



Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022-2025

Slutrapport

Innehåll

- 1) Arbetsförmedlingens jämställdhetsuppdrag
- 2) Arbetsförmedlingens jämställdhetsresultat
- 3) Frågor?

Reglering av det systematiska jämställdhetsarbetet på Arbetsförmedlingen

Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen

- 8 § Myndigheten ska jämställdhetsintegrera och inom sitt verksamhetsområde främja mångfald och jämställdhet.

Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (verksamhetsförordningen)

- 2 § Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten ska utformas och bedrivas så att ...
2. kvinnor och män ges förutsättningar att ta del av stöd och insatser på lika villkor.

Regeringens JiM-uppdrag till Arbetsförmedlingen 2021

Arbetsförmedlingen **ska vidareutveckla styrningen** av verksamheten så att ett **jämställdhetsperspektiv** genomgående införlivas i **myndighetens beslutsfattande, på alla nivåer och i alla delar av de processer som påverkar kvinnor och män.**

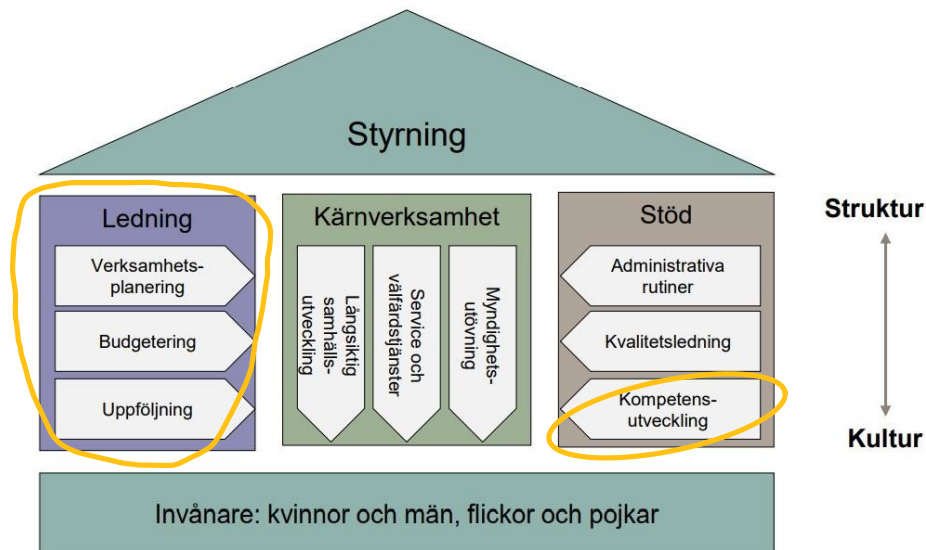
Arbetsförmedlingen ska **analysera jämställdhetsproblem** och **identifierade egna åtgärder** för:

- Subventionerade anställningar
- Arbetsmarknadsutbildning
- Upphandlade matchningstjänster (exv. Rusta och matcha)
- Etableringsprogrammet

Relaterade myndighetsgemensamma regeringsuppdrag (Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen m.fl.)

- Ökad upptäckt av våld i nära relationer (2018-2026)
- Öka utrikes födda kvinnors arbetsmarknads-etablering (2023-2026)

Systematiskt jämställdhetsarbete i intern styrningen och kompetensutveckling



Internutbildningar

Utbildning	Sep 2020- Aug 2021	Sep 2021- Aug 2022	Sep 2022- Aug 2023	Sep 2023- Aug 2024	Sep 2024- Aug 2025
Arbetsförmedlingen ska inkludera alla	111	132	172	185	321
Den statliga värdegrunden	884	899	1042	312	299
Diskriminering	879	745	1028	197	253
Förtroende och bemötande	876	744	1027	192	255
Introduktion till förtroende, likabehandling och normer	878	753	1033	203	259
Grundläggande om funktionshinderspolicen	147	105	156	92	29
HBTQI och likvärdigt bemötande		109	514	172	49
Jämlikhet för romer på arbetsmarknaden	478	244	422	125	102
Jämställdhet och genus	135	0	0	0	0
Jämställdhet och mångfald i matchningen	306	161	26	2	0
Jämställdhetsintegrering i offentlig service på 60 min		157	140	120	63
Kunskap om rasism och bemötande	45	31	80	101	38
Likabehandling	1 019	882	1 045	283	404
Likabehandling och normer	868	746	1 031	192	249
Mänskliga rättigheter	47	34	56	12	45
Religion i arbetslivet och skydd mot diskriminering	28	30	63	17	11
Test - förtroende, diskriminering och normer	863	741	1 022	184	230
Total	7 564	6 513	8 857	2 389	2 589

