

# A-kassornas jämslälldhetsarbete

A-kassornas jämställdhetsarbete  
Uppföljning av rapport 2023:15

Rapportnummer: 2025:11

Diarienummer: IAF 2025/75

Utgiven: December 2025 <https://www.iaf.se>

## Förord

Sedan 2020 har Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) haft uppdraget att arbeta med jämställdhetsintegrering, som en del av regeringens satsning på att integrera jämställdhetsperspektivet i statliga myndigheters verksamhet. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Eftersom mycket av det dagliga arbetet inom arbetslöshetsförsäkringen utförs av arbetslöshetskassorna (a-kassorna), granskade IAF hur arbetet med jämställdhet mellan kvinnor och män integreras i organisation, handläggning och bemötande i rapport 2023:15 *A-kassorna ur ett jämställdhetsperspektiv*.

IAF:s rapport 2023:15 visade att arbetet med jämställdhet hos a-kassorna ofta bedrivs inom ramen för bredare likabehandlingsinsatser. I rapporten framkom att det finns könsskillnader inom flera områden, bland annat när det gäller sanktionsgrad, avslag på ersättning och återkrav av ersättning. Vi noterade också att a-kassorna inte alltid var medvetna om de här skillnaderna mellan könen. Rapporten innehöll flera förslag om hur a-kassorna kan stärka sitt arbete framöver för att bidra till ett mer jämställt samhälle.

Mot denna bakgrund genomför IAF nu en uppföljning av vilka insatser a-kassorna har gjort för att stärka jämställdheten mellan kvinnor och män i organisationen samt i handläggningen och bemötandet sedan rapporten publicerades i december 2023.

Granskningen har genomförts av Mirella Dizdar och Sarah Grenholm. Rapporten föredrogs av Mirella Dizdar. Vid den slutliga beredningen av ärendet deltog enhetscheferna Jessica Idbrant, Mikaela Glod och Carolina Stiwenius. Enhetschefen för granskningsenheten har fattat beslut i ärendet.

Katrineholm den 4 december 2025

Cathrine Carlberg  
Enhetschef granskningsenheten

Mirella Dizdar  
Utredare

# Innehåll

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Definition av centrala begrepp .....                                                                | 6         |
| <b>Sammanfattning .....</b>                                                                         | <b>7</b>  |
| <b>1 Slutsatser .....</b>                                                                           | <b>9</b>  |
| 1.1 Jämställdhet ses ofta som en del i likabehandlingsarbetet men följs<br>sällan upp .....         | 9         |
| 1.2 Styr- och stöddokument utvecklas men är främst interna .....                                    | 9         |
| 1.3 Kompetensutveckling bidrar positivt till ökad medvetenhet men arbetet är<br>ojämnt .....        | 10        |
| 1.4 Utmaningar med att följa upp jämställdhetsperspektivet .....                                    | 10        |
| 1.4.1 Metoder för uppföljning saknas och samarbete är ovanligt .....                                | 10        |
| 1.4.2 Få undersökningar av osakliga könsskillnader .....                                            | 11        |
| 1.4.3 Nöjd kund-index används brett men ger begränsad kunskap om jämställdhet... ..                 | 11        |
| 1.5 Många styrelser har jämn könsfördelning – men fler behöver arbeta<br>aktivt med frågan .....    | 12        |
| 1.6 Goda exempel visar möjlighet till vidareutveckling .....                                        | 13        |
| 1.7 Jämställdhetsarbetet bedrivs främst som punktinsatser .....                                     | 14        |
| 1.8 Olika inställning till jämställdhet påverkar engagemanget .....                                 | 14        |
| <b>2 Resultat .....</b>                                                                             | <b>15</b> |
| 2.1 A-kassorna placerar jämställdhet inom ett bredare jämlikhetsperspektiv .....                    | 15        |
| 2.2 Vissa a-kassor har upprättat styr- eller stöddokument om jämställdhet .....                     | 15        |
| 2.2.1 Många skäl att fortsätta utveckla styr- och stöddokument .....                                | 16        |
| 2.2.2 Olika kanaler används för att sprida styrdokument .....                                       | 16        |
| 2.2.3 Olika orsaker till att inga ändringar gjorts i styr- eller stöddokument .....                 | 17        |
| 2.2.4 Planerat arbete med styr- och stöddokument .....                                              | 17        |
| 2.3 Hälften av a-kassorna har genomfört kompetensutvecklingsinsatser .....                          | 18        |
| 2.3.1 Exempel på effekter av genomförda insatser .....                                              | 18        |
| 2.3.2 Olika sätt att utvärdera jämställdhetsarbetet .....                                           | 19        |
| 2.3.3 Varför särskilda insatser inte gjorts – och vad som planeras .....                            | 19        |
| 2.4 Begränsade metoder i dag – växande ambitioner framåt .....                                      | 20        |
| 2.4.1 Planer på att införa verktyg och metoder .....                                                | 21        |
| 2.5 Ingen a-kassa har upptäckt osakliga könsskillnader – men bara tio har<br>undersökt frågan ..... | 21        |
| 2.5.1 Svårt att mäta osakliga könsskillnader .....                                                  | 22        |
| 2.6 Fem a-kassor följer systematiskt upp jämställdhetsarbetet .....                                 | 23        |
| 2.6.1 Hur a-kassorna planerar framtida uppföljningar .....                                          | 24        |
| 2.7 De flesta a-kassor delar upp NKI-resultaten på kön .....                                        | 24        |
| 2.8 Hur a-kassorna arbetar med könsfördelning i styrelsen .....                                     | 25        |

|        |                                                                                        |           |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.9    | Utmaningar i a-kassornas arbete med jämställdhet.....                                  | 25        |
| 2.9.1  | Svårt att mäta jämställdhet och brist på metoder och verktyg.....                      | 25        |
| 2.9.2  | Varför jämställdhetsarbetet fått mindre utrymme.....                                   | 25        |
| 2.10   | Samlad bild av goda exempel .....                                                      | 26        |
| 2.10.1 | IF Metall avidentifierar ärenden innan styrelsebeslut .....                            | 26        |
| 2.10.2 | Samma frågor till kvinnor och män i samband med barns födelse.....                     | 26        |
| 2.10.3 | Personer med ansvar att driva jämställdhetsarbetet .....                               | 27        |
| 2.10.4 | Gruppdiskussioner och värderingsövningar .....                                         | 27        |
| 2.10.5 | Samarbete mellan a-kassor .....                                                        | 28        |
| 2.10.6 | Utbildningar och remissvar ur ett jämställdhetsperspektiv .....                        | 28        |
| 3      | <b>Bakgrund .....</b>                                                                  | <b>29</b> |
| 3.1    | Sammanhang och uppdrag .....                                                           | 29        |
| 3.2    | Sammanfattning av rapport 2023:15 – A-kassorna ur ett<br>jämställdhetsperspektiv ..... | 29        |
| 3.2.1  | Jämställdhetsperspektivet som förutsättning för likabehandling .....                   | 29        |
| 3.2.2  | Begränsat arbete med styrning och kompetensutveckling .....                            | 30        |
| 3.2.3  | Könsfördelning i styrelser och könsskillnader i statistiken.....                       | 30        |
| 3.2.4  | Goda arbetssätt och förslag lyftes fram för att utveckla arbetet .....                 | 30        |
| 4      | <b>Utgångspunkter för vår uppföljningsgranskning.....</b>                              | <b>32</b> |
| 4.1    | Syfte och övergripande frågor .....                                                    | 32        |
| 4.2    | Genomförande .....                                                                     | 32        |
| 4.2.1  | Urval och metod för intervjuerna.....                                                  | 32        |
| 4.2.2  | Rapportens avgränsningar .....                                                         | 33        |
| 4.2.3  | Breddning och kvalitetssäkring av insamlat material.....                               | 33        |
|        | <b>Källor .....</b>                                                                    | <b>34</b> |

## Definition av centrala begrepp

**Jämställdhet** avser att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det innebär att kön inte ska påverka individers förutsättningar, bemötande eller möjligheter till inflytande och delaktighet. Jämställdhet handlar inte bara om jämn könsfördelning. Det handlar också om att göra det tydligt vad som påverkar kvinnors och mäns livsvillkor inom olika områden i samhället. Jämställdhet skapas och upprätthålls där vi fattar beslut, fördelar resurser och skapar normer. Ett arbete för jämställdhet behöver ske i den ordinarie verksamheten, i styr- och ledningssystem, inte som ett spår vid sidan om.<sup>1</sup>

**Jämlikhet** är ett bredare begrepp som handlar om rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället, oavsett kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, ålder eller andra bakgrundsfaktorer.<sup>2</sup>

**Likabehandling** innebär att alla människor ska behandlas lika inför lagen och att lika fall ska hanteras lika.<sup>3</sup> Principen utgår från formell rättvisa, men belyser inte alltid de normer och värderingar som kan påverka utfallet i praktiken.<sup>4</sup>

Ett jämställdhetsperspektiv kompletterar därför likabehandlingsperspektivet genom att synliggöra strukturer, och maktförhållanden som påverkar kvinnors och mäns livsvillkor. Tillsammans bidrar dessa perspektiv till ett mer rättvist och inkluderande samhälle.

