

Arbetsförmedlingens arbete med jämslällldhetsintegrering 2022–2025

Slutrapport

Återrapporl enligt regeringsuppldrag

Arbetsförmedlingen
Författare: Arbetsförmedlingen
Datum: 2026-01-20
Diarienummer: Af-2024/0120 8156

Förord

Denna rapport har tagits fram med anledning av regeringsbeslut A2024/01457:
*Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för
jämförbarhetsintegrering i statliga myndigheter.*

”Regeringen ger de 53 myndigheter som är mottagare av detta beslut att, inom ramen
för regeringens utvecklingsprogram för jämförbarhetsintegrering i statliga
myndigheter (JiM), redovisa resultat och om möjligt effekter av genomfört arbete
under innevarande programperiod 2020–2025.”

”Myndigheternas redovisningar kommer att bli ett underlag för att utvärdera i vilken
utsträckning JiM-programmets syfte och mål är uppnått samt om programmet har
varit tillräckligt effektivt och ändamålsenligt för att styra myndigheterna till resultat
som är hållbara över tid. Redovisningarna bedöms även kunna bidra till
Jämförbarhetsmyndighetens slutredovisning samt till utredningen som ska se över
om det finns behov av en mer sammanhållen, kostnadseffektiv, ändamålsenlig och
långsiktig styrning av myndigheters arbete för att uppnå de jämförbarhetspolitiska
målen (dir. 2024:112).”

Arbetsförmedlingen ska senast den 20 januari 2026 lämna en skriftlig redogörelse till
Arbetsmarknadsdepartementet med kopia till Jämförbarhetsmyndigheten.

Denna rapport inklusive fyra bilagor har tagits fram av Therese Borrman, enheten
Styrning och uppföljning; Eleni Savvidou, Analysavdelningen; Håkan Persson,
Avdelningen inköp och marknad; Maria Kindahl, Arbetsmarknadsavdelningen,
Verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad.

Beslut i ärendet har fattats av generaldirektör Maria Hemström-Hemmingsson.
Föredragande har varit kvalificerad handläggare Therese Borrman. Övriga som
deltagit i den slutgiltiga handläggningen är Johan Tegnstedt, chef, enheten Styrning
och uppföljning samt Tove Elvelid, direktör, verksamhetsområde Lokal
arbetsmarknad. Beslutet är fastställt i diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Hemström-Hemmingsson

Generaldirektör

Therese Borrman

Kvalificerad handläggare

Innehåll

Sammanfattning	5
1 Uppdraget	7
2 Behov av jämsällld och jämlík tillgång till arbetsmarknadspolitiska insatser	10
3 Jämsällldhetsintegrering av kärnverksamheten.....	12
4 Kort redovisning av åtgärder, resultat och effekter	19
5 Framtida åtgärder	23
Referenser	25

Sammanfattning

Under perioden 2022–2025 har Arbetsförmedlingen målmedvetet verkat för att vidareutveckla den interna styrningen utifrån uppdraget att jämsällldhetsintegrera kärnverksamheten. I fokus har, i enlighet med uppdraget, varit att analysera och vidta åtgärder för ökad jämsällldhet främst inom subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster och etableringsprogrammet.

Myndighetens verksamhetsplan har sedan 2022 haft ett tydligt mål att öka jämsällldheten och jämlikheten i tillgången på insatser, i syfte att främja en jämsällld fördelning av de anslag som Arbetsförmedlingen har för arbetsmarknadspolitiska stöd. Detta för att arbetssökande kvinnor och män ska få likvärdigt stöd till arbete och egen försörjning. En intern undersökning visar att myndighetens jämsällldhetsmål för arbetsmarknadsutbildningar och subventionerade anställningar i mycket hög grad är kända av ledningen på olika nivåer i verksamheten och att chefer har en god uppfattning om hur verksamheten kan utvecklas för att nå dessa mål. Samtidigt konstateras att förutsättningarna för genomförande av sådan utveckling kräver en stärkt styrningen på området bland annat genom förtydligande av målsättning, prioritering och uppföljning.

För att öka kunskapen och medvetenheten internt har medarbetare deltagit i interna webbaserade utbildningar på området likabehandling (ca 15 olika utbildningar) under åren. Parallellt har det även funnits särskilda stödfunktioner och kompetensfrämjande insatser för chefer och medarbetare med fokus på jämsällldhetsintegrering i syfte att skapa en jämsällld verksamhet.

Arbetsförmedlingens jämsällldhetsresultat

Trots kända och realistiska kvantitativa interna mål för jämsällld verksamhet i myndighetens verksamhetsplaner på samtliga nivåer har dessa inte uppnåtts under perioden. Den tudelade arbetsmarknaden samt interna utmaningar är bakomliggande orsaker.

Resultatutvecklingen har varit negativ för kvinnors ökade tillgång till subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning. Dock har resultaten för anställningsstöd och nystartsjobb legat i nivå med de interna jämsällldhetsmålen under perioden, vilket framför allt gynnat utrikes födda kvinnor. En bakomliggande orsak till utmaningarna är den könsuppdelade arbetsmarknaden. En fördjupad branschanalys pekar på att mansdominerade branscher som rekryterar med subventioner i hög grad gör det enligt samma könsmonster som vid reguljär rekrytering. Rekryteringar med subventioner till kvinnodominerade välfärdsyrken skiljer sig dock 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 främsta åtgärder för att öka

kvinnors andelar av subventionerade anställningar har varit påverkan via kommunala överenskommelser, sammanhållet matchningsstöd i egen regi och SIUS. Därutöver förekommer lokala projekt och satsningar med samma syfte.