Källa: Arbetsförmedlingens kompetensforum

Resultat från chefsenkät

- Ca 8 av 10 chefer uppgav att de tar upp frågor om jämställdhet och mångfald på arbetsplatsträffar eller liknande.
 - Ca 7 av 10 chefer uppmuntrar medarbetare att delta i interna utbildningar om jämställdhet.
 - Drygt 9 av 10 chefer uppger att de känner till jämställdhetsmålet i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan.
 - Drygt 6 av 10 anser att de har en god eller en mycket god uppfattning om hur de kan arbeta med att nå målet.
 - Bara drygt 1 av 3 som uppger att de har goda eller mycket goda förutsättningar för att arbeta med att nå jämställdhetsmålet. I fritextsvaren lyfts utmaningar fram såsom resursbrist, att andra mål går före och att jämställdhetsmålen är oklart formulerade och inte tillräckligt förankrade.
 - Ca hälften av cheferna uppger att deras närmsta chef månadsvis följer upp dennes arbete med jämställdhetsmålen i verksamhetsplanen. Endast 2 av 10 uppger att detta aldrig följs upp av närmsta chef.
-
- Farhåga att det fanns en målkonflikt mellan ökade insatser och jämställda insatser på grund av bristande personalresurser. Analys visade många exempel på både positiv och negativ resultatutveckling avseende jämställdhetsmålen på lokal och regional nivå. För att göra en positiv förflyttning resultatmässigt på nationell nivå krävdes dock att andelen regionala och lokala positiva resultat översteg andelen negativa.

Jämställdhetsmål i verksamhetsplanen

Genomförande
av aktiviteter

Prestationsmål

Resultatmål

Effekt

Exempel på åtgärder:

- Jämställdhetsmål i verksamhetsplaner på samtliga nivåer.
- Ökade krav på kompetens om lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet hos upphandlade utbildningsanordnare.
- Ökad användning av språkstöd till utrikes födda deltagare.
- Utvärderingar och analyser utifrån kön, ålder, etnicitet etc.
- Ökad andel kvinnor med SIUS-stöd.
- Gemensamma jämställdhetsmål för Samhall AB och Arbetsförmedlingen.

- Ökad jämställdhet och jämlikhet i tillgång på:
 - arbetsmarknadsutbildning
 - subventionerade anställningar
 - matchningstjänster
- Målnivå:
Kvinnors andelar ska öka i jämförelse med året innan.
- Mått/Indikator:
Kvinnors andelar (%) av nya beslut.

- Arbetssökande **inrikes och utrikes födda kvinnor och män** får jobb eller börjar studera.

- Bidrag till ökad ekonomisk jämställdhet.