---

<sup>1</sup> Jämställdhetsmyndigheten: Viktiga utgångspunkter för jämställdhet

<sup>2</sup> SCB: På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2022.

<sup>3</sup> 1 kap. 9 § regeringsformen.

<sup>4</sup> Svenska ESF-rådet: En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter, 2017.

# Sammanfattning

---

I december 2023 publicerade Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) rapport 2023:15 *A-kassorna ur ett jämställdhetsperspektiv*. Rapporten belyste om och hur arbetslöshetskassorna (a-kassorna) integrerar jämställdhetsfrågor inom organisationen, handläggningen och bemötandet. IAF har nu följt upp hur a-kassorna har fortsatt arbetet med att integrera jämställdhet mellan kvinnor och män i organisationen, handläggningen och bemötandet sedan rapporten publicerades. Årets rapport bygger på en enkät till samtliga tjugofyra a-kassor samt intervjuer med sex utvalda a-kassor.

## Ojämna resultat i a-kassornas arbete med jämställdhet

Årets rapport visar på märkbara men ojämna resultat hos flera a-kassor. Det syns bland annat i följande områden:

- Vissa a-kassor har delvis reviderat sina styr- och stöddokument.
- Vissa a-kassor har delvis haft en uppföljning av jämställdhetsfrågor i handläggning och bemötande.
- Vissa a-kassor har blivit mer medvetna om betydelsen av jämställdhet för handläggning och bemötande bland annat genom interna diskussioner och utbildningar.
- Vissa a-kassor har inte uppgett några insatser för att stärka jämställdhetsarbetet.

IAF bedömer att de insatser som genomförts är ett steg i rätt riktning, eftersom de har ökat kunskapen om jämställdhet hos de a-kassor som genomfört insatserna. Samtidigt visar uppföljningen att arbetet bedrivs i olika omfattning och med varierande genomslag, vilket innebär att resultaten fortfarande är ojämna mellan a-kassorna.

## Brist på tid, resurser och struktur hindrar jämställdhetsarbetet

Trots att a-kassorna har tagit vissa initiativ bedrivs jämställdhetsarbetet fortfarande som enskilda punktinsatser, snarare än som en integrerad del av den ordinarie verksamheten. Det innebär att

- jämställdhetsperspektivet är inbyggt i mycket begränsad utsträckning i styrning, uppföljning och kvalitetsarbete
- analyser eller rapportering av könsuppdelad statistik genomförs endast hos ett fåtal a-kassor
- metoder och verktyg för analys av könsskillnader i handläggningen och bemötandet saknas i stor utsträckning.

Resultatet visar att brist på resurser, tid och metoder framhålls som återkommande hinder för ett mer systematiskt jämställdhetsarbete hos a-kassorna.

## IAF:s sammantagna bedömning

IAF bedömer att a-kassorna i mycket begränsad omfattning har tagit till sig resultaten och slutsatserna i rapport 2023:15. Årets rapport visar att a-kassorna har kommit olika långt i arbetet med jämställdhet och att några a-kassor knappt har påbörjat arbetet. Hos några a-kassor finns initiativ till jämställdhetsarbete, men arbetet är ofta projekt- eller punktbaserat snarare än systematiskt integrerat. IAF bedömer att utvecklingen till viss del går i rätt riktning hos de a-kassor som tagit initiativ till att arbeta med jämställdhet, men att jämställdhetsperspektivet ännu inte är etablerat som en del i hur a-kassorna styr, följer upp och kvalitetssäkrar sitt arbete.

IAF anser att a-kassorna behöver integrera jämställdhetsarbetet i sin ordinarie verksamhet och omsätta arbetet i konkreta och uppföljningsbara resultat för att det ska få ett mer varaktigt genomslag i verksamheten. Vi bedömer därför att a-kassorna behöver fokusera på att utveckla metoder och verktyg för analys av könsskillnader. Vi bedömer också att a-kassorna behöver stärka styrningen och skapa kontinuitet i arbetet med jämställdhet för att säkerställa en jämställd handläggning och ett likvärdigt bemötande.

# 1 Slutsatser

I det här kapitlet redovisar vi slutsatser och iakttagelser från årets resultat. Där det är möjligt relaterar vi dem till resultat och slutsatser från granskningen i rapporten *A-kassorna ur ett jämställdhetsperspektiv* (IAF 2023:15).

## 1.1 Jämställdhet ses ofta som en del i likabehandlingsarbetet men följs sällan upp

Rapport 2023:15 visade att flera a-kassor arbetar med likabehandling i handläggningen och bemötandet och anser att det är tillräckligt för att säkerställa att även kvinnor och män behandlas lika. Årets rapport visar att synsättet fortfarande är utbrett. Flera a-kassor hanterar jämställdhet som en del av det bredare likabehandlingsarbetet, men skillnader i handläggning och bemötande av kvinnor och män undersöks sällan.

IAF bedömer att det här sättet att se på likabehandling i förhållande till jämställdhet riskerar att osynliggöra hur könsrelaterade normer och förväntningar kan påverka handläggningen och bemötandet. Avsaknad av ett tydligt jämställdhetsperspektiv kan leda till att ojämställdhet reproduceras, trots att verksamheten formellt bygger på principen om likabehandling. För att säkerställa att alla behandlas lika oavsett kön behöver a-kassorna därför integrera ett jämställdhetsperspektiv i sitt kvalitets- och uppföljningsarbete.

## 1.2 Styr- och stöddokument utvecklas men är främst interna

Resultatet från IAF:s rapport 2023:15 visade att få a-kassor har styr- och stöddokument för arbetet med jämställdhet. Årets resultat visar att 9 av 24 a-kassor har uppdaterat eller tagit fram styr- eller stöddokument för jämställdhetsarbetet sedan december 2023.

Det ena dokumentet riktar sig till valberedningen och är ett tillägg. Det förtydligar att styrelseuppdraget ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv. Det andra dokumentet är en policy för jämställdhet i handläggningen. Den omfattar även bemötande av medlemmar. De övriga dokumenten rör likabehandling eller är interna dokument om jämställdhet på arbetsplatsen. I rapport 2023:15 redovisade vi liknande resultat, där flera dokument handlade om likabehandling eller om jämställdhet inom organisationen snarare än om handläggning och bemötande. IAF bedömer att resultaten visar på ett pågående men ojämnt arbete med jämställdhet inom a-kassorna. Flera a-kassor har tagit steg genom att uppdatera eller ta fram styr- och

stöddokument, men dokumenten är fortfarande i stor utsträckning inriktade på likabehandling eller på interna frågor om jämställdhet på arbetsplatsen. Det innebär att dokumenten i många fall inte styr eller stödjer jämställdhetsperspektivet i de delar av verksamheten som rör handläggning och bemötande.

## 1.3 Kompetensutveckling bidrar positivt till ökad medvetenhet men arbetet är ojämnt

IAF:s rapport 2023:15 visade att 6 av 24 a-kassor hade genomfört kompetensutvecklingsinsatser om jämställdhet i handläggning och bemötande under det senaste året. Årets rapport visar att 12 av 24 a-kassor har genomfört sådana insatser kopplade till jämställdhet sedan december 2023. Exempel på insatser är workshoppar, temaveckor, värdegrundsgenomgångar, utbildning i kommunikation och bemötande samt genomgång av IAF:s rapport 2023:15.

Enligt intervjuer med vissa a-kassor har kompetensutvecklingsinsatserna bidragit till en ökad förståelse och en mer inkluderande kommunikation, men resultatet av enkätsvaren visar ändå att uppföljningen av insatserna är ojämn. De a-kassor som inte har genomfört kompetensutvecklingsinsatser i jämställdhet hänvisar ofta till att likabehandlingsprincipen redan är integrerad i verksamheten och att inga ytterligare insatser behövs. Några a-kassor uppger dock att de planerar att införa jämställdhetsperspektivet i grundutbildningen för nyanställda.

IAF bedömer att det är positivt att allt fler a-kassor genomför kompetensutvecklingsinsatser inom området jämställdhet mellan kvinnor och män, men att arbetet fortfarande sker på ett ojämnt och delvis osystematiskt sätt.

## 1.4 Utmaningar med att följa upp jämställdhetsperspektivet

### 1.4.1 Metoder för uppföljning saknas och samarbete är ovanligt

Rapport 2023:15 visade att det var ovanligt att a-kassorna följde upp om handläggningen och bemötandet skedde på ett jämställt sätt mellan kvinnor och män. IAF betonade därför vikten av att genomföra sådana uppföljningar, eftersom avsaknaden av uppföljning riskerar att leda till att eventuella jämställdhetsproblem inte identifieras och därmed kan bestå över tid.