Under 2026 kommer Arbetsförmedlingen ytterligare stärka strukturen för uppföljning av jämsällldhetsarbetet när det gäller såväl sammanhållet matchningsstöd i egen regi och SIUS som subventionerade anställningar. Syftet är att nå effekt av de i myndigheten uppsatta målen, kontinuerligt följa utvecklingen samt vid behov kunna justera myndighetens åtgärder för att ge önskad effekt.

Resultatutvecklingen har också varit negativ för kvinnors ökade tillgång till arbetsmarknadsutbildningar under perioden 2022–25. En bakomliggande orsak är att utbudet av arbetsmarknadsutbildningar inte har breddats. En branschanalys visar att utbudet är stort inom bristyrken i mansdominerade branscher och betydligt mindre inom jämsälllda respektive kvinnodominerade branscher. Därtill är antalet utbildningsplatser betydligt fler inom de mansdominerade yrkesinriktningarna än de kvinnodominerade. Inrikes födda kvinnor tenderar att delta i mansdominerade yrkesinriktningar och utrikes födda kvinnor i kvinnodominerade yrkesinriktningar. Effekttvärderingar visar att effekten är som högst för utbildningar inom bland annat bristyrken i transport-, hantverk- och vårdsektorn. De aktiviteter som Arbetsförmedlingens använt för att öka kvinnors deltagande i arbetsmarknadsutbildningar är utöver riktad marknadsföring till kvinnor, test och kartläggning inför en utbildning samt yrkessvenska som ett extra stöd under utbildning. Dock finns ingen indikation på att åtgärderna har haft tillräcklig påverkan på målet om ökad jämsällldhet.

Under 2026 kommer Arbetsförmedlingen främst arbeta i enlighet med den framtagna planen för ökad användning av arbetsmarknadsutbildningar. Där ingår bland annat att göra fördjupade analyser av utbudet av arbetsmarknadsutbildningar, inklusive utifrån ett genusperspektiv. En aspekt kommer vara möjligheterna till utökade utbildningsplatser inom arbetsmarknadsutbildningar inom vårdområdet.

Under 2022–2023 hade myndigheten även interna jämsällldhetsmål för matchningstjänster. Sedan 2024 finns inget specifikt mål, men utfallet följs könsuppdelat löpande. Kvinnors deltagande i tjänsten har systematiskt varit något lägre än mäns. En delförklaring till det är att det inom gruppen utrikes födda kvinnor finns ett stort antal vars stödbehov är mer omfattande än vad som kan tillgodoses av en matchningstjänst. Det är också vanligare att kvinnor måste avbryta tjänsten på grund av att de fått en tim- eller deltidsanställning, likväl som att de utestängs från tjänsten från början på grund av samma sak, då regelverket kräver deltagande på heltid.

Under 2026 ser Arbetsförmedlingen det som en viktig insats för ökad jämsällldhet att möjliggöra att deltagare kan kvarstå i programmet Förmedlingsinsatser när de erhåller arbete på deltid. Deltagare som får deltidsarbete har sällan uppnått målet om ett varaktigt arbete på hela sitt arbetsutbud och statistiken indikerar en överrepresentation av kvinnor som återkallats från programmet på grund av tim-

eller deltidanslällning. Arbetsförmedlingen kommer med utgångspunkt i ovan arbeta fram och överlämna en framställan till regeringen om översyn av kraven i förordningen.

Under perioden för arbetet med jämslällldhetsintegrering har arbetet med att förbättra kvinnors resultat i etableringen kopplats ihop med Arbetsförmedlingens uppdrag att verka för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering. En viktig åtgärd har bland annat varit att vidareutveckla en statistikapplikation som stödjer uppföljningen av utrikes födda kvinnors tillgång till insatser. Under 2026 kommer Arbetsförmedlingen främst vidta åtgärder som möjliggör en uppföljning av kvinnors tillgång till arbetsnära insatser under etableringstiden. Av särskild vikt är att följa könsfördelningen av lönebidrag, SIUS-programmet och arbetsmarknadsutbildning, på olika nivåer i myndigheten.

Arbetsförmedlingens bidrag till måluppfyllelse av de jämslällldhetspolitiska målen
Myndighetens arbete med jämslällldhetsintegrering av kärnverksamheten syftar främst till att bidra till det jämslällldhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämslällldhet. Även om Arbetsförmedlingens resultatutveckling gällande de egna jämslällldhetsmålen i verksamhetsplanen är under myndighetens förväntningar under perioden 2022–2025, så finns det enskilda resultat som går att relatera till målen för jämslällldhetspolitiken. Till exempel att könsskillnaderna bland utrikes födda har minskat något vid rekrytering med subventionerade anställningar. Det innebär att utrikes födda kvinnor har ökat sina chanser till varaktig anställning och ökade inkomster, vilket kan ses som ett bidrag till ökad ekonomisk jämslällldhet. Man kan även betrakta den jämna rekryteringen med subventioner av kvinnor och män till kvinnodominerade välfärdsyrken som ett bidrag till en mindre könssegregerad arbetsmarknad, även om resultatet är tudelat, då det samtidigt undantränger arbetssökande kvinnors möjligheter till subventionerade anställningar. Likaså kan den höga andelen inrikes födda kvinnor som deltar i arbetsmarknadsutbildningar inom transport- respektive hantverkssektorn ses som ett bidrag till att bryta könsbundna studieval.

Detta till trots, kvarstår att Arbetsförmedlingen fortsatt har utmaningar med att styra verksamheten i en riktning som minskar könsskillnaderna i nyttjandet av de arbetsmarknadspolitiska stöden. Det är främst genom ett mer jämslällt nyttjande av de offentliga stödåtgärder som Arbetsförmedlingen förfogar över som myndigheten kan bidra till delmålet om ekonomisk jämslällldhet.

