

Jämställdhetsperspektivet finns med och är tydligt	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4	Nivå 5
Arbetsförmedlingens instruktion	Ja				
Arbetsförmedlingens regleringsbrev	Ja		Ej tillämbart		
Arbetsförmedlingens årsredovisning	Ja		Ej tillämbart		
Arbetsförmedlingens budgetunderlag	Nej		Ej tillämbart		
Arbetsförmedlingens ISK-intygande/process	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbetsförmedlingens arbetsordning	Ja		Ej tillämbart		
Arbetsförmedlingens strategiska inriktning	Ja		Ej tillämbart		
Policy för jämställdhetsintegrering	Ja		Ej tillämbart		
Arbetsförmedlingens verksamhetsplan	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Arbetsförmedlingens månadsuppföljning	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja
Arbetsförmedlingens fördjupade uppföljningar, kvartal/terial	Ja	Ja	Ej tillämbart		
Arbetsförmedlingens resultatdialoger	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja
Arbetsförmedlingens planering och uppföljning av budget	Delvis	Delvis	Delvis	Delvis	Delvis
Arbetsförmedlingens kundundersökningar	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Arbetsförmedlingens omprövningsärenden	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Deltagare i interna webbutbildningar	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej

Dock är det inte en självklarhet att detta är tillräckligt för eventuella behov av beteendeförändringar som behövs för att nå myndighetens jämställdhetsmål. Analysen av resultaten i respektive region visar att relationerna mellan delarna och helheten spelar roll. Det räcker inte att hälften är av myndigheten har en positiv resultatutveckling av jämställdhetsmålen om den andra hälften inte har det, då tar resultaten ut varandra. Resultaten hos vissa delar av

organisationen har också större strategisk betydelse då de står för en större del av utfallet. Deras med- eller motgångar blir avgörande för det totala resultatet.

Trots Arbetsförmedlingens goda förutsättningar för likvärdigt bemötande och service i det vardagliga arbetet på myndigheten har det varit utmanande att uppfylla målet i verksamhetsplanen om jämställd och jämlik tillgång på insatser, även om det finns indikation på att utvecklingen går i rätt riktning. Samverkan med bland annat kommuner och det lokala näringslivet är en nödvändig förutsättning för att ha höga volymer av alla slags subventionerade anställningar. Det ligger också i linje med uppdraget att utveckla arbetsgivararbetet. Med Arbetsförmedlingens modell för lokal samverkan finns goda förutsättningar för detta och samverkansmodellen kan även utgöra en strategisk grund för det lokala och regionala arbetet med att nå målet om jämställd och jämlik tillgång på insatser.

Resultatutvecklingen pekar på att det framför allt är introduktionsjobben som haft hög måluppfyllelse och den kan främst tillskrivas styrningen mot att ersätta extratjänster med introduktionsjobb i samverkan med kommunerna. Samtidigt pekar utvecklingen av nya beslut om nystartsjobb att det blivit svårare under 2023 att upprätthålla nivåerna på nya beslut inom offentlig sektor. Dock har det inte inverkat negativt på kvinnors andelar av nya beslut om nystartsjobb inom offentlig sektor. Detta pekar på att även nystartsjobb går att påverka i viss grad genom det lokala arbetet. Särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning är den insats där jämställdhetsresultatet för riket försämrats, men på regional nivå har detta bara skett i två av sex regioner. Det indikerar att det även här är möjligt att påverka utfallet genom det lokala och regionala arbetsgivararbetet. Dock är det lättare att öka kvinnors tillgång till stöd när det kan ske utan att behöva utmana könsnormer kopplade till arbetsmarknaden.

Utfallet av kvinnors andelar i nya beslut om rusta och matcha styrs framför allt av det statistiska bedömningsstödet och efter justeringen som gjort bedömningsstödet mer pricksäkert har framför allt nya beslut till kvinnors minskat. Det i sig betyder att behovet av alternativa insatser för dem som bedöms vara för långt ifrån arbetsmarknaden för att kunna tillgodogöra sig en matchningstjänst ökar.