Årets resultat visar att utvecklingen av verktyg och metoder för att kunna följa upp jämställdhetsperspektivet i den delen av verksamheten som riktar sig till medlemmar fortfarande är ojämn. Fem a-kassor har infört verktyg eller metoder för att mäta

jämställdhet i handläggning och bemötande. Exempel är interna granskningar där kön utgör en variabel och uppföljning av polisanmälningar uppdelat på kön.

Några a-kassor uppger att brist på tid och resurser utgör ett hinder för att utveckla verktyg och metoder för att kunna följa upp jämställdheten i verksamheten. Flera a-kassor uppger att de efterfrågar metoder för att kunna genomföra undersökningar och uppföljningar men få a-kassor samarbetar i frågan. Det innebär att jämställdhetsarbetet ofta blir avhängigt den enskilda a-kassans initiativ och möjligheter att prioritera området.

IAF bedömer att bristen på metoder för uppföljning av jämställdhet inom handläggning och i bemötande tillsammans med det begränsade samarbetet mellan a-kassorna inom området, innebär en risk för att jämställdhetsbrister inte upptäcks eller åtgärdas. Det kan i förlängningen innebära att verksamheten inte lever upp till målet om ett jämställt bemötande och en rättssäker och likvärdig handläggning för alla.

#### 1.4.2 Få undersökningar av osakliga könsskillnader

Resultatet från årets rapport visar att ingen a-kassa har identifierat några osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen eller i bemötandet. Endast tio a-kassor har dock undersökt om sådana skillnader finns.

Några av de a-kassor som ännu inte har genomfört några undersökningar utgår ifrån att det inte finns några osakliga skillnader inom handläggning och bemötande. Samtidigt uppger samma a-kassor att de kan komma att genomföra undersökningar framöver om de får indikationer på att kvinnor och män behandlas olika.

IAF bedömer att det här synsättet riskerar att bli ett cirkelresonemang, där osakliga skillnader mellan kvinnor och män inte upptäcks hos vissa a-kassor eftersom de på förhand utgår från att det inte finns några. En liknande bild framkom i rapport 2023:15. Där påpekade vi att det här förhållningssättet risken att leda till att eventuella jämställdhetsproblem inte identifieras, och att de därför lever kvar utan att åtgärdas. IAF står fortfarande fast vid den uppfattningen.

#### 1.4.3 Nöjd kund-index används brett men ger begränsad kunskap om jämställdhet

I rapport 2023:15 lyfte vi fram de a-kassor som hade valt att dela upp sitt nöjd kund indexresultat (NKI-resultat) efter kön som goda exempel, bland annat för att kunna följa upp om bemötandet är jämställt. I årets rapport framgår att 18 a-kassor har en sådan könsuppdelning av sitt NKI-resultat.

I årets enkät hänvisar flera a-kassor till sina könsuppdelade NKI-resultat som ett tecken på att bemötandet är jämlikt mellan kvinnor och män och att verksamheten därmed bedrivs jämställt. IAF anser dock att det är en alltför bred tolkning och användning av könsuppdelad statistik.

Att kvinnor och män uppger liknande nivåer av nöjdhet innebär inte att bemötandet från a-kassan är jämställt. NKI mäter främst upplevd nöjdhet, inte faktiska skillnader i hur kvinnor och män bemöts eller behandlas av a-kassan. Resultaten påverkas dessutom av individuella faktorer, såsom förväntningar, tidigare erfarenheter och kommunikationssätt. Därför kan NKI-resultaten inte ensamma ligga till grund för slutsatser om ifall a-kassornas bemötande är jämställt.

IAF menar att det inte räcker att bara redovisa sitt NKI-resultat uppdelat på kön för att kunna upptäcka osakliga skillnader i bemötandet av kvinnor respektive män. För att göra det behöver frågorna i NKI-undersökningen vara formulerade utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet måste också analyseras och tolkas ur ett sådant perspektiv, så att eventuella skillnader mellan kvinnor och män kan förklaras, följas upp och åtgärdas. Ett könsuppdelat NKI-resultat behöver därför kompletteras med andra metoder för att a-kassan ska kunna uttala sig om deras bemötande är jämställt.

## 1.5 Många styrelser har jämn könsfördelning – men fler behöver arbeta aktivt med frågan

När IAF granskade könsfördelningen i a-kassornas styrelser inför rapport 2023:15, såg vi en positiv trend: styrelserna hade fått en jämnare könsfördelning och positionerna som ordförande och vice ordförande var mer jämnt fördelade mellan kvinnor och män 2022 än tio år tidigare.

Av enkätsvaren i årets rapport framgår att tio a-kassor har arbetat aktivt sedan dess för att uppnå en jämnare könsfördelning i sina styrelser. Den vanligaste åtgärden är att valberedningen får i uppdrag att ta hänsyn till könsfördelningen när den tar fram förslag på ledamöter till styrelsen. De a-kassor som inte har vidtagit några särskilda åtgärder förklarar det i första hand med att de redan har en balans mellan kvinnor och män i sina styrelser. De menar därför att frågan inte känns aktuell för närvarande.

IAF bedömer att det är positivt att vissa a-kassor arbetar aktivt med att bibehålla eller uppnå en jämn könsfördelning i styrelsen. Detta tyder på en medveten strategi där jämställdhet betraktas som styrningsfråga, snarare än som en slumpmässig del av processen med val av ledamöter till styrelsen.

## 1.6 Goda exempel visar möjlighet till vidareutveckling

Enkät svar och intervjuer visar att många a-kassor, oavsett organisationens storlek eller medlemsstruktur, har utvecklat praktiska arbetssätt för att arbeta med jämställdhet riktat både mot medlemmar, ersättningstagare och de egna anställda.

Några goda exempel är följande:

- IF Metalls a-kassa har tagit ett styrelsebeslut om att anonymisera ärenden som beslutas av styrelsen för att främja rättssäkerhet och jämlik behandling. De har också återkommande gruppdiskussioner där de reflekterar över jämställdhetsfrågor tillsammans med medarbetare.
- Finans- och försäkringsbranschens a-kassa har identifierat behovet av och arbetar aktivt med att ställa samma frågor till medlemmar oavsett kön i ärenden som rör BB-vistelse och barns födelse.
- Småföretagarnas a-kassa har gett ansvar till några engagerade medarbetare att driva frågor om jämställdhet på a-kassan.
- Kommunalarbetarnas a-kassa har anställt en hållbarhetschef som bland annat ansvarar för jämställdhetsfrågor. De arbetar också med värderingsövningar om jämställdhet.
- Alfa-kassan har ett samarbete med en annan a-kassa i jämställdhetsfrågor. De två a-kassorna gör interna granskningar med liknande upplägg och jämför resultaten.
- Lärarnas a-kassa har med sig jämställdhetsperspektivet i arbetet med remissvar.
- Hotell- och restauranganställdas a-kassa har använts sig av Jämställdhetsmyndighetens utbildning om våld i nära relationer.
- Unionens a-kassa har tagit fram ett policydokument till valberedningen där de förtydligar att grundläggande krav och kvalifikation för ett styrelseuppdrag är att verka för ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Journalisternas a-kassa har upprättat ett styr- och stöddokument som uttrycker att handläggning och bemötande på a-kassan ska vara jämställt.

IAF anser att exemplen ovan visar på åtgärder som kan göra a-kassornas handläggning och bemötande mer medvetet och inkluderande, i syfte att bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

## 1.7 Jämställdhetsarbetet bedrivs främst som punktinsatser

Rapport 2023:15 betonade vikten av att jämställdhetsperspektivet genomsyrar a-kassornas dagliga arbete. Årets rapport visar att flera a-kassor har genomfört kompetensutvecklingsinsatser, upprättat eller uppdaterat styr- och stöddokument och har exempel på ett arbete med jämställdhet. Resultatet visar ändå att få a-kassor har ett kontinuerligt arbete med jämställdhet eller integrerar jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet. Jämställdhetsarbetet tycks i stället främst bestå av punktinsatser, med undantag för hos några få a-kassor.

IAF bedömer att a-kassornas jämställdhetsarbete riskerar att bli ineffektivt när det främst baseras på punktinsatser. Det arbetssättet kan medföra att arbetet tappar fart när arbetsbördan med punktinsatserna blir för stor och därför riskerar att prioriteras bort till förmån för annan resurskrävande verksamhet. Jämställdhetsarbetet kan då bli svårt att upprätthålla på längre sikt om det inte integreras i det kontinuerliga arbetet på a-kassan så att perspektivet finns med även när inga särskilda insatser genomförs.

En ytterligare risk är att punktinsatserna blir fragmenterade och kortsiktiga och att jämställdhetsarbetet uppfattas som ett parallellt spår, snarare än en integrerad del av verksamheten. På sikt kan det leda till att lärande och erfarenheter inte tas tillvara, och att a-kassorna missar möjligheten att systematiskt förbättra sina arbetssätt utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

## 1.8 Olika inställning till jämställdhet påverkar engagemanget

Precis som i rapport 2023:15 visar årets resultat att vissa a-kassor bedömer att de redan behandlar kvinnor och män jämlikt, eftersom de arbetar utifrån ett likabehandlingsperspektiv i handläggningen och i bemötandet.