1 Uppdraget

Uppdraget är en del av regeringens utvecklingsprogram, Jämslällldhetsintegrering i myndigheter (JiM), som har som mål att statliga myndigheter i Sverige ska bli bättre

på att bidra till de jämslällldhetspolitiska målen.¹ Det övergripande målet för jämslällldhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.² Det är sedan nedbrutet i sex delmål som handlar om makt, inflytande, ekonomi, arbete, utbildning, hälsa, och mäns våld mot kvinnor.³

Under 2025 har samtliga myndigheter som omfattas av JiM-programmet fått i uppdrag:

- att redovisa resultat och om möjligt effekter av genomfört arbete under innevarande programperiod 2020–2025;
- att redovisa resultat och om möjligt effekter i relation till de jämslällldhetspolitiska mål som är relevanta för myndighetens kärnuppdrag;
- att redogöra för lärdomar och eventuella fortsatta jämslällldhetsutmaningar som myndigheter har identifierat inom ramen för sitt JiM-arbete.

Arbetsförmedlingens återrapportering tar sin utgångspunkt i inriktningen som togs fram för myndighetens JiM-uppdrag enligt regleringsbrevet 2021, *Jämslällldhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025: Subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, utvecklade matchningstjänster, etableringsprogrammet och övrigt*. I dåvarande uppdrag ingick:

- att vidareutveckla styrningen av verksamheten så att ett jämslällldhetsperspektiv genomgående införlivas i myndighetens beslutsfattande, på alla nivåer och i alla delar av de processer som påverkar kvinnor och män;
- att analysera och redovisa identifierade jämslällldhetsproblem i subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildning, utvecklade⁴ matchningstjänster och etableringsprogrammet, samt ta fram åtgärder och förslag till lösningar;
- att redovisa övriga vidtagna och planerade åtgärder för att kvinnor och män ska få likvärdig tillgång till stöd, särskilt bland utrikes födda samt resultatet av dessa åtgärder.

Inriktningen på Arbetsförmedlingens jämslällldhetsarbete har även styrts av flera förordningar:

- Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen, 8 §, Myndigheten ska jämslällldhetsintegrera och inom sitt verksamhetsområde främja mångfald och jämslällldhet;

¹ Sveriges huvudstrategi för att uppnå ett jämslällldt samhälle har sedan 1994 varit jämslällldhetsintegrering. Det betyder att ett jämslällldhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, se Prop 1993/94:147, *Delad makt-delat ansvar*. Regeringens program för jämslällldhetsintegrering i myndigheter (JiM) initierades 2013 då ett 50-tal myndigheter fick i uppdrag att genomföra ett systematiskt arbete med jämslällldhet på alla nivåer i alla delar av sitt beslutsfattande i ordinarie kärnverksamhet. För mer information se regeringens webbplats [Jämslällldhetsintegrering i statliga myndigheter - JiM - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/press-och-utgivning/2013/09/jamstallldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter-jim-regeringen-se) (Hämtad 2025-09-22).

² Prop 2005/06:155, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämslällldhetspolitiken*.

³ [Mål för jämslällldhet - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/press-och-utgivning/2025/09/mal-for-jamstallldhet-regeringen-se) (Hämtad 2025-09-22).

⁴ I uppdraget står det upphandlade matchningstjänster, vilket innebär tjänsten stöd och matchning (STOM). Då tjänsten skulle upphöra under 2021 har Arbetsförmedlingen valt att istället fokusera på utvecklade matchningstjänster, d.v.s. rusta och matcha och rusta och matcha 2, den tjänst som ersatte stöd och matchning.

- Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, 1 §, punkt 2, Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten ska utformas och bedrivas så att kvinnor och män ges förutsättningar att ta del av stöd och insatser på lika villkor;
- Förordning (2000:605) för årsredovisning och budgetunderlag, 3 kap, Redovisning, 1 §, Den individbaserade statistik som ingår i resultatredovisningen ska vara uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta. Förordning (2018:1342).

Arbetsförmedlingen har tidigare gjort två delredovisningar av uppdraget, 2022⁵ och 2023.⁶ Därutöver har jämslällldhetsarbete lyfts fram i Arbetsförmedlingens årsredovisningar under respektive år 2021–2024, inklusive bedömningar av myndighetens bidrag till de jämslällldhetspolitiska målen.

1.1 Arbetsförmedlingens övriga jämslällldhetsuppdrag 2022–2025

Sedan 2022 har myndigheten ett myndighetsgemensamt regeringsuppdrag för att stärka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.⁷ I den myndighetsgemensamma planen för detta arbete finns tre utvecklingsområden: likvärdigt bemötande, likvärdig tillgång till insatser samt förbättrad information och kommunikation. Arbetsförmedlingen har även en egen plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden som utgår från samma utvecklingsområden. Förstärkt arbete mot arbetsgivare som vill jobba med breddad rekrytering och fokus på samverkan med kommuner är exempel på viktiga aktiviteter för att stärka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.⁸

Sedan 2020 har Arbetsförmedlingen även arbetat med det myndighetsgemensamma regeringsuppdraget Ökad upptäckt av våld m.m.⁹ Då våld kan vara en dold orsak till arbetslöshet har Arbetsförmedlingen sett över rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet i nära relationer samt hänvisning till rätt instans för stöd. Det är en integrerad del av den arbetsmarknadspolitiska bedömning som görs av sökandes förutsättningar för att söka, få och behålla ett arbete.¹⁰

Gemensamt för JiM-uppdraget och övriga jämslällldhetsuppdrag är att ge arbetssökande kvinnor bättre förutsättningar och stöd till arbete och egen försörjning

⁵ Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsförmedlingens arbete med jämslällldhetsintegrering – åtgärder och resultat under 2022*.

⁶ Arbetsförmedlingen (2023), *Återrapport jämslällldhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023 – Verksamhetsstyrning samt service och bemötande*.

⁷ I maj 2022 fick Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämslällldhetsmyndigheten, Migrationsverket, Länsstyrelsen Västernorrland och Socialstyrelsen ett uppdrag att ta fram en myndighetsgemensam plan samt individuella planer för respektive myndighet.