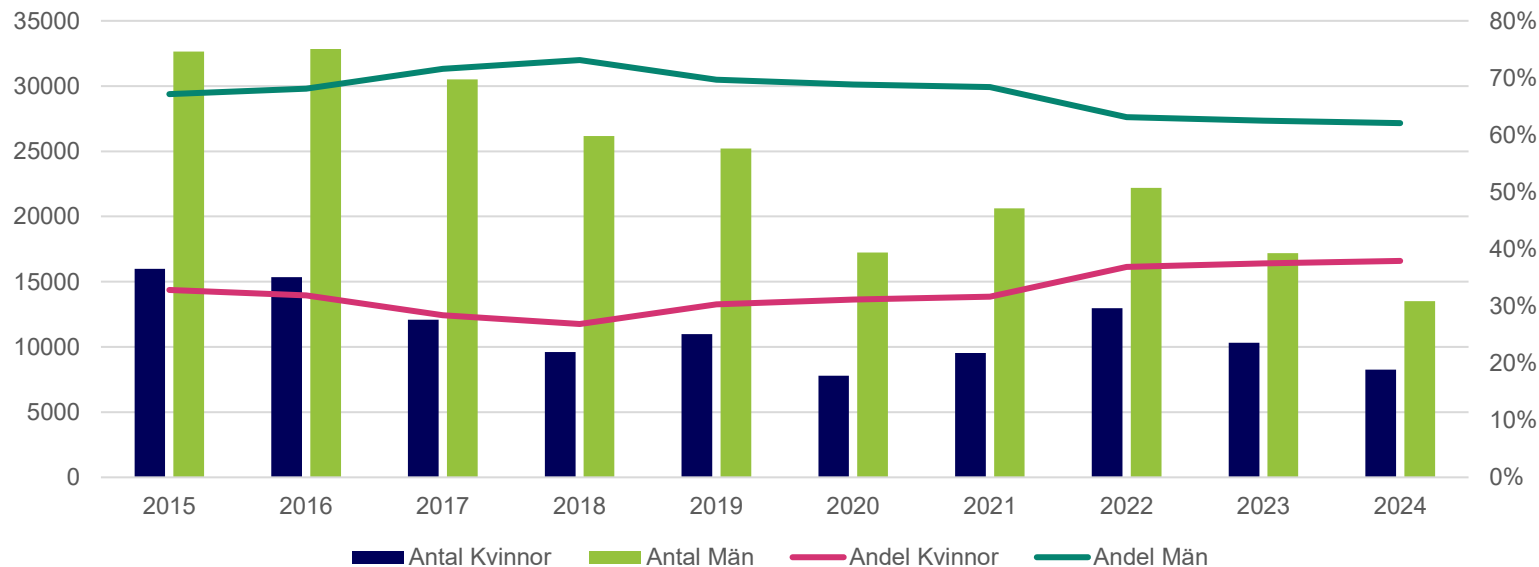
Subventionerade anställningar

Nystartsjobb

MÅL: Kvinnors andelar av nya
beslut ska öka

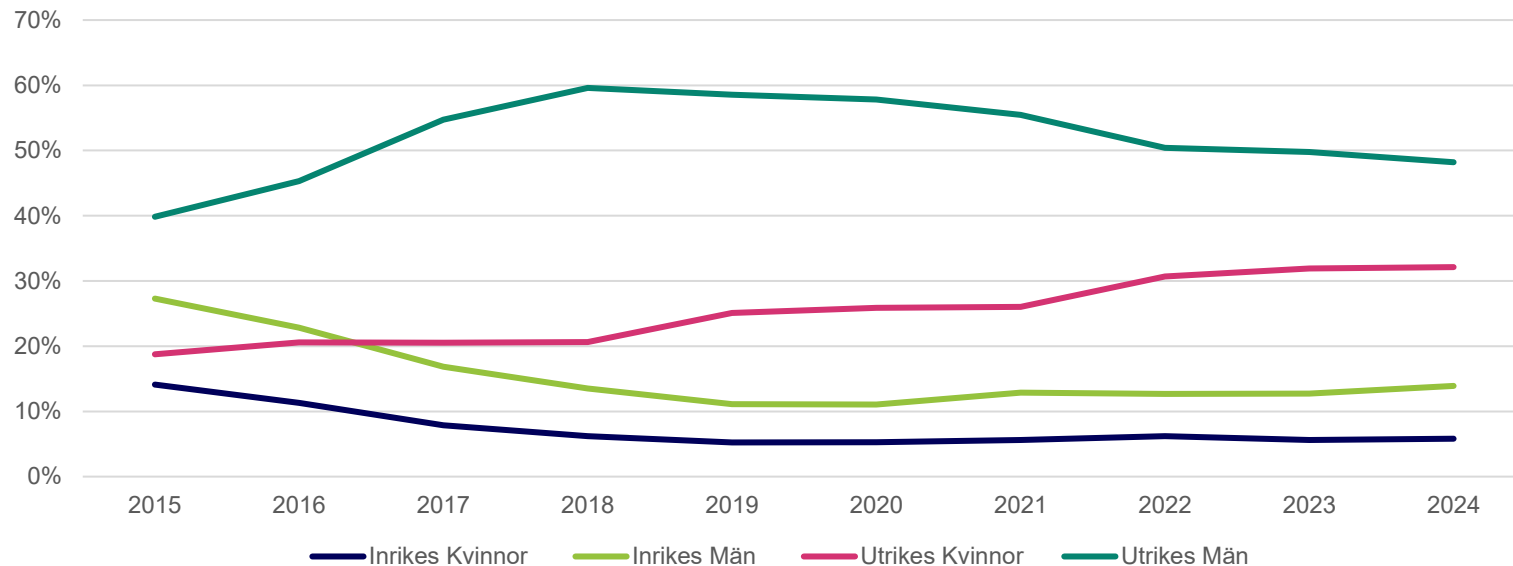
Nystartsjobb