En samlad bild av årets resultat visar att de a-kassor som utgår från att de har en jämlik behandling av medlemmar redovisar få specifika åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. De ser också ett litet eller inget behov alls av ett fortsatt arbete och följer i liten utsträckning upp om det finns könsskillnader i handläggningen eller i bemötandet. Samtidigt framgår det att de a-kassor som i stället utgår från att det kan finnas utmaningar med att uppnå jämställdhet inom handläggningen och bemötandet, ofta beskriver fler initiativ och konkreta exempel på sitt arbete med jämställdhet.

IAF anser att ett undersökande och självkritiskt förhållningssätt, där man utgår från att ojämställdhet kan finnas även i den egna verksamheten och därför undersöker det, är viktigt för att jämställdhetsperspektivet ska kunna bli en naturlig och integrerad del av verksamheten.

## 2 Resultat

I det här kapitlet redovisar vi resultatet av den enkät och de intervjuer som vi har genomfört inom ramen för uppföljningen av rapport 2023:15. Den här rapporten utgår från en enkät som under våren skickades till samtliga a-kassor. Enkätsvaren kompletteras med intervjuer med sex a-kassor för att fördjupa och konkretisera bilden av a-kassornas jämställdhetsarbete. Tillsammans visar materialet hur a-kassorna har arbetat med jämställdhet sedan december 2023.

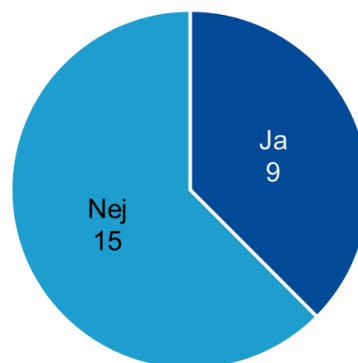
### 2.1 A-kassorna placerar jämställdhet inom ett bredare jämlikhetsperspektiv

De sex a-kassor som vi intervjuade beskriver jämställdhet och jämlikhet som nära sammanlänkade men skilda begrepp, där jämställdhet framför allt rör kön medan jämlikhet omfattar alla diskrimineringsgrunder. De betonar vikten av ett brett jämlikhetsperspektiv för att undvika att andra viktiga aspekter hamnar i skymundan när fokus riktas mot kön. Samtidigt lyfter några a-kassor utmaningar i det praktiska arbetet, exempelvis att vissa uppgifter om medlemmar inte kan eller får registreras och att det är svårt att veta hur individer definierar sig. A-kassorna betonar att alla ska behandlas lika och understryker behovet av ett helhetsperspektiv där jämställdhet och jämlikhet hanteras parallellt.

### 2.2 Vissa a-kassor har upprättat styr- eller stöddokument om jämställdhet

Figur 1 visar att 9 av 24 a-kassor har uppgett i sina enkätsvar att de upprättat eller uppdaterat sina styr- eller stöddokument inom jämställdhet sedan december 2023. Dokumenten som nämndes rörde främst diskriminerings- och jämställdhetspolicyer samt arbetsmiljörelaterade frågor. Fem a-kassor bifogade sina dokument. IAF:s genomgång av dokumenten visade att tre dokument rörde jämställdhet på arbetsplatsen eller likabehandling. Ett dokument fokuserade i stället på jämställdhet inom handläggning och bemötande. Journalisternas a-kassa har skapat en policy

Figur 1. Har ni sedan december 2023 uppdaterat eller tagit fram styr- eller stöddokument (t.ex. policydokument, riktlinjer, handläggarstöd, strategier eller utbildningsmaterial) för att stärka jämställdhetsperspektivet i verksamheten eller handläggningen?



för jämställdhet i handläggning, där de tydliggör att handläggningen och bemötandet bör ske utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det ska inte heller förekomma några osakliga skillnader mellan kvinnor och män. Dokumentet förtydligar också hur mätning och uppföljning ska gå till.

Unionens a-kassa bifogade ett dokument där de gjort ett tillägg om jämställdhet i sitt policydokument till a-kassans valberedning. Där framgår att styrelseuppdraget innebär att verka för att verksamheten genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv för både medlemmar och de egna anställda.

### 2.2.1 Många skäl att fortsätta utveckla styr- och stöddokument

A-kassorna uppger i enkätsvaren att syftet med att ändra eller upprätta styr- och stöddokument var att

- säkerställa styr- och stöddokumentens relevans genom årlig översyn
- upprätthålla frågans synlighet i hela organisationen samt höja medvetenheten om ett jämställt bemötande
- tydliggöra att beslut inte får påverkas av kön, etnicitet, ålder eller liknande omständigheter
- förtydliga organisationens ståndpunkt ur ett jämställdhetsperspektiv
- säkerställa att valberedningens arbete utgår från jämställdhets- och mångfaldsperspektiv
- se över behovet av att ta fram styrdokument som rör jämställdhet.

### 2.2.2 Olika kanaler används för att sprida styrdokument

Intervjuerna visar att a-kassorna använder etablerade kanaler för att sprida nya eller ändrade styr- och stöddokument. Exempel på kanaler är arbetsplatsträffar, intranät och årliga informationsmöten. Arbetet med att omsätta dokumenten i praktiken varierar enligt följande exempel:

- Småföretagarnas a-kassa uppger att de vill påverka hur de arbetar med jämställdhet i både handläggning och bemötande genom att arbeta för en intern kultur och medvetenhet om jämställdhet.

---

*”Vi tror att hur vi är mot varandra, det kommer också att spegla hur vi är mot våra medlemmar och hur vi agerar i handläggning.”*

---

Källa: Intervju.

- Finans- och försäkringsbranschens a-kassa har infört rutiner som säkerställer att samma frågor om BB-vistelse och barnomsorg av nyfödda ställs till alla berörda sökande, oavsett kön.
- IF Metalls a-kassa går årligen igenom sina dokument om jämställdhet i styrelsen, på sina a-kassakonferenser och områdesträffar. På områdesträffarna diskuterar medarbetarna hur de tycker att a-kassan efterlever dokumenten i praktiken. HR och ledning sitter med i grupperna och reflekterar tillsammans med medarbetare, vilket enligt a-kassan bidrar till ökad medvetenhet och delaktighet. De går även igenom dokumenten vid introduktion av nyanställda.

---

*"Vi har hamnat i ett läge där de anställda verkligen säger till om det är något de tycker att vi inte är bra på och som går att förbättra. Det beror på att vi tar upp jämställdhetsfrågor kontinuerligt."*

---

Källa: Intervju.

### 2.2.3 Olika orsaker till att inga ändringar gjorts i styr- eller stöddokument

De a-kassor som svarade i enkäten att de inte gjort några ändringar eller upprättat nya styr- eller stöddokument sedan december 2023, gav olika anledningar till det enligt följande:

- Det finns andra utmaningar som har högre prioritet eller att de har brist på resurser.
- De ser inte behovet eller att de redan upplever att de behandlar alla lika.
- De dokument a-kassan redan har om likabehandling och jämställdhet är tillräckliga.
- De dokument som rör jämställdhet ses över vart tredje år.

### 2.2.4 Planerat arbete med styr- och stöddokument

Vissa a-kassor berättar i enkäten att de planerar att ta fram eller uppdatera styr- eller stöddokument i framtiden. Akademikernas och Lärarnas a-kassor svarade att de redan arbetar aktivt med jämställdhet i handläggning och bemötande, men uttryckte att de behöver bli bättre på att dokumentera insatserna. En a-kassa planerar att göra det när de ser ett behov och ytterligare tre a-kassor planerar att i närtid uppdatera sina

styr- eller stöddokument som rör jämställdhet. En av dessa uttrycker en ambition att se över samtliga styrdokument ur ett jämställdhetsperspektiv.

---

*”Vi utför ett praktiskt och metodiskt arbete gällande jämställdhet i det dagliga arbetet i verksamheten, det ska vi dokumentera på ett tydligare sätt”*

---

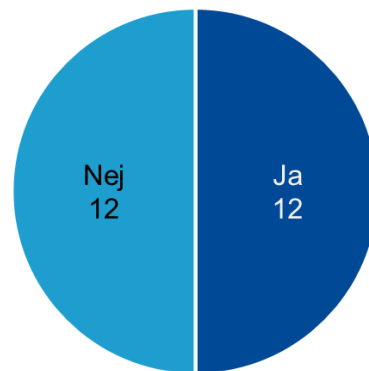
Källa: Fritextsvar från enkäten.

## 2.3 Hälften av a-kassorna har genomfört kompetensutvecklingsinsatser

Figur 2 visar att 12 av 24 a-kassor har uppgett i enkäten att de har genomfört utbildningar eller kompetensutvecklingsinsatser om jämställdhet inom handläggning eller bemötande sedan december 2023. Exempel på insatser som framkommit i enkätsvaren är

- workshoppar
- temaveckor med föreläsningar och rollspel
- genomgångar av värdegrund och jämställdhetspolicy
- kommunikationsutbildning
- utbildning i bemötande
- genomgångar av IAF:s rapport 2023:15.