⁸ Arbetsförmedlingen (2022) *Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*.

⁹ Under Jämslällldhetsmyndighetens samordning arbetar Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen tillsammans.

¹⁰ För att läsa mer se, Arbetsförmedlingens (2023) *Ökad upptäckt av våld*, Delredovisning 2024.

och att därmed bidra till det jämslällldhetspolitiska delmålet om ökad ekonomisk jämslällldhet.

1.2 Disposition

Åtterrapporleringen utgörs av en övergripande rapport samt fyra bilagor för respektive subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster och etableringsprogrammet.

Den övergripande rapporten är en summering av Arbetsförmedlingens arbete med jämslällldhetsintegrering under perioden 2022–2025.¹¹ Den beskriver varför kvinnors och mäns behov av arbetsmarknadsinsatser bör tillgodoses i likvärdig utsträckning samt utvecklingen av den interna styrningen av jämslällldhetsarbetet och av beslutsfattandet på olika nivåer. Som underlag finns en enkätundersökning riktad till chefer i verksamheten. Den redovisar även utbildningar och ledningsstöd inom jämslällldhets- och jämlikhetsfrågor. Slutligen finns en summering av myndighetens genomförda åtgärder och uppnådda resultat, samt en redovisning av framtida åtgärder.

Bilaga 1 till 4 innehåller beskrivningar av åtgärder och resultatutvecklingen utifrån Arbetsförmedlingens egna jämslällldhetsmål inom respektive subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster och etableringsprogrammet.

Bilaga 1 och 2 innehåller även fördjupade resultatanalyser som sträcker sig över en tioårsperiod, 2015–2024. Dessa inkluderar ett branschperspektiv, då svensk arbetsmarknad är starkt könsuppdelat och det är relevant att förstå hur olika branscher förhåller sig till kompetensförsörjning genom subventionerade anställningar och arbetsmarknadsutbildningar. Analysen tar även hänsyn till att Arbetsförmedlingen har haft egna jämslällldhetsmål under den senare 5-årsperioden.

2 Behov av jämslällld och jämluk tillgång till arbetsmarknadspolitiska insatser

Ett av Arbetsförmedlingens uppdrag är att erbjuda stöd till de arbetssökande som har behov av det och att matcha arbetssökande med arbetsgivare. Särskilt fokus läggs på att stödja långtidsarbetslösa eller de som riskerar att bli det. Arbetsförmedlingen bedömde 2022 att närmare 75 procent av inskrivna arbetssökande utgjorde en grupp med låg konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.¹² ”Lågutbildade, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är kraftigt överrepresenterade bland arbetslösa med långa inskrivningstider och bland

¹¹ Dock är all data och analys i rapporten främst baserat på helårsdata till och med 2024.

¹² Arbetsförmedlingen (2023), Åtterrapporl. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden, s.4.

arbetslösa som vid inskrivningstillfället har mycket låga predicerade jobbchanser.”¹³ Ofta kan en individ representera flera bakomliggande orsaker till svag konkurrensförmåga. Ofta har kvinnor varit överrepresenterade.

Under 2021 tog Arbetsförmedlingen fram inriktningen för arbetet med jämnställdhetsintegrering för perioden 2022–2025 och slog fast att en utgångspunkt för arbetet skulle vara att inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiska insatser samt ha likvärdiga förutsättningar att övergå i arbete eller studier efter avslutade insatser. Myndigheten har under perioden styrt och följt upp detta genom att sätta jämnställdhetsmål för kvinnors andelar av nya beslut om subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster. Dessa stöd är jämförelsevis stora och kostsamma insatser samt insatser som är betydelsefulla för övergångar till arbete och därmed arbetslösa kvinnors och mäns möjligheter till arbete och egen försörjning.

Fakta om kvinnors och mäns sysselsättningsgrad och arbetslöshet

- Sysselsättningsgraden¹⁴ är mycket hög bland inrikes födda kvinnor och uppgick 2024 till 83 procent (85 procent bland inrikes födda män). För utrikes födda kvinnor var sysselsättningsgraden lägre och uppgick till 69 procent (78 procent bland utrikes födda män).¹⁵
- Utrikes födda kvinnor är den grupp som visar högst arbetslöshet; under 2024 uppgick den relativa arbetslösheten¹⁶ bland utrikes födda kvinnor till 16 procent (14 procent bland utrikes födda män). Det kan jämföras med 4 procent bland inrikes födda kvinnor (4 procent bland inrikes födda män).¹⁷
- Ju högre utbildningsnivå desto högre sysselsättningsgrad gäller för såväl inrikes som utrikes födda kvinnor och män. År 2025 saknade omkring 113 000 av de inskrivna arbetssökande på Arbetsförmedlingen gymnasieutbildning.¹⁸ Bland arbetslösa utomeuropeiskt födda kvinnor med kort utbildning saknade år 2025 nära sju av tio en fullständig grundskoleutbildning.¹⁹
- Kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har generellt sett betydligt lägre sysselsättningsgrad och arbetskraftsdeltagande samt är arbetslösa i betydligt större utsträckning än övriga befolkningen. Sysselsättningsgraden och arbetslösheten är dock lika hög bland kvinnor och män med nedsatt arbetsförmåga.²⁰
- Endast 5 av de 30 största yrkena har enligt Statistiska centralbyråns en jämnställd könsfördelning, det vill säga 40–60 procent kvinnor eller män.²¹

¹³ Arbetsförmedlingen (2023), Återrapport. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden.

¹⁴ Sysselsättningsgrad=Sysselsatta i procent av befolkningen i åldern 20–65 år.

¹⁵ SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

¹⁶ Relativa arbetslösheten=Arbetslösa i procent av arbetskraften.