Nya beslut – antal och andel (%) kvinnor och män



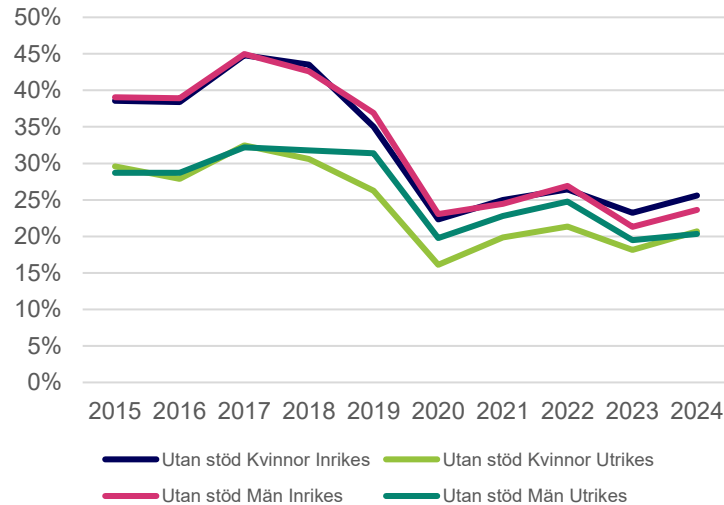
Nystartsjobb

Nya beslut – andel (%) inrikes och utrikes födda kvinnor och män

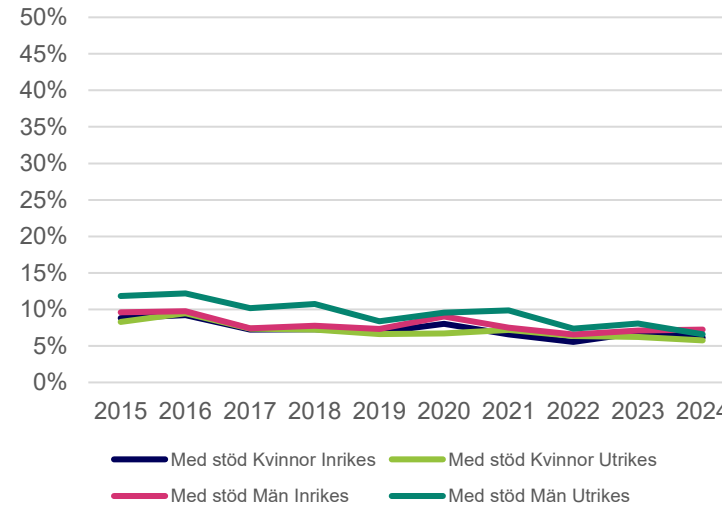