Figur 2. Har ni genomfört några utbildningar eller kompetensutvecklingsinsatser kring jämställdhet inom handläggning eller bemötande?



IF Metalls a-kassa betonade i enkätsvaret att jämställdhet ska genomsyra hela verksamheten och inte reduceras till punktinsatser. De beskrev hur årliga områdesträffar och kassakonferenser bidrar till en levande diskussion om jämställdhet och likabehandling.

### 2.3.1 Exempel på effekter av genomförda insatser

A-kassorna berättade i enkätsvaren att insatserna lett till

- ökad förståelse och medvetenhet genom att gå igenom IAF:s rapport 2023:15
- ökad medvetenhet och engagemang för fortsatt arbete med jämställdhet

- inkluderande kommunikation och bemötande
- stärkt kommunikativ förmåga genom kommunikationsutbildningar.

Lärarnas a-kassa uttryckte att bättre kommunikation med medlemmar kan ge dem större möjlighet att påverka sin situation:

---

*” Kan vi ge medlemmen bra information så bidrar vi till att den får en ökad makt och inflytande över sin situation. ”*

---

Källa: Fritextsvar från enkäten.

### 2.3.2 Olika sätt att utvärdera jämställdhetsarbetet

Enkätsvaren från a-kassorna visar att utvärderingen av effekterna av jämställdhetsarbetet har skett på olika sätt. Bland annat genom att

- följa upp genom möten med handläggare och försäkringsansvariga
- skicka ut en enkät till sina medarbetare som visade att merparten av deltagarna fått nya insikter och önskar att frågorna fortsatt uppmärksammas
- lyfta fram en pågående kommunikationsutbildning som syftar till att stärka bemötandet
- använda andra metoder såsom medlyssning, coachning och medlemsenkäter.

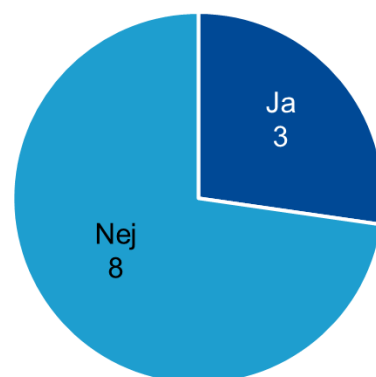
Samtidigt svarar vissa a-kassor att de ännu inte har genomfört någon utvärdering, eller att de planerar att följa upp effekterna senare under året.

### 2.3.3 Varför särskilda insatser inte gjorts – och vad som planeras

De 12 a-kassor som svarade i enkäten att de inte har genomfört några särskilda utbildningar eller kompetensutvecklingsinsatser om jämställdhet motiverade det på olika sätt. Av enkätsvaren framgår att vissa a-kassor upplever att de redan arbetar aktivt med likabehandling. Andra hänvisar till kompetensutveckling som innehållit inslag av jämställdhet, men utan att det har varit en huvudfokus.

Figur 3 visar att 3 av 11 a-kassor har planer på att genomföra insatser framöver. En a-kassa svarade att de planerar att inkludera jämställdhet i grundutbildningen för nya

Figur 3. Finns det planer på att genomföra insatser framöver?



medarbetare. De andra två svarade att det kan bli aktuellt med insatser om det finns behov och att frågan diskuteras.

## 2.4 Begränsade metoder i dag – växande ambitioner framåt

Figur 4 visar att 5 av 24 a-kassor har svarat i enkäten att de infört verktyg och metoder för att mäta jämställdhet i handläggning och bemötande sedan december 2023.

Några hade börjat följa upp antalet polisanmälningar uppdelat på kön. Andra genomförde interna granskningar eller kvalitetsuppföljningar där kön lagts in i granskningsmallen. I vissa fall genomfördes även granskningar i försäkringsverksamheten.

Ledarnas a-kassa beskrev en av sina metoder för arbetet med jämställdhet på följande sätt:

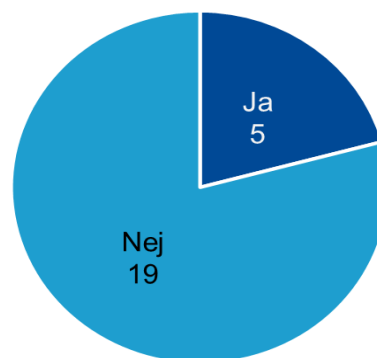
---

*”Vi har i styrelserapporten sedan september 2024 fokuserat på att tydliggöra statistik för män och kvinnor. Syftet är att få en bild över en längre tidsperiod av eventuella skillnader och att se om vi behöver ge olika stöd beroende på kön. Exempelvis om vi ser att vi behöver bli tydligare i vår kommunikation för att nå fram bättre och minimera risken för felaktigheter.”*

---

Källa: Fristextsvaren från enkäten.

Figur 4. Har ni sedan december 2023 infört andra verktyg eller metoder för att säkerställa ett jämställt bemötande och en jämställd handläggning?



De 19 a-kassor som i stället svarade nej på frågan om de infört andra verktyg eller metoder motiverade ofta svaret med att

- de inte såg något behov
- de redan var nöjda med sitt nuvarande jämställdhets- och likabehandlingsarbete
- de saknade tid och resurser för att prioritera nya metoder.

Flera betonade också i enkätsvaren att kön sällan blir aktuellt i handläggningen, eftersom ärenden hanteras utifrån ärendenummer eller för att likabehandling redan är en självklar del av organisationens arbete. Samtidigt framhöll några a-kassor alternativa sätt att driva frågan. Exempel på olika sätt var att

- tillsätta en chef med bland annat ansvar för jämställdhetsfrågor
- lyssna systematiskt på samtal för att utvärdera bemötande
- inleda dialoger om samarbete med andra a-kassor.

En a-kassa betonade även sitt bredare samhällsansvar och att jämställdhet integreras i remissvar, arbetsgivaransvar och som en del av organisationens värdegrund.

### 2.4.1 Planer på att införa verktyg och metoder

Flera a-kassor som svarat att de inte infört några andra verktyg eller metoder sedan 2023, planerar att införa det i framtiden. Några förslag som nämndes i enkätsvaren var

- uppföljning av interna granskningar utifrån kön
- checklistor för handläggning för att öka medvetenhet och reflektion om jämställdhet
- utbildning som är obligatorisk för nyanställda i jämställdhet och normkritik.
- tonalitetsgranskningar av mejl och telefonsamtal med medlemmar som går ut på att se över det språkbruk som a-kassan använder sig av gentemot målgruppen

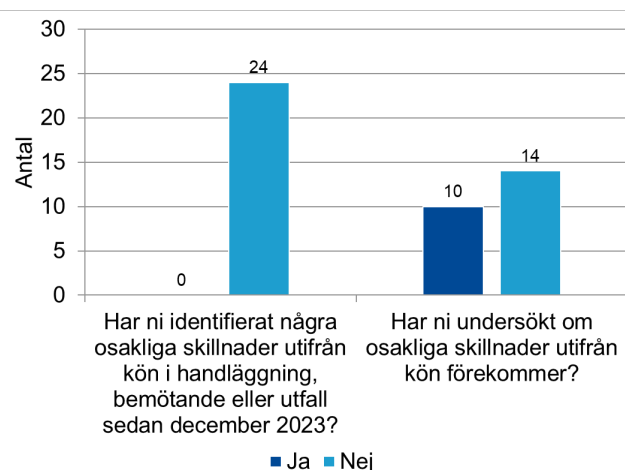
En a-kassa uppgav dessutom att några av deras medarbetare tagit särskilda initiativ för att hålla frågan levande genom att komma med förslag på förbättringar.

## 2.5 Ingen a-kassa har upptäckt osakliga könsskillnader – men bara tio har undersökt frågan

Figur 5 visar att ingen av a-kassorna har svarat i enkäten att de identifierat några osakliga skillnader utifrån kön i handläggning, bemötande eller utfall sedan december 2023. Figuren visar också att bara tio av a-kassorna hade undersökt om några sådana skillnader finns.

De a-kassor som har svarat att de har genomfört undersökningar om osakliga könsskillnader uppgav att de gjort det enligt

Figur 5. Diagram om osakliga skillnader.



- nöjd kund-indexundersökningar (NKI)
- återkommande medlemsundersökningar av handläggningen
- interna granskningar av ärenden eller beslut
- uppföljning av polisanmälningar.