¹⁷ SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

¹⁸ Källa: Arbetsförmedlingen.

¹⁹ Källa: Arbetsförmedlingen.

²⁰ Budgetpropositionen 2024/25:1, Utgiftsområde 14, s. 13–15.

²¹ De jämnställda yrkena är lednings- och organisationsutvecklare, kockar och kallskänkor, restaurang- och köksbiträden, kundtjänstpersonal samt butikssäljare, fackhandel, se SCB, *På tal om kvinnor och män 2024*.

3 Jämsällldhetsintegrering av kärnverksamheten

Många arbetssökandes svaga konkurrensförmåga leder till att en stor andel är i behov av och tar del av olika arbetsmarknadspolitiska stöd. Arbetsförmedlingen har arbetat med att vidareutveckla styrningen av verksamheten i syfte att inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiska insatser samt ha likvärdiga förutsättningar att övergå i arbete eller studier efter avslutade insatser.

I Arbetsförmedlingens återrapport 2022 identifierades utvecklingsområden och aktiviteter som skulle stärka myndighetens arbete med jämsällldhetsintegrering av kärnverksamheten. Ett utvecklingsområde var behovet av att utveckla styrningen utifrån ett jämsällldhetsperspektiv. Genom egna jämsällldhetsmål skulle myndigheten bidra till regeringens mål om ekonomisk jämsällldhet. Inriktningen på arbetet är sammanfattat i nedan effektkedja, se figur 1 nedan. Effektkedja för arbetet med jämsällldhetsintegrering har framför allt utgjort ett underlag till arbetet med att jämsällldhetsintegrera myndighetens verksamhetsplaner och mål och mått för uppföljning.

Genomförda aktiviteter och resultatutvecklingen för respektive jämsällldhetsmål gällande subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster presenteras utförligt i bilaga 1 till 4.

Figur 1: Arbetsförmedlingens effektkedja för arbetet med jämsällldhetsintegrering



3.1 Utbildningar och stöd för jämsällldhetsintegrering

Utöver en etablerad effektkedja för arbetet med jämsällldhetsintegrering har det funnits stöd för arbetet med jämsällldhetsintegrering genom ett brett utbud av

webbaserade utbildningar på temat likabehandling samt särskilda stöd till chefer och medarbetare.

Utbildningarna bygger bland annat på kunskap från avslutade projekt och egna satsningar, men även andra myndigheters webbutbildningar har inkorporerats till Arbetsförmedlingens portal för internutbildningar.²² De omfattar bland annat bemötande, likabehandling, diskriminering och jämsällldhetsintegrering. Det finns också ett särskilt utbildningspaket internt för att stödja arbetet med utrikesfödda kvinnors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden, varav ett flertal i tabell 3 nedan ingår.

Tabell 3: Deltagare i internutbildningar på Arbetsförmedlingen, 2020–2025.

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 funktionshinderspolitiken	147	105	156	92	29
HBTQI och likvärdigt bemötande		109	514	172	49
Jämlikhet för romer på arbetsmarknaden	478	244	422	125	102
Jämställldhet och genus	135	0	0	0	0
Jämställldhet och mångfald i matchningen	306	161	26	2	0
Jämställldhetsintegrering 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

Deltagarantalet i utbildningarna har varit lägre de senaste två åren. Det finns flera bakomliggande orsaker, bland annat har myndigheten genomgått en omställning och minskat antalet anställda, vilket lett till färre deltagare i utbildningar kopplat till introduktionen. Samtidigt har arbetstrycket på befintliga medarbetare ökat och tiden minskat för kompetensutveckling. Ytterligare en delförklaring är att det skett en omstrukturering av utbildningarna, som bland annat innebär att enskilda

²² Myndigheten för delaktighet, Jämsällldhetsmyndigheten, Forum för levande historia, Diskrimineringsombudsmannen och Uppsala universitet.

utbildningar har ersatts och andra har bakats in i nya paket av utbildningsprogram. Andelen utbildningar som påbörjats utan att slutföras har också ökat i jämförelse med tidigare, vilket gör att deltagarantalet sjunker.

- **Strategi JÄMI 2022**

Under 2022 hade Arbetsförmedlingen en större satsning som ett stöd till chefer och medarbetare i verksamheten kallad JÄMI 2022. En verksamhetsutvecklare och en verksamhetssamordnare ledde arbetet tillsammans med en arbetsgrupp med representation från samtliga regioner och avdelningen personligt distansmöte. Uppdraget var att stödja förändringsarbetet i respektive regionledning genom att lyfta fram goda exempel på arbetssätt och ta fram förslag på gemensamma processer. Huvudfokus låg på ökad jämsällldhet i arbetsmarknadsutbildningar, SIUS-programmet och anställningar inom Samhall AB som ett led i att uppnå ökad jämsällldhet i subventionerade anställningar samt ökad jämsällldhet inom arbetsmarknadsutbildningar. Uppföljningen under projektiden visade att de flesta regioner tog aktiva steg för att främja jämsällldhet, men att arbetet såg olika ut mellan, och ibland även inom, regionerna.²³

I Arbetsförmedlingens delrapport till regeringen 2022 redovisades utförligt en mängd seminarier, webinarier, konferenser, nyhetsbrev etcetera som producerades inom ramen för jämsällldhetsintegrering och andra uppdrag kopplade till jämsällldhetspolitiken.²⁴ De senaste åren har den typ av insatser dock minskat.

- **Stödfunktioner**

Det finns en myndighetsövergripande jämsällldhetsansvarig inom styrning och uppföljning som samordnar JiM-uppdraget och är kontaktperson till Jämsällldhetsmyndigheten. Det finns även en nationell samordnare för regeringsuppdraget att implementera den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Det finns därtill en nationell samordnare för uppdraget upptäckt av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, som ingår i Jämsällldhetsmyndighetens myndighetsgemensamma arbetsgrupp.