Resultatutvecklingen för ökad andel kvinnor i nya beslut om arbetsmarknadsutbildningar påverkas i hög grad av vilka bristyrkena är. Under senare tid har Arbetsförmedlingen haft svårt att fylla utbildningsplatserna även med män, trots att 80 procent av arbetsmarknadsutbildningarna är inom mansdominerade branscher. Att även lägga resurser på att öka kvinnors andelar i dessa har många upplevt som en utmaning. Dock visar satsningen på ökad andel kvinnor i transportutbildningar på lyckade resultat inom flera regioner.

Framåt kommer Arbetsförmedlingen inom ramen för ordinarie processer för verksamhetsplanering och -uppföljning fortsätta att utveckla myndighetens statistikanvändning och utveckla styrningen mot ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgången på insatser. En del är förbättra underlagen och förenkla analyserna till mål- och resultatdialogen på olika nivåer, för att vid avvikelser kunna efterfråga åtgärder för en positiv resultatutveckling.

Arbetsförmedlingen kommer även inom ramen för utvecklingsarbetet med interna modeller för resurstilldelning och produktionsplanering ta med perspektivet att resurser behövs för att uppnå myndighetens jämställdhetsmål i verksamhetsplanen, i synnerhet då förutsättningarna för måluppfyllelse innebär att verka för ett normbrytande beteenden hos den arbetssökande.

Därutöver kommer Arbetsförmedlingen fortsätta att arbeta med de åtgärder som identifierades i *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025* inom respektive avsnitt för subventionerade anställningar, matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar samt etableringsprogrammet. Likväl som att fortsatt arbeta för att öka tydligheten vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män och synkronisering med andra uppdrag inom myndigheten, exempelvis uppdraget om långtidsarbetslösa i socioekonomiskt utsatta områden, uppdraget kring utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering, samt arbetet med lokala samverkan och ett utvecklat arbetsgivararbete.

Referenslista

Arbetsförmedlingens policy för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, dnr: Af-2018/0059.6704.

Arbetsförmedlingen (2019), *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet?* Arbetsförmedlingen Analys 2019:12.

Arbetsförmedlingens strategiska inriktning, dnr: Af-2020/0012 1748.

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2021.

Arbetsförmedlingen, intern arbetsrapport, "Resultat kundundersökning service och bemötande, Kvartal 2, 2021", dnr: Af-2021/0034 2944.

Arbetsförmedlingen (2021), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025: Subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, utvecklade matchningstjänster, etableringsprogrammet och övrigt.*

Arbetsförmedlingen (2021), *Träffsäkerhet och likabehandling vid automatiserade anvisningar inom Rusta och matcha*, Arbetsförmedlingen analys 2021:9.

Arbetsförmedlingen (2021), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025: Subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, utvecklade matchningstjänster, etableringsprogrammet och övrigt.*

Arbetsförmedlingen (2021), *Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer - Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan.*

Arbetsförmedlingen, intern arbetsrapport, "Service och bemötande index, Kvartal 3, 2022 (delårsrapport 3 av 4)", dnr: Af-2022/0032 8226.

Arbetsförmedlingen, intern arbetsrapport, "Andel kvalitetsgranskade arbetsgivarstöd utan anmärkning, kvartal 1, 2022".

Arbetsförmedlingen, intern arbetsrapport, "Andel kvalitetsgranskade arbetsgivarstöd utan anmärkning, kvartal 3, 2022".

Arbetsförmedlingen, intern arbetsrapport, "Andel kvalitetsgranskade stöd till arbetssökande, kvartal 2, 2022".

Arbetsförmedlingen, intern arbetsrapport, "Andel kvalitetsgranskade stöd till arbetssökande, kvartal 4, 2022".

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022.

Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering - åtgärder och resultat 2022.*

Arbetsförmedlingen (2022), *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*, Arbetsförmedlingen analys 2022:10.