Andel (%) i arbete 90 dagar efter avslutat nystartsjobb

Ordinarie arbete



Subventionerat arbete

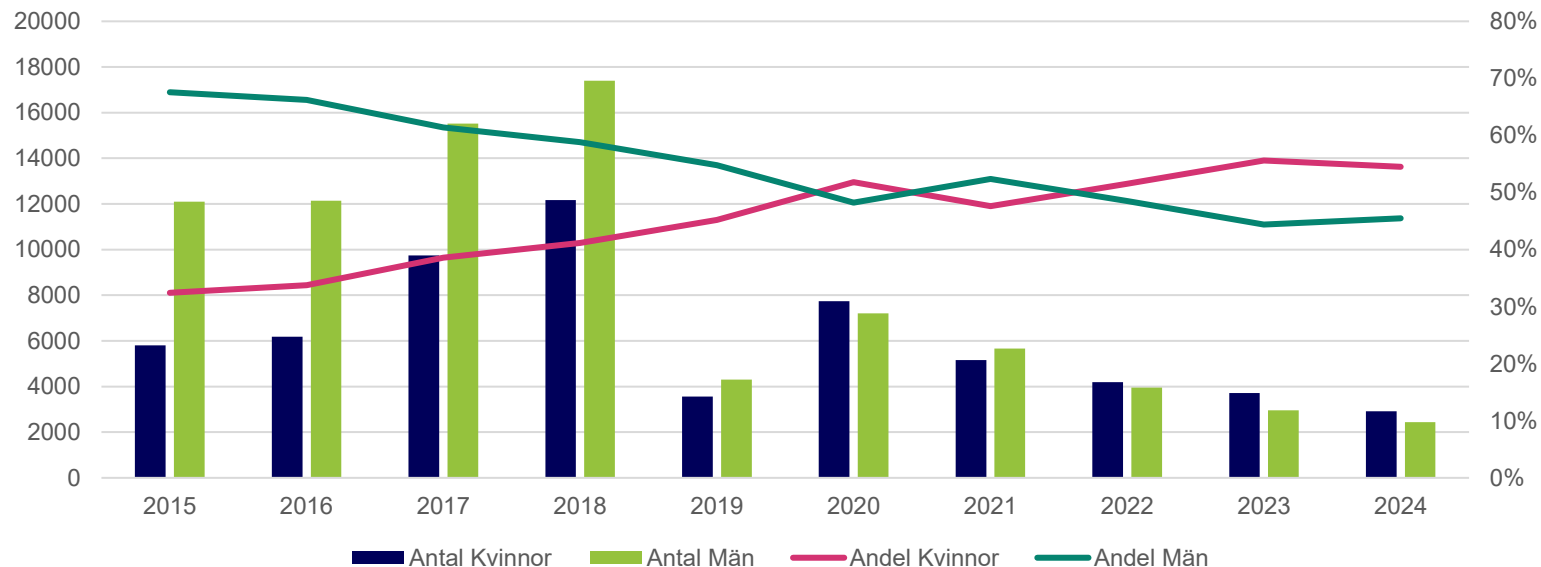


Subventionerade anställningar

Anställningsstöd (exv extratjänster
och introduktionsjobb)