Av betydelse för arbetet med jämsällldhetsintegrering har även varit det arbete som bedrivits internt under HR-avdelningens ledning vad gäller myndighetens arbete för likabehandling utifrån ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv och arbete med aktiva åtgärder. Gemensamt för arbetet med aktiva åtgärder och jämsällldhetsintegrering har varit att motverka diskriminering och verka för likabehandling och lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetet har skett centralt såväl som lokalt. Den interna samordningen mellan uppdragen är informell.

²³ Arbetsförmedlingen (2022) *Jämsällldhetsintegrering (JÄMI) – att göra jämsällldhet Sammanfattning och rekommendationer från Arbetsförmedlingens arbete med JÄMI 2022.*

²⁴ Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsförmedlingens arbete med jämsällldhetsintegrering – åtgärder och resultat under 2022.*

3.2 Utvecklad styrning

I regleringsbrevsuppdraget 2021 ingick att utveckla styrningen av arbetet med jämförbarhetsintegrering. En viktig del i arbetet med effektkedjan för jämförbarhetsintegrering har varit att utveckla jämförbarhetsmål för Arbetsförmedlingens kärnverksamhet. I myndighetens verksamhetsplaner har det funnits jämförbarhetsmål för subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar samt matchningstjänster. Förankring och utveckling och av målen över tid har varit ett arbete i sig, se tabell 1 nedan. På senare år har olika mål slagits ihop och målet för matchningstjänster upphört (även om utfallet fortfarande följs upp konsuppdelat). I likhet med andra mål i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan följs dessa upp månadsvis och rapporteras till generaldirektörens ledningsgrupp. Då den tudelade arbetsmarknaden har inverkan samt interna utmaningar på möjligheterna att förändra könssammansättningen inom Arbetsförmedlingens stöd är målnivåerna för myndighetens jämförbarhetsarbete satta på en nivå som bedöms som realistisk att ändå nå.

Tabell 1: Jämförbarhetsmål i Arbetsförmedlingens verksamhetsplaner, åren 2020–2025.

Insatser	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Arbetsmarknads- utbildningar	Öka användandet av arbetsmarknadsutbildningar och särskilt rekryteringsutbildningar, fördelningen av kvinnor och män som deltar ska vara väsentligt mer jämförbart och i synnerhet utrikes födda kvinnors andel ska öka.	Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning ska uppgå till minst 12 600 i genomsnitt per månad (kvinnor minst 5 040, män minst 5 040).	Minst 35 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Minst 35 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Minst 35 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Kvinnors andelar av nya beslut ska öka 2 procentenheter i jämförelse med 2024.
Matchningstjänster			Minst 46 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Minst 47 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.		
Särskilda insatser (Fyra olika typer av lönebidrag)		Minst 50 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Minst 42 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Minst 42 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Minst 42 procent av nya beslut ska gå till kvinnor.	Andel nya beslut till kvinnor om Introduktions-, nystartsjobb och särskilda insatser ska tillsammans minst öka med 2 procentenheter i jämförelse med 2024.
Introduktionsjobb				Minst 50 procent av nya beslut ska gå till kvinnor	Kvinnors andelar av nya beslut om introduktions- och nystartsjobb ska tillsammans minst uppgå till 42 procent.	
Nystartsjobb			Minst 33 procent av nya beslut ska gå till kvinnor	Minst 38 procent av nya beslut ska gå till kvinnor		
Etableringsjobb						

Källa: Arbetsförmedlingens verksamhetsplaner för respektive år under 2020-25.

Myndighetens mål har främst syftat till att skillnaderna i arbetssökande kvinnors och mäns tillgång till arbetsmarknadspolitiska stöd ska minska och att nyttjandet av myndighetens anslag ska bli mer jämförbart. Detta ligger i linje med Kommissionen för jämförbara livsinkomsters förslag om att ha ett jämförbarhetsperspektiv på offentliga stödåtgärder²⁵ för att på samhällsnivå främja jämförbara livsinkomster.²⁶

I arbetet med att utveckla styrningen utifrån ett jämförbarhetsperspektiv har Arbetsförmedlingen redovisat all statistik i årsredovisningen könsuppdelad, samt analyserat och kommenterat utfallet i enlighet med kraven i Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag. I Arbetsförmedlingens årsredovisning bedöms även om resultatet av arbetet med jämförbarhetsintegrering är i enlighet med myndighetens förväntningar och om myndigheten anser att det har bidragit till regeringens mål om ekonomisk jämförbarhet. Utgångspunkt för bedömningen är huruvida myndigheten uppnått de egna jämförbarhetsmålen i verksamhetsplanen.

3.3 Ett jämförbarhetsperspektiv i beslutsfattande på alla nivåer i alla processer som berör kvinnor och män

Att det finns jämförbarhetsmål i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan är inte tillräckligt om dessa inte återfinns i verksamhetsplaner på samtliga nivåer inom myndigheten. Att den interna styrkedjan fungerar är en förutsättning för att uppnå resultat.

