

A-kassornas jämsköldhetsarbete

Vi har granskat a-kassornas jämsköldhetsarbete två gånger. Först i rapport 2023:15 och nu har vi gjort en uppföljning. Här redovisar vi vår rapport 2025:11 A-kassornas jämsköldhetsarbete. Våra resultat bygger på en enkät till samtliga tjugofyra a-kassor samt intervjuer med sex utvalda a-kassor.



Illustration av människor

Vår sammantagna bedömning

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

Vi anser att a-kassorna behöver integrera jämsköldhetsarbetet i sin ordinarie verksamhet och omsätta arbetet i konkreta och uppföljningsbara resultat för att arbetet ska få ett mer varaktigt genomslag i verksamheten. Vi bedömer därför att a-kassorna behöver ha fokus 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 jämsköldhet för att säkerställa en jämsköld handläggning och ett likvärdigt bemötande.

| Slutsatser från rapporten

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.



Illustration av tveksam man Illustration av tveksam kvinna

Få a-kassor undersöker osakliga könsskillnader

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

Flera a-kassor uppger att de saknar 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. 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.

Vi bedömer att bristen på metoder för uppföljning av jämställdheten tillsammans med det begränsade samarbetet mellan a-kassorna inom det här området, innebär en risk för att brister i jämställd handläggning och bemötande 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.

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

Flera a-kassor hanterar jämställdhet som en del av det bredare likabehandlingsarbetet, men jämställdhet mellan kvinnor och män följs sällan upp.

IAF bedömer att det här sättet att se på likabehandling och jämlikhet i förhållande till jämställdhet riskerar att osynliggöra hur könsrelaterade normer och förväntningar kan påverka handläggningen av ärenden och bemötandet av medlemmar och ersättningstagare.

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

I vår enkät har flera a-kassor hänvisat 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. Därför kan NKI-resultaten inte ensamma ligga till grund för slutsatser om ifall a-kassorna har ett jämställt bemötande.

Vi menar att det inte räcker att bara redovisa sitt NKI-resultat uppdelat på kvinnor och män för att kunna upptäcka osakliga skillnader i bemötandet av kvinnor respektive män.

” 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: enkätsvar



Illustration av person som skriver på papper

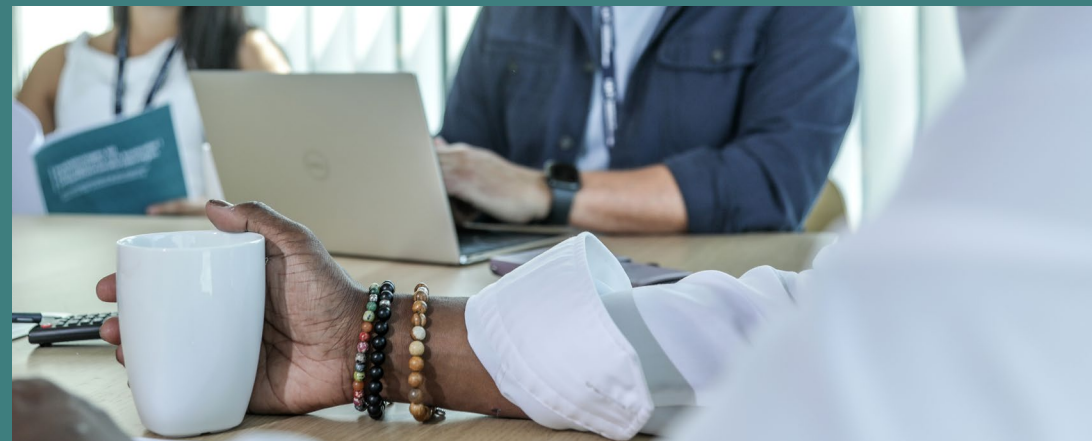


Bild på personer i mötesrum

Jämställdhetsarbetet bedrivs främst som punktinsatser

Vår uppföljning visar att få a-kassor har ett kontinuerligt arbete med jämställdhet eller integrerar jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet. Jämställdhetsarbetet tycks i stället bestå av punktinsatser, med undantag för hos några få a-kassor.

Vi 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.

” 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.

Källa: intervju

| Goda exempel från a-kassorna

Många a-kassor, oavsett storlek och medlemsstruktur, har tagit fram praktiska sätt att arbeta med jämställdhet. Det gäller både i mötet med medlemmar, ersättningstagare och de egna anställda. Det visar svar från enkäten och våra intervjuer. Här visar vi flera goda exempel:



Illustration av personer som gör high-five

IF Metalls a-kassa

IF Metalls a-kassa har tagit ett styrelsebeslut om att anonymisera ärenden som beslutas av styrelsen för att främja rättssäkerhet och jämlik behandling.

” 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

Finans- och försäkringsbranschens a-kassa

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

Småföretagarnas a-kassa har gett ansvar till några engagerade medarbetare att driva frågor om jämställdhet på a-kassan.

Kommunalarbetarnas a-kassa

Kommunalarbetarnas a-kassa har anställt en hållbarhetschef som bland annat ansvarar för jämställdhetsfrågor.

Lärarnas a-kassa

Lärarnas a-kassa har med sig jämställdhetsperspektivet i arbetet med remissvar.

Alfa-kassan

Alfa-kassan har ett samarbete med en annan a-kassa i jämställdhetsfrågor.

Hotell- och restauranganställdas a-kassa

Hotell- och restauranganställdas a-kassa har använt sig av Jämställdhetsmyndighetens utbildning om våld i nära relationer.

Unionens a-kassa

Unionens a-kassa har ett policydokument till valberedningen. Det förtydligar att styrelseuppdraget ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv.

Journalisternas a-kassa

Journalisternas a-kassa har upprättat ett styr- och stöddokument som uttrycker att handläggning och bemötande på a-kassan ska vara jämställt.

Läs mer om våra resultat om a-kassornas jämställdhetsarbete i rapporterna 2025:11 och 2023:15. De finns att läsa och ladda ned på iaf.se.