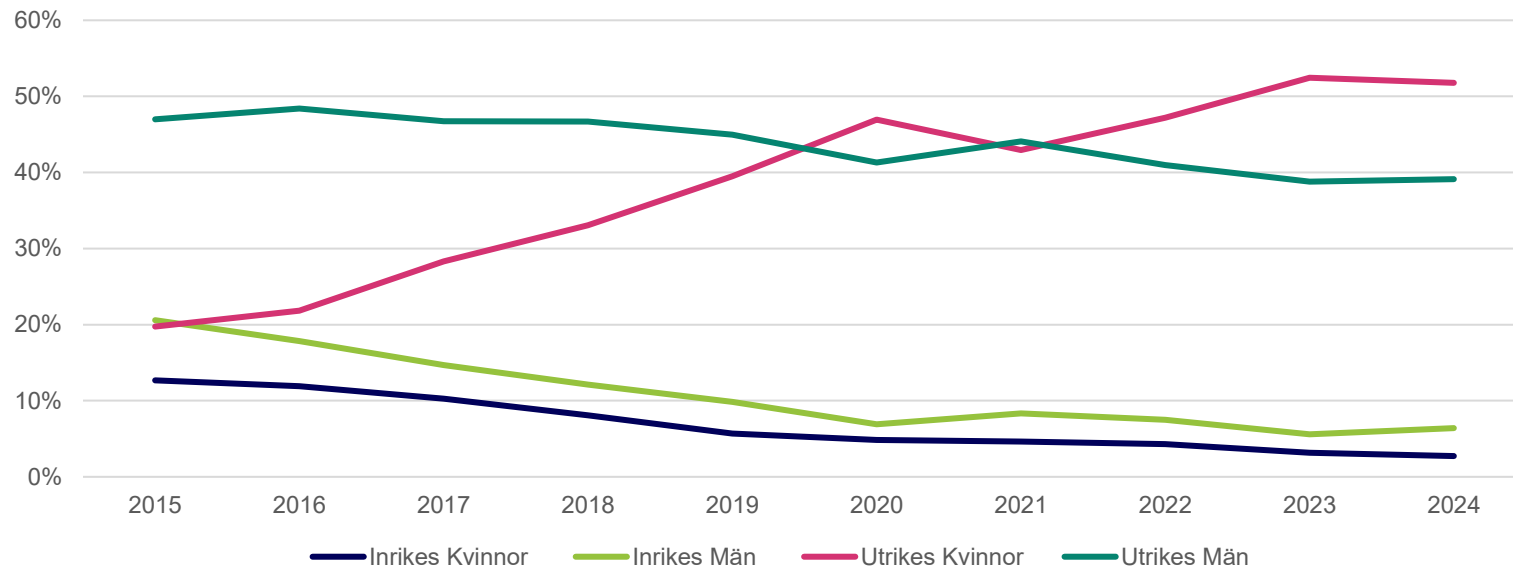
Anställningsstöd (exv extratjänster och introduktionsjobb)

Nya beslut – antal och andel (%) kvinnor och män



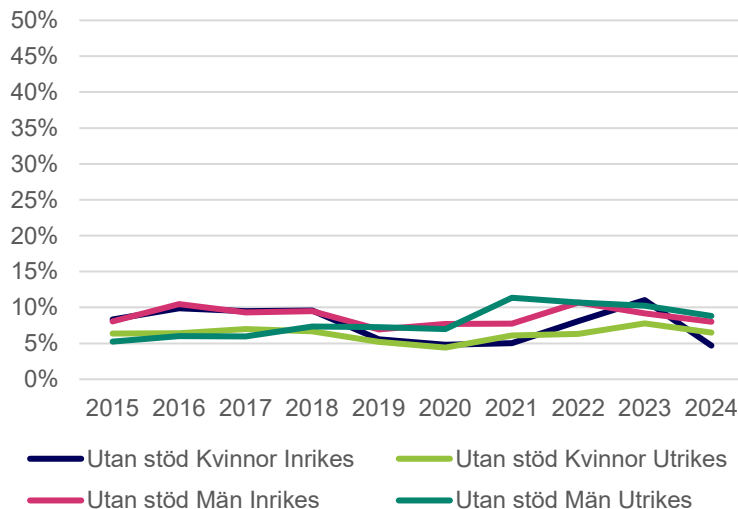
Anställningsstöd (exv introduktionsjobb)