I Arbetsförmedlingens delrapportering till regeringen 2023 gjordes en kvalitativ uppföljning av den interna styrkedjan. Slutsatsen var att det fanns goda förutsättningar för att bedriva en verksamhet som främjar de jämförbarhetspolitiska målen. Chefer på samtliga nivåer rapporterade en hög medvetenhet om myndighetens arbete med kvinnors och mäns lika rättigheter på arbetsmarknaden. Målet om jämförbar och jämlik tillgång på arbetsmarknadsåtgärder återfanns i verksamhetsplaner på samtliga nivåer i den operativa verksamheten. Likaså användes myndighetens indikatorer på jämförbar verksamhet i viss utsträckning i mål- och resultatdialoger på olika nivåer. Dock hade alla gemensamt att jämförbarhetsmålen sällan var den mest prioriterade frågan att följa upp. Rapporten konstaterade även att det fanns en risk att arbetet med jämförbarhetsintegrering stannade vid ett konstaterande av att könsskillnader finns mer än att åtgärder vidtogs för att driva utvecklingen framåt.²⁷

I delrapporten 2023 ingick även en analys av resultatutvecklingen av Arbetsförmedlingens jämförbarhetsmål i relation till övriga mål för subventionerade anställningar och arbetsmarknadsutbildningar i verksamhetsplanen. Farhågan var att det fanns en målkonflikt bland annat på grund av bristande personalresurser. Många

²⁵ Med offentliga stödåtgärder avses de stöd och förmåner som offentliga institutioner fördelar till individer, exempelvis: ekonomiskt bistånd, stöd till företagande, fördelning av riskkapital samt olika stöd inom arbetsmarknadspolitiken, politiken som rör personer med funktionsnedsättning och socialtjänsten.

²⁶ SoU 2024:4, *Minska gapet: Åtgärder för jämförbara livsinkomster*, bilaga 3 och 4.

²⁷ Arbetsförmedlingen (2023), *Återrapport jämförbarhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023: Verksamhetsstyrning samt service och bemötande*, s. 10–24.

i verksamheten hade gett uttryck för att det tog längre tid att få in kvinnor än män i dessa insatser och därför fick jämsällldhet lägre prioritet än högt antal användare av stöden. Analysen av den regionala och lokala resultatutvecklingen visade många exempel på både positiv och negativ resultatutveckling avseende jämsällldhetsmålen. Rapporten konstaterade även att det var svårt att avgöra i vilken utsträckning som resultaten var påverkade av regionala och lokala skillnader i att organisera det egna arbetet samt samverka med kommuner och näringsliv. För att göra en positiv förflyttning resultatmässigt på nationell nivå krävdes dock att andelen regionala och lokala positiva resultat översteg andelen negativa.²⁸

I denna återrapport har Arbetsförmedlingen kompletterat uppföljningen med en enkätundersökning riktad till cirka 360 chefer som leder den regionala och lokala verksamheten på Arbetsförmedlingen.²⁹ Det har gjorts för att fånga hur kända och accepterade de interna jämsällldhetsmålen är på bred front och hur förutsättningarna för att nå dem ser ut. Den genomsnittliga svarsfrekvensen i regionerna var 50 procent³⁰ och 3 av 4 svaranden hade varit chef i mer än 5 år i verksamheten. En sammanfattning av enkätsvaren pekar på följande:

- **Allmänt.** Omkring 8 av 10 chefer uppgav att de möjliggör att frågor om jämsällldhet och mångfald tas upp på arbetsplatsträffar eller liknande möten samt 7 av 10 uppmuntrar medarbetare att delta i interna utbildningar om jämsällldhet. Drygt 1 av 10 har utsett en likabehandlingsinspiratör eller deltar i länsstyrelsernas kompetensutveckling på jämsällldhetsområdet.
- **Subventionerade anställningar.** Drygt 9 av 10 chefer uppger att de känner till jämsällldhetsmålet för subventionerade anställningar i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan. Drygt 6 av 10 anser att de har en god eller en mycket god uppfattning om hur de och deras medarbetare aktivt kan arbeta med att nå målet. Exempel på åtgärder som uppges är att starta jobbspår med introduktionsjobb för utrikes födda kvinnor, att prioritera kvinnor som varit arbetslösa i två år i det uppsökande arbetsgivararbetet, att aktivt prioritera kvinnor till SIUS samt fokus på kvinnor i sammanhållet matchningsstöd. Dock är det endast drygt 1 av 3 som uppger att de har goda eller mycket goda förutsättningar för att arbeta med att nå jämsällldhetsmålet. I fritextsvaren lyfts utmaningar fram såsom resursbrist, att andra mål går före och att jämsällldhetsmålen är oklart formulerade och inte tillräckligt förankrade. Att så få chefer upplever sig ha rätt förutsättningar är relevant i kontexten av svårigheter med att nå jämsällldhetsmålen för subventionerade anställningar, se vidare avsnitt 4.

Drygt 1 av 3 uppger att de ofta verkar för jämsällldhetsmålet i kontakt med arbetsgivare, exempelvis tillsammans med stora företag på orten som har engagemang i dessa frågor. Drygt 4 av 10 uppger att de ofta verkar för

²⁸ Ibid., s. 33–41.

²⁹ Arbetsförmedlingen (2025), Enkät till chefer inom verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, Frågor om jämsällldhetsintegrering.

³⁰ Svarsfrekvensen var olika hög i respektive region och låg mellan 30–66 procent.

jämsällldhetsmålet vid användningen av introduktionsjobb i kontakter med kommunen, då kommunen både är arbetsgivare och har egna arbetsmarknadsinsatser.

- **Arbetsmarknadsutbildning.** Knappt 9 av 10 chefer uppger att de känner till jämsällldhetsmålet för arbetsmarknadsutbildningar i Arbetsförmedlingens verksamhetsplan. Drygt hälften anser att de har en mycket god eller god uppfattning om hur de och deras medarbetare kan arbeta med att nå målet. Dock är det bara 1 av 4 som anser de har goda eller mycket goda förutsättningar för att arbeta med att nå målet. Exempelvis uppges resursbrist och att det finns få upphandlade arbetsmarknadsutbildningar inom kvinnodominerade bristyrken som en försvårande omständighet. Att så få chefer upplever sig ha rätt förutsättningar är relevant i kontexten av den negativa resultatutvecklingen för arbetsmarknadsutbildningar, se vidare avsnitt 4.