De a-kassor som inte har undersökt om det finns osakliga könsskillnader uppger som skäl att de

- bedömer att osakliga könsskillnader inte finns
- har svårt att ta fram granskningsunderlag
- saknar metod för en sådan undersökning
- saknar behov och har inte sett några indikationer i interna granskningar eller riskanalyser
- har vidtagit åtgärder utifrån IAF:s analys från rapport 2023:15 men inte gjort någon egen undersökning
- fokuserat i interna granskningar på regelriktighet i beslut och allmänt bemötande och inte på jämställdhetsanalys
- handlagt ärenden i turordning och inte efter kön
- inte kunde analysera orsakerna eftersom a-kassorna inte fick ta del av underlaget i rapport 2023:15 där IAF fann skillnader mellan kvinnor och män i den könsuppdelade statistiken.

Flera a-kassor uppgav att de kan genomföra sådana undersökningar om det finns behov eller om en lämplig metod identifieras. Samtidigt uppgav flera att de inte planerar någon sådan undersökning i nuläget.

### 2.5.1 Svårt att mäta osakliga könsskillnader

I intervjuerna betonade flera a-kassor behovet av en lämplig metod för att undersöka om det finns osakliga könsskillnader.

Två a-kassor uppgav att även om de har ambitioner att göra mer på området, ser de en del metodologiska hinder som att identifiera riskområden och mäta insatserna. En annan a-kassa nämner att avsaknaden av verktyg för att mäta gör det svårt att säkerställa en förändring. I stället använder de arbetssätt som samtal och reflektion. Två a-kassor nämner att de utvecklar verktyg och metoder. De lyfter också fram behovet av praktiskt användbara verktyg som kan integreras i det dagliga arbetet. De nämner även att de saknar mätmetoder i dagsläget som är tillräckligt träffsäkra för att visa på jämställdhetsbrister.

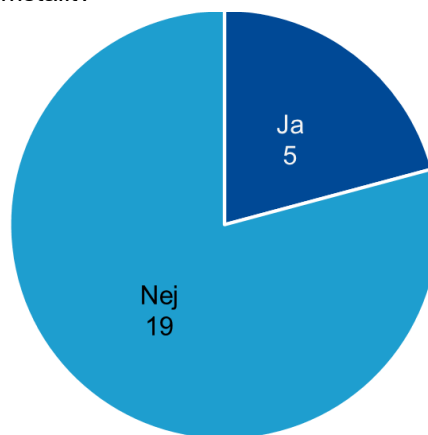
En a-kassa – som höll med de övriga om att det är svårt att mäta effekter – problematiserade samtidigt frågan. De lyfte att när inga klagomål eller negativa resultat kommer fram, kan det felaktigt uppfattas som att det inte finns några

problem. Det riskerar i sin tur att leda till passivitet. Det skapar också ett strukturellt hinder, det vill säga ett hinder som inte beror på enskilda individer utan på hur organisationen, arbetssätten eller kulturen fungerar i stort, där låg problemmedvetenhet gör att frågan inte uppmärksammas tillräckligt.

## 2.6 Fem a-kassor följer systematiskt upp jämställdhetsarbetet

Figur 6 visar att 19 av 24 a-kassor har uppgett i enkäten att de inte har börjat följa upp om handläggningen och bemötandet är jämställt sedan december 2023. Figur 6 visar också att fem a-kassor gör uppföljningar. Det gör de bland annat genom återkommande diskussioner på försäkringsmöten och konferenser för att hålla frågan levande samt genom interna granskningar där uppgifter om kön läggs till. Två a-kassor nämnde NKI-undersökningar som ett sätt att följa upp.

Figur 6. Har ni sedan december 2023 börjat följa upp om handläggningen och bemötandet är jämställt?



De 19 a-kassor som svarade att de inte gör någon uppföljning fick frågan om varför de inte gör det. Anledningarna som de uppgav var

- brist på resurser eller svårighet att prioritera frågan
- avsaknad av verktyg eller metoder för uppföljning
- granskningar har gjorts men utifrån ett likabehandlingsperspektiv
- strävan efter kontinuerlig likabehandling finns redan
- a-kassan ser inte behovet eller har inte fått indikationer på att behovet finns
- fokus läggs på att rusta medarbetarna att jobba med en inkluderande kultur i stället för att mäta.

---

*"Vår uppfattning är att det är svårt att mäta jämställdhet i handläggning och bemötande på ett objektivt sätt. Vårt förhållningssätt är i stället att rusta våra medarbetare och jobba med en inkluderande kultur."*

---

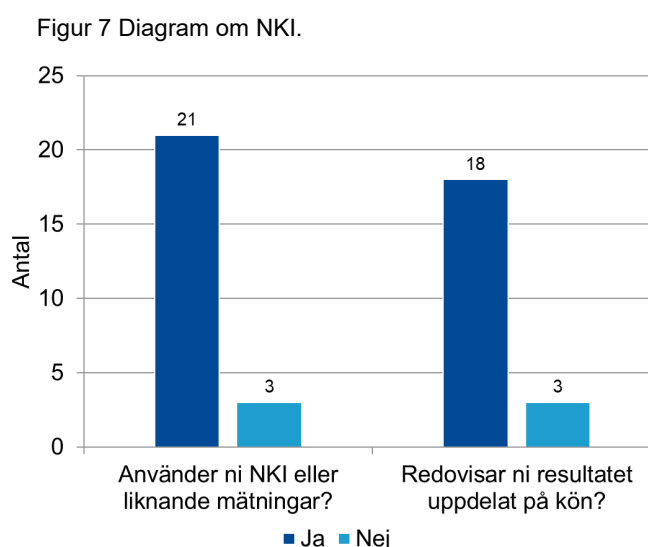
Källa: Fritextsvar från enkäten.

### 2.6.1 Hur a-kassorna planerar framtida uppföljningar

Tretton a-kassor berättar i enkätsvaren om framtida planer på uppföljning. Flera a-kassor planerar att följa upp jämställdheten inom ramen för sina interna granskningar, men även NKI-undersökningar nämns som ett verktyg. En a-kassa lyfter fram att de i så fall kommer att väga in fler aspekter av ojämlikhet än kön i granskningen. Ytterligare några a-kassor svarar att systematiska uppföljningar kommer att planeras om det finns behov. En a-kassa efterfrågar hjälp med att göra en sådan uppföljning.

## 2.7 De flesta a-kassor delar upp NKI-resultaten på kön

Figur 7 visar att 21 av 24 a-kassor har svarat i enkäten att de använder NKI-undersökningar. Av dessa redovisar majoriteten resultatet uppdelat på kön. Hos de flesta a-kassor visade det könsuppdelade resultatet att kvinnor hade ett något högre NKI än män, med några få undantag. Skillnaderna var små hos samtliga a-kassor.



A-kassorna hänvisar genomgående till sina NKI-undersökningar i enkätsvaren. Vi tolkar det som att det finns en väldigt bred syn på NKI-undersökningens användningsområden. Flera a-kassor använder den för att undersöka om det finns några osakliga skillnader mellan kvinnor och män i bemötandet, men även som en systematisk uppföljning. Ytterligare några hänvisar till sitt NKI-resultat när de vill visa att de redan behandlar alla lika.

När vi frågade de sex a-kassorna som vi intervjuade om hur NKI-undersökningarna utformades, fick vi veta att ingen av dem hade utformat frågorna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Frågorna var inte heller specifikt konstruerade för att hitta osakliga skillnader mellan könen.

---

*”I den senaste NKI-undersökningen framkommer det att vi fått ett höjt betyg från medlemmar. Vi tolkar det som ett likvärdigt bemötande. Det har inte framkommit att någon anser sig felaktigt bemött eller att ärendet har blivit hanterat felaktigt på grund av kön.”*

---

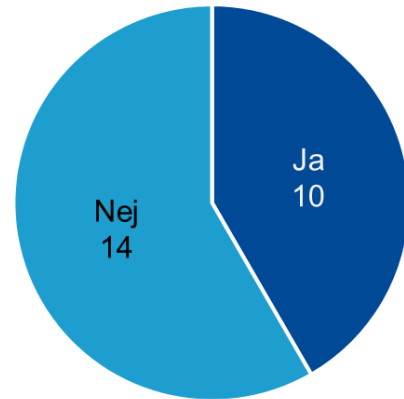
Källa: Fritextsvar på frågan ”Hur har ni utvärderat effekterna av [kompetensutvecklings]insatserna?”

## 2.8 Hur a-kassorna arbetar med könsfördelning i styrelsen

För att påverka könsfördelningen i styrelsen uppger 10 av 24 a-kassor i enkätsvaren att de vidtagit åtgärder och gett valberedningen i uppdrag att arbeta för att skapa en jämn könsfördelning i styrelsen. Vissa a-kassor har som mål att styrelsesammansättningen ska spegla könsfördelningen hos medlemskåren.

De a-kassor som inte vidtagit några åtgärder motiverar det främst med att de redan har en jämn könsfördelning i styrelsen. Några a-kassor pekar på att det är en fråga för medlemmar att styrelsen inte har insyn i hur valberedningen arbetar med frågan.

Figur 8. Har ni vidtagit några åtgärder för att påverka könsfördelningen i styrelsen?