Nya beslut – andel (%) inrikes och utrikes födda kvinnor och män

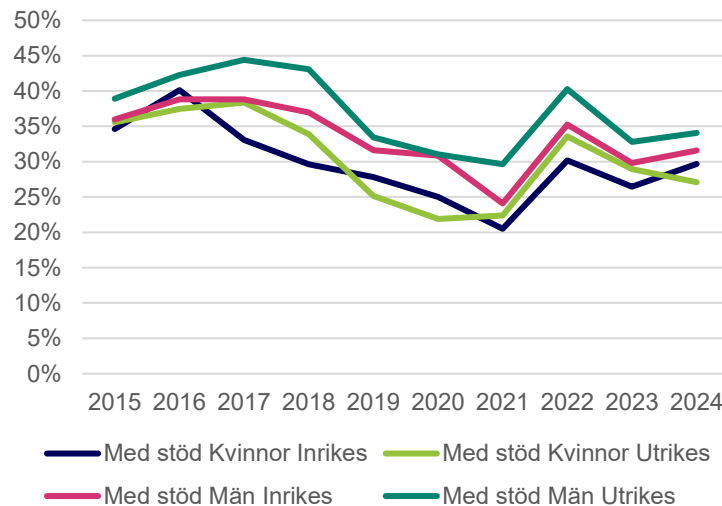


Andel (%) i arbete 90 dagar efter avslutat anställningsstöd

Ordinarie arbete



Subventionerat arbete

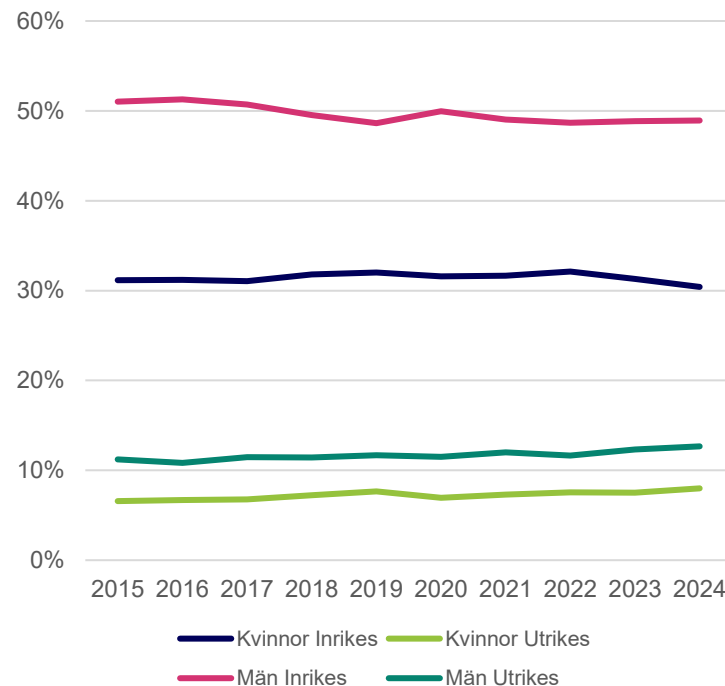
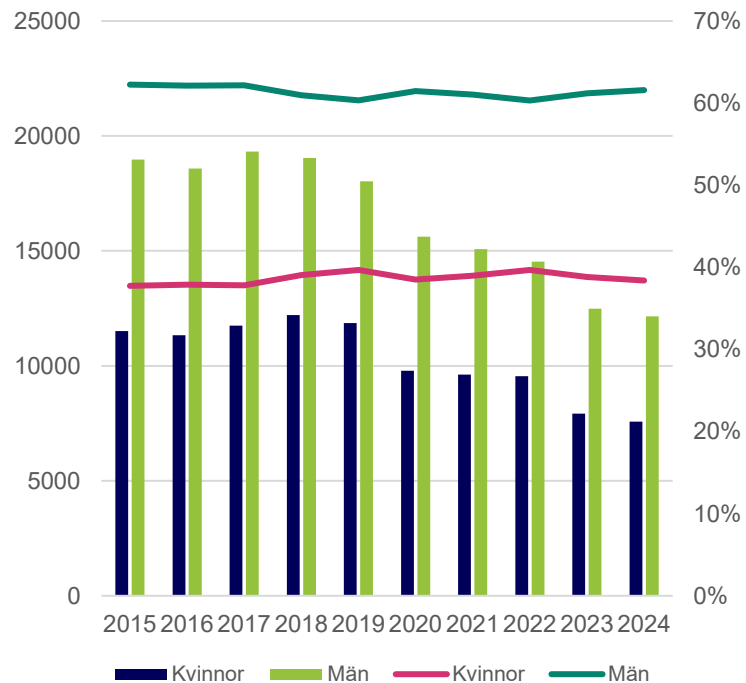


Subventionerade anställningar

Lönebidrag för personer med
funktionsnedsättning som innebär
nedsatt arbetsförmåga