1 av 3 uppger att de verkar för jämsällldhetsmålet i kontakten med arbetssökande, exempelvis genom att lägga tid på att få kvinnor att utbilda sig via en arbetsmarknadsutbildning och tid på att minska att kvinnor hoppar av en påbörjad utbildning. 1 av 3 uppger också att de verkar för jämsällldhetsmålet i kontakten med kommunen, exempelvis i dialogen med arbetsmarknadsenheten och vuxenutbildningen.

- **Övrig verksamhet.** Knappt 7 av 10 uppger att de har ett jämsällldhets- och mångfaldsperspektiv i arbetet med SIUS. Mer än hälften uppger att de har ett jämsällldhets- och mångfaldsperspektiv i arbetet med vägledande och studiemotiverande insatser; sammanhållet matchningsstöd i egen regi; matchningsarbetet med IA-order, geografisk och yrkesmässig rörlighet. Knappt hälften uppger att de har ett jämsällldhets- och mångfaldsperspektiv i kontrollarbetet och i projekt. Drygt en tredjedel uppger att det har ett jämsällldhets- och mångfaldsperspektiv i leverantörsuppföljning och leverantörsdialoger samt i det förstärkta samarbetet med Försäkringskassan.
- **Uppföljning av jämsällldhetsarbetet.** Knappt hälften uppger att deras närmsta chef minst en gång i månaden följer upp dennes arbete med jämsällld och jämlik tillgång på insatser. Endast 2 av 10 uppger att detta aldrig följs upp av närmsta chef.

I fritextsvaren går det att urskilja både engagemang och viss realism. En chef skriver till exempel: ”Att möjliggöra ett jämsällldt beslutsfattande både vad gäller lönestöd och arbetsmarknadsutbildningar är resurskrävande. I vår enhet har vi ett stort fokus på ett jämsällldt beslutsfattande men att nå hela vägen dit tar tid, kommunikationsförmåga och personalresurser. Vi får balansera viljan att nå ett helt jämsällldt beslutsfattande mot andra också prioriterade insatser.”

4 Kort redovisning av åtgärder, resultat och effekter

I enlighet med Arbetsförmedlingens effektkedja ska arbetet med jämförbarhetsintegrering bidra till det jämförbarhetspolitiska delmålet om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut (delmål 2 inom jämförbarhetspolitiken).

Arbetsförmedlingens bidrag sker genom att verka för att inrikes och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiskt stöd samt likvärdiga möjligheter till arbete och utbildning efter en avslutad arbetsmarknadspolitisk insats.³¹

Ett första steg på vägen har varit att integrera ett jämförbarhetsperspektiv i styrning och uppföljning av den egna verksamheten samt arbeta systematiskt med att förtydliga avtalskraven vad gäller jämförbarhet för leverantörer av förmedlingstjänster. Därtill har Arbetsförmedlingen verkat för att urvalsmetoder och bedömningsprocesser internt ska vara neutrala och likvärdiga över hela landet för att på så sätt öka kvinnors tillgång till subventionerade anställningar och arbetsmarknadsutbildningar, såväl som till insatser som kan föregå dessa såsom praktik, SIUS-programmet och förstärkt matchningsstöd i egen regi. Även uppföljningar, utvärderingar och effektutvärderingar av verksamheten har ofta inkluderat ett jämförbarhetsperspektiv för lärande och utveckling.

Trots vidtagna åtgärder för ökad jämförbarhet i kärnverksamheten har dessa oftast inte varit tillräckliga för att uppnå myndighetens egna jämförbarhetsmål. Under 2022 nåddes två av fyra interna mål: kvinnors andelar av matchningstjänster och anställningar med nystartsjobb hade ökat och överträffat myndighetens interna målsättning.³² Under 2023 nåddes två av fem målsatta insatser: kvinnors andelar av introduktionsjobb och nystartsjobb var över eller i nivå med målnivån. Övriga tre mål hade en negativ resultatutveckling i jämförelse med året innan.³³ Under 2024 nåddes ingen av myndighetens målnivåer och ökade heller inte jämfört med föregående år.³⁴

Myndighetens bedömning i årsredovisningen 2022 var att resultatet var i enlighet med myndighetens förväntan, samt att resultatet hade bidragit till regeringens mål om ekonomisk jämförbarhet. Myndighetens bedömning i årsredovisning 2023 respektive 2024 var att Arbetsförmedlingen resultat av det systematiska jämförbarhetsarbetet var under myndighetens förväntan.

För subventionerade anställningar minskade andelen nya beslut som gick till kvinnor något och andelen är under myndighetens målnivå under 2025. Andelen nya beslut om arbetsmarknadsutbildning som gick till kvinnor avviker inte väsentligt från myndighetens målnivå. Under 2025 ökade andelen övergångar till arbete och studier

³¹ Arbetsförmedlingen (2021), s. 10.

³² Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022.

³³ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2023

³⁴ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2024.

bland utrikes födda kvinnor, vilket är en grupp myndigheten särskilt fokuserat på. För en sammanställning av resultaten årsvis, se tabell 2 nedan.

Tabell 2: Resultatutveckling av målet att öka kvinnors andelar av nya beslut 2022–2025, årets utfall (årets mål).

Insats	2022	2023	2024	2025
Särskilda insatser (subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning)	40 (42)	39 (42)	38 (42)	39** (42)
Introduktionsjobb	51	56 (50)	41* (42)	39** (42)
Nystartsjobb	37 (33)	38 (38)	41* (42)	39** (42)
Arbetsmarknadsutbildning	32 (35)	31 (35)	29 (35)	31 (32)
Matchningstjänst	47 (46)	45 (47)	-	-
Övergångar till arbete och studier för utrikesfödda kvinnor ³⁵	-	-	-	35(öka)

*Sammanslaget mått för introduktions- och nystartsjobb under 2024.

**Sammanslaget mått för introduktions- och nystartsjobb samt särskilda insatser under 2025.

Källa: Arbetsförmedlingens datalager.

I respektive bilaga 1 till 4 finns utförligare redovisningar av vidtagna