## 2.9 Utmaningar i a-kassornas arbete med jämställdhet

I enkäten och i intervjuerna ställde vi frågan om vad a-kassorna ser som sina största utmaningar i arbetet med jämställdhet. Svaren visade på flera olika utmaningar.

### 2.9.1 Svårt att mäta jämställdhet och brist på metoder och verktyg

Flera a-kassor beskriver att det är svårt att identifiera om skillnader beror på kön eller om de kan förklaras av individens situation (till exempel yrke, ålder, sjukdom eller ärendets komplexitet). A-kassorna saknar dessutom verktyg som kan identifiera mönster på ett tillförlitligt sätt.

Några a-kassor beskriver svårigheten att mäta effekter och identifiera riskområden som ett hinder i arbetet med jämställdhet. De uppger att det saknas tillräckligt träffsäkra verktyg och indikatorer för uppföljning, vilket gör det svårt att påvisa brister eller säkra förändring. Även metodologiska och praktiska svårigheter nämns som exempelvis att kön inte alltid är tydligt i medlemsuppgifter, vilket försvårar analyser. Samtidigt understryker de att beslut alltid ska grunda sig på sakliga underlag och inte på kön eller etnicitet.

### 2.9.2 Varför jämställdhetsarbetet fått mindre utrymme

En återkommande utmaning som a-kassorna lyfte fram var brist på resurser, både i form av tid och kunskap. Många a-kassor uppgav att de har varit hårt belastade under

de senaste åren. De uppgav också att nya IT-stöd, en IT-attack och ett nytt försäkringssystem satt press på verksamheten. Vissa framhöll också att kärnuppgiftet att handlägga ärenden och betala ut ersättning fått högsta prioritet. Allt detta kan i sin tur ha bidragit till att jämställdhetsfrågorna fått mindre utrymme.

Två a-kassor pekade på språkliga utmaningar i mötet med sökande som en ytterligare orsak till resursbristen. Att säkerställa en jämställd service för den här gruppen tar mycket tid och resurser i anspråk, vilket gör att det blir svårt att skapa utrymme för jämställdhetsfrågor.

## 2.10 Samlad bild av goda exempel

I det här avsnittet redovisar vi goda exempel som bygger på svaren i enkäten och på intervjuer med sex arbetslöshetskassor.

### 2.10.1 IF Metall avidentifierar ärenden innan styrelsebeslut

IF Metalls a-kassa har börjat att helt avidentifiera alla ärenden som styrelsen fattar beslut om. Det innebär att styrelsen inte vet personens namn eller personnummer under beslutsprocessen. A-kassan anser att informationen om personens namn riskerar att ge associationer till kön eller etnisk bakgrund som inte är relevant för ärendet.

På frågan om det fått några konsekvenser blev svaret att de inte ser att det har blivit någon skillnad i besluten efteråt. Avidentifieringen gör ändå att de känner sig tryggare, eftersom de vet att bara relevanta fakta påverkar ärendet.

---

*”Vi behöver ha fakta i ärendet och behöver inte ha någon information om vare sig om personen har ett utländskt namn eller om det är en man eller kvinna”*

---

Källa: Intervju.

### 2.10.2 Samma frågor till kvinnor och män i samband med barns födelse

Finans- och försäkringsbranschens a-kassa har uppmärksammat att handläggarna ställde olika frågor i ärenden som rörde barns födelse och BB-vistelse, beroende på om ärendet gällde en kvinna eller en man. De såg att handläggarna var noga med att ställa vissa frågor till kvinnor som nyligen fått barn, men att samma frågor utelämnades helt eller delvis när de talade med en man i samma situation. Skillnaden togs upp på deras veckovisa möten för att lyfta fram hur viktigt det är att alltid ställa samma frågor till båda föräldrarna. Resultatet blev att handläggarna nu är mer medvetna om vikten av att ställa samma frågor oavsett kön.

### 2.10.3 Personer med ansvar att driva jämställdhetsarbetet

Enkäten och intervjuerna har visat att vissa a-kassor har gett ansvaret till en eller några personer att driva frågorna om jämställdhet. Kommunalarbetarnas a-kassa har anställt en hållbarhetschef som bland annat ansvarar för jämställdhetsfrågor.

A-kassan uttrycker det på följande sätt:

---

*”Ambitionen är att det inte ska bli en pappersprodukt. Fina ord är inte vi intresserade av utan vi vill att det ska ge en effekt i organisationen.”*

---

Källa: Intervju.

På Småföretagarnas a-kassa valde de i stället ut engagerade medarbetare att driva frågorna. De menade att själva initiativet att hålla frågorna levande är en gemensam del i samverkan mellan arbetsgivare, fackliga parter och arbetsmiljöombud.

---

*”Vi tänker att vi behöver marinera oss i det här hela tiden. Det är ingenting vi kan göra en gång och sedan tro att det är nog, utan det här måste vara ett pågående arbete. Vi förflyttar oss allt eftersom. Vi är inte alls perfekta idag och kanske aldrig kommer att bli det. Men vi är med på en resa och vi gör den tillsammans.”*

---

Källa: Intervju.

### 2.10.4 Gruppdiskussioner och värderingsövningar

IF Metalls a-kassa har genomfört årliga områdesträffar och kassakonferenser där frågor om jämställdhet, värdegrund och likabehandling diskuterats med alla anställda. HR och ledning har suttit med i grupperna och reflekterat tillsammans med medarbetarna. Enligt a-kassan har det bidragit till att öka medvetenheten och delaktigheten.

Kommunalarbetarnas a-kassa berättade om förändringen i diskussionsklimatet efter en genomgång om jämställdhet utifrån IAF:s rapport 2023:15. Även om genomgången initialt bemöttes med skepsis, ledde diskussionerna bland deltagarna till ett stort engagemang, enligt a-kassan.

---

*”När vi sedan ställde några frågor och folk började fundera, så blev det vilda diskussioner om kön och om det kunde ha någon betydelse för olika typer av beslutsfattande” ... ”och hur vi bemöter folk på telefon.”*

---

Källa: Intervju.

Samma a-kassa berättade också om den positiva upplevelsen av värderingsövningar. De menade att människors olikheter och erfarenheter påverkar hur de agerar, och att värderingsövningar därför är ett bra sätt att bli mer medveten.

### 2.10.5 Samarbete mellan a-kassor

Alfa-kassan berättade att de samarbetar med en annan a-kassa i jämställdhetsfrågor. Samarbetet har främst rört likvärdiga granskningar, till exempel meddelanden från Arbetsförmedlingen (AF-meddelanden). Där har de använt samma parametrar för att kunna jämföra och diskutera sina resultat och sedan koppla dem till jämställdhet. Kommunals a-kassa uttryckte att de har funderat på att införa ett liknande samarbete med en annan a-kassa.

### 2.10.6 Utbildningar och remissvar ur ett jämställdhetsperspektiv

Lärarnas a-kassa berättade om sitt arbete med jämställdhet inom flera områden i verksamheten. Ett av dessa områden är arbetet med remissvar. De berättade att de vid arbetet med remissvar alltid tar med jämställdhet mellan kvinnor och män som ett perspektiv när de analyserar vilka konsekvenser förändringar i regelverken kan få för olika grupper.

Hotell- och restauranganställdas a-kassa berättade att de har gått en webbutbildning från Jämställdhetsmyndigheten om våld i nära relationer. Syftet var att få en levande diskussion och göra organisationen mer medveten om ämnet.

## 3 Bakgrund

Det här kapitlet beskriver bakgrunden till uppföljningsgranskningen och sammanfattar rapport IAF 2023:15.

### 3.1 Sammanhang och uppdrag

Sedan 2020 har IAF haft i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering. På så sätt bidrar IAF till det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Den här uppföljningen utgör en del av myndighetens återrapportering till regeringen inom ramen för uppdraget.

Regeringen understryker att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra det dagliga arbetet där beslut fattas, resurser fördelas och normer formas. A-kassorna har en nyckelroll inom arbetslöshetsförsäkringen, där de ansvarar för utbetalningar av arbetslöshetsersättning. I handläggningen av ärenden och i kontakten med både medlemmar<sup>5</sup> och personer som inte är anslutna till någon a-kassa bemöter a-kassorna människor med olika livssituationer – kvinnor och män – vars villkor och behov kan se olika ut.

IAF verkar för att a-kassorna tillämpar lagarna om arbetslöshetsförsäkring och arbetslöshetskassor likformigt och rättvist enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Jämställdhetsperspektivet kompletterar dessa lagar genom att synliggöra om normer eller arbetssätt riskerar att ge olika utfall för kvinnor och män.

### 3.2 Sammanfattning av rapport 2023:15 – A-kassorna ur ett jämställdhetsperspektiv

År 2023 publicerade IAF rapporten *A-kassorna ur ett jämställdhetsperspektiv* (IAF 2023:15). Syftet var att analysera hur a-kassorna arbetade med jämställdhet i sin organisation, med handläggning och med bemötande av medlemmar.