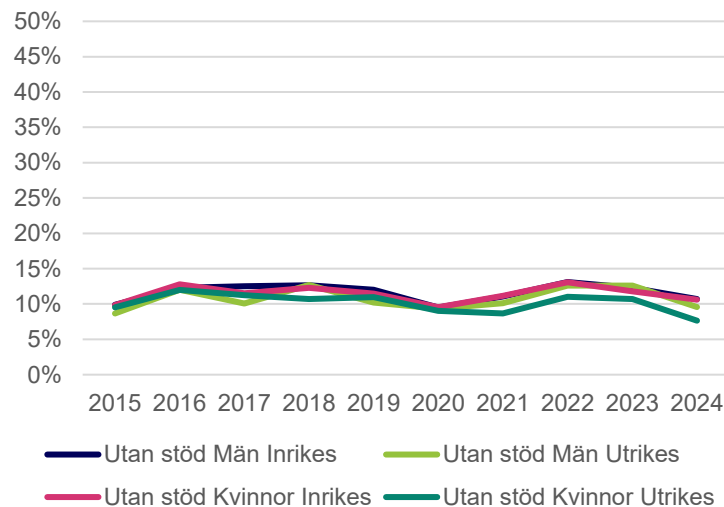
Lönebidrag

Nya beslut - antal och andelar (%) inrikes och utrikes födda kvinnor och män

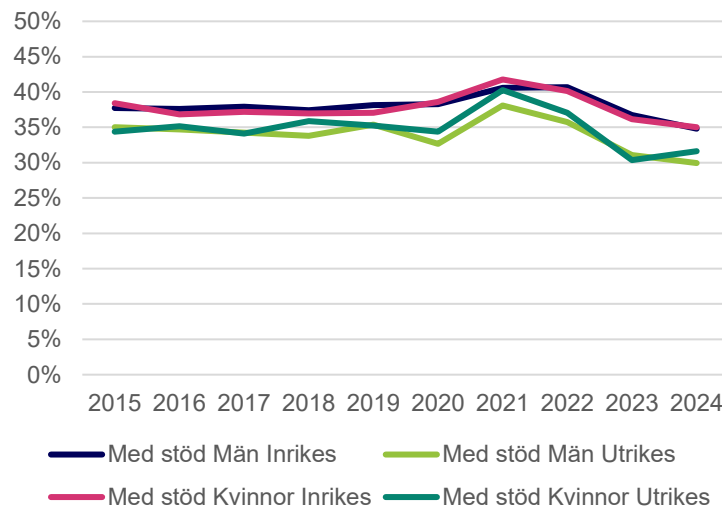


Andel i arbete 90 dagar efter avslutat lönebidrag

Ordinarie jobb



Subventionerat jobb



Fördjupad branschanalys

Arbetssökande män gynnas av subventioner i alla branscher, inkl kvinnodominerade

- Mansdominerade branscher – rekryteringsmönstret är detsamma vid rekrytering till reguljära tjänster som till subventionerade tjänster.
- Kvinnodominerade branscher – rekryteringsmönstret skiljer sig åt från reguljär rekrytering, då det är lika stor andel män som kvinnor som rekryteras.
- Att män i hög grad rekryteras med subventioner till kvinnodominerade branscher, utöver mansdominerade branscher, gör det utmanande för Arbetsförmedlingen att öka andelen kvinnors beslut om subventionerade anställningar.

Arbetsförmedlingens årsredovisningen 2025

Bedömning av jämställdhetsarbetet

Uppgift i myndighetens instruktion: Myndigheten ska jämställdhetsintegrera och inom sitt verksamhetsområde främja mångfald och jämställdhet.

Delmål för regeringens jämställdhetspolitiska mål: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och lika villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Sammanfattande bedömning: Resultaten av myndighetens systematiska jämställdhetsarbete var i enlighet med myndighetens förväntan för året.

Övergångar till arbete och studier ökade bland utrikes födda kvinnor, vilket är en grupp myndigheten särskilt ska fokusera på. Ökningen var dock mindre än för utrikes födda män.

För att bidra till resultaten fokuserar myndigheten på att öka jämställdheten i nya beslut om insatser, med fokus på arbetsmarknadsutbildning och subventionerade anställningar.

- Andelen nya beslut om arbetsmarknadsutbildning som gick till kvinnor avviker inte väsentligt från myndighetens målnivå.
- För subventionerade anställningar minskade andelen nya beslut som gick till kvinnor något och andelen är under myndighetens målnivå.

Stort tack för att ni lyssnat!

Frågor?