Arbetsförmedlingen (2022), *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden - Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen;*

Arbetsförmedlingen, Sökandeundersökningen, 2022.

Arbetsförmedlingen, Lämnatundersökningen, 2022.

Arbetsförmedlingen, Sökandeundersökningen, 2023.

Arbetsförmedlingen, Lämnatundersökningen, 2023.

Arbetsförmedlingen, Leverantörsuppföljning Rusta och matcha, 2023.

Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2024–2026, dnr: Af-2022/0082 6814.

Arbetsförmedlingen, Fördjupad uppföljningsrapport 1, 2022, dnr: Af-2022/0024 2176, bilaga A Jämställd och jämlik verksamhet.

Arbetsförmedlingen, Fördjupad uppföljningsrapport 1, 2023, dnr: Af-2023/0002 0013-3, bilaga A Jämställd och jämlik verksamhet.

Arbetsförmedlingen, Fördjupad uppföljningsrapport 2, 2023, dnr: Af-2023/0002 0013-7, bilaga A Resultatredovisning med jämställdhets- och jämlikhetsstatistik.

Arbetsförmedlingen, ”Vår styrmodell – så styrs myndigheten”, dnr: Af-2023/0033 6960.

Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2023, dnr: Af-2022/0029 2963.

Arbetsförmedlingen, intern arbetsrapport på intranätet, ”Kundinsikter från enheten Kundrelationer, Sammanställning januari-april 2023”.

Arbetsförmedlingen (2023), *Återrapport. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden*, dnr: Af-2022/0114 1951.

Arbetsförmedlingen (2023), *Uppdrag att minska långtidsarbetslösheten, Återrapport 1*, dnr: Af-2022/0104 2982.

Arbetsförmedlingen (2023) *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden* Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen, Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden Uppdrag A2022/00809, dnr: Af-2022/0046 3693.

Arbetsförmedlingen (2023), *Arbetsförmedlingens nya modell för bedömning av arbetssökandes stödbehov: Funktionssätt och prestation*, Arbetsförmedlingen Analys 2023:11.

Ekonomistyrningsverket (1999), *Informella kontakter i samband med regleringsbrev och årsredovisningar*, ESV 1999:19

Ekonomistyrningsverket (2004), *Konsten att styra – en analys av dokument i den statliga budgetprocessen*, ESV 2004:25.

Ekonomistyrningsverket (2023), *Jämställdhetsperspektivet i årsredovisningar och budgetunderlag (ESV 2023:35)*.

Finansdepartementet, *Regeringskansliets kontroll och styrning av statlig verksamhet*, september 2022.

Förordning (2000:605) för årsredovisning och budgetunderlag.

Förordning (2007:603) om intern styrning och kontroll.

Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

IFAU (2016), *Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende*, Rapport 2016:17.

IFAU (2019), *Arbetsförmedlingens kontrollarbete, sanktioner och de arbetslösas sökbeteende*, Rapport 2019:23.

IAF (2023), *Likabehandling i kontrollfunktionen*, Rapport 2023:10.

Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet (2019) *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet*, Rapport 2019:5.

Myndighetsförordning (2007:515)

Regeringsbeslut A2021/01442, Arbetsmarknadsdepartementet, Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2021–2025 (2021-06-23).

Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Arbetsförmedlingen.

Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Arbetsförmedlingen.

Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Arbetsförmedlingen.

Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen.

Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Arbetsförmedlingen.

Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Arbetsförmedlingen.

Regeringsformen.

Riksrevisionen (2021), *Arbetssökande över 55 år – regeringens och Arbetsförmedlingens styrning och prioriteringar* (RiR 2021:6).

Bilaga A – Diagram

Diagram uppdelat per region

I figurerna nedan motsvarar en viss färg en viss region. Den vertikala axeln (Y) representerar förändringen i andelen nya beslut till kvinnor utav alla nya beslut inom respektive insats. Den horisontella axeln (X) representerar förändringen i antalet totala nya beslut inom respektive insats. Förändringarna avser skillnaderna mellan januari-aug 2023 jämfört med motsvarande period 2022.