#### 3.2.1 Jämställdhetsperspektivet som förutsättning för likabehandling

Rapporten visade att flera a-kassor inte såg behovet av ett särskilt jämställdhetsperspektiv, eftersom de redan arbetade med likabehandling. IAF bedömde dock att ett jämställdhetsperspektiv var nödvändigt för att kvinnor och män faktiskt skulle behandlas lika. Om a-kassorna inte tog hänsyn till de olika roller och

---

<sup>5</sup> Hos Alfa-kassan kallas motsvarigheten till medlemmar för anslutna.

förväntningar som kvinnor och män mötte i samhället, riskerade de att omedvetet behandla grupperna olika.

### 3.2.2 Begränsat arbete med styrning och kompetensutveckling

Endast ett fåtal a-kassor hade styr- eller stöddokument som tog upp jämställdhet. Kompetensutveckling inom området var ovanlig. Det var också sällsynt att a-kassorna följde upp om handläggningen och bemötandet verkligen var jämlikt mellan kvinnor och män. Flera a-kassor ansåg att deras arbete med likabehandling var tillräckligt och såg därför inget behov av särskilda uppföljningar. IAF framhöll att brist på uppföljning kunde innebära att jämställdhetsproblem inte upptäcktes och därmed bestod.

### 3.2.3 Könsfördelning i styrelser och könsskillnader i statistiken

IAF konstaterade att könsfördelningen i a-kassornas styrelser hade utvecklats positivt över tid. År 2022 var styrelserna mer jämlikt sammansatta än tio år tidigare, och posterna som ordförande och vice ordförande var jämnare fördelade mellan kvinnor och män än förut.

Den könsupplade statistiken visade samtidigt att det fanns skillnader mellan kvinnor och män inom flera områden, till exempel i sanktionsgrad, rapportering av förhinder och återbetalning av ersättning. IAF kunde inte avgöra om skillnaderna berodde på kön, men ansåg att vissa av dem borde undersökas vidare för att säkerställa att de inte var osakliga.

### 3.2.4 Goda arbetssätt och förslag lyftes fram för att utveckla arbetet

Rapporten lyfte fram goda exempel på hur vissa a-kassor arbetade aktivt med jämställdhet. Det handlade bland annat om utbildningar, tydliga styrdokument och uppföljningar av handläggning och kundnöjdhet uppdelade på kön.

IAF betonade att a-kassorna kunde bidra till ett mer jämställt samhälle genom att

- följa upp och säkerställa att handläggning och bemötande var jämlikt för kvinnor och män
- synliggöra jämställdhetsperspektivet i verksamheten
- vara medvetna om hur könsnormer och föreställningar i samhället kunde påverka det egna arbetet
- uppmärksamma IAF på eventuella risker för jämställdhetsproblem.

Eftersom a-kassorna hade olika förutsättningar att upptäcka och analysera könsskillnader, uppmuntrade IAF även till samverkan mellan a-kassor. Genom att

delat erfarenheter och kunskap kunde de stärka sin gemensamma förmåga att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet.

## 4 Utgångspunkter för vår uppföljningsgranskning

Det här kapitlet redogör för syftet, metoderna och utgångspunkterna som ligger till grund för uppföljningsgranskningen.

### 4.1 Syfte och övergripande frågor

Syftet är att följa upp om arbetslöshetskassorna har tagit till sig resultaten i rapport 2023:15 och vidtagit åtgärder för att utveckla sitt arbete med jämställdhet som organisation samt i sin handläggning.

De övergripande frågorna i granskningen har varit följande:

- Vilka åtgärder har a-kassorna vidtagit sedan 2023 för att integrera jämställdhet i styrning, arbetssätt, uppföljning och resultat?
- Vilka utbildningsinsatser och arbetssätt används för att främja jämställdhet, och hur är de implementerade?
- Hur följs jämställdhetsarbetet upp och vilka resultat har framkommit?

Eftersom rapport 2023:15 även undersökte hur a-kassorna arbetar med jämställdhet i bemötandet, har vi också tittat på det i den här uppföljningsgranskningen.

### 4.2 Genomförande

Granskningen bygger på två metoder: enkät och intervjuer.

- Enkäten skickades ut till samtliga 24 a-kassor för att kartlägga vilka åtgärder som vidtagits efter IAF:s rapport 2023:15. För att följa utvecklingen över tid innehöll årets enkät främst uppföljande frågor från enkäten i rapporten 2023. Vi lade också till några frågor baserade på de svar som framkom i 2023 års enkät, för att kunna följa upp vissa delar av resultatet.
- Intervjuerna genomfördes med representanter från sex a-kassor för att fördjupa bilden av hur arbetet ser ut i praktiken och för att lyfta exempel på insatser och erfarenheter.

#### 4.2.1 Urval och metod för intervjuerna

För att hålla granskningen hanterbar begränsade vi antalet intervjuer till sex a-kassor. Urvalet gjordes utifrån a-kassans storlek och könsfördelning i medlemsbasen: två a-kassor med kvinnodominans, två med mansdominans samt två med jämnare

könsfördelning. De personer som intervjuades var representanter som var insatta i a-kassornas arbete med jämställdhet.

Urvalet av a-kassor för intervjuer syftade inte till att göra jämförelser mellan a-kassorna. I stället var syftet att säkerställa bredd i a-kassornas storlek och medlemsstruktur vad gäller könsfördelning och på så sätt belysa hur jämställdhetsarbete kan bedrivas i olika typer av organisationer.

Vi bedömde att a-kassornas storlek kan ha betydelse. Större a-kassor med fler medlemmar kan ha utvecklat mer formaliserade rutiner och arbetssätt för jämställdhet. Mindre kassor kan erbjuda andra kontaktmönster och stå inför delvis andra organisatoriska utmaningar. Vi ville även ta reda på hur a-kassor med olika medlemsstruktur vad gäller könsfördelning resonerade om sitt jämställdhetsarbete.

#### 4.2.2 Rapportens avgränsningar

Till skillnad från rapport 2023:15 omfattar årets rapport inte någon statistisk analys av könsskillnader i a-kassornas handläggning. Tyngdpunkten ligger i stället på att följa upp vilka åtgärder som vidtagits, hur dessa införts i organisation och handläggning samt hur de kopplas till IAF:s tidigare förslag och slutsatser från rapport 2023:15.

#### 4.2.3 Breddning och kvalitetssäkring av insamlat material

Efter att intervjuerna hade genomförts och intervjumaterialet från de sex utvalda a-kassorna hade sammanställts, faktagranskade de berörda a-kassorna sammanfattningen av sina respektive intervjuer. Under arbetsgången upptäckte vi att vi behövde använda transkriberingar av intervjuerna för att kunna hämta mer utförlig information. Vi informerade de intervjuade a-kassorna om det, och de fick därefter möjlighet att faktagranska de delar som avsåg citat hämtade ur transkriberingarna.

Tidigare har vi informerat samtliga a-kassor om att de skulle vara anonyma i rapporten. Under arbetets gång har vi dock identifierat ett värde i att lyfta fram särskilt goda exempel och namnge de a-kassor som står bakom de goda exemplen. I de här fallen har vi kontaktat de berörda a-kassorna, som har fått möjlighet att ta ställning till publiceringen av sina namn. I övriga delar av rapporten är samtliga a-kassor anonyma.

# Källor

## Författningar

Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF).

Lag (1997:239) om arbetslöshetskassor (LAK).

Regeringsformen (1974:152).

## Andra publikationer

IAF, rapport 2023:15, A-kassorna ur ett jämställdhetsperspektiv – organisation, ärenden och medlemmar.

SCB, På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2022.

Svenska ESF-rådet, En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter, 2017.

## Webbsidor

Jämställdhetsmyndigheten, Viktiga utgångspunkter för jämställdhet. Information från jamstalldhetsmyndigheten.se, hämtat 2025-11-12.

## Vi är IAF

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har som uppgift att bidra till att arbetsmarknaden fungerar väl. Vi har tillsyn över hanteringen inom arbetslöshetsförsäkringen, aktivitetsstödet, utvecklingsersättningen och etableringsersättningen.

Vi utför vårt uppdrag genom att

- granska, följa upp och påtala brister inom arbetslöshetsförsäkringen, aktivitetsstödet, utvecklingsersättningen och etableringsersättningen
- följa och driva utvecklingen inom arbetslöshetsförsäkringens område
- förvalta uppgifter om arbetslöshetsförsäkringen.

Vi sprider kunskap om hur arbetslöshetsförsäkringen, aktivitetsstödet, utvecklingsersättningen och etableringsersättningen fungerar genom att publicera rapporter och föra dialog med arbetslöshetskassorna, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

På IAF arbetar cirka 75 personer och myndigheten är placerad i Katrineholm.

Våra rapporter finns publicerade på vår webbplats [www.iaf.se](http://www.iaf.se)



Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen  
Box 210  
641 22 Katrineholm  
Telefon: 0150- 48 70 00  
E-post: [iaf@iaf.se](mailto:iaf@iaf.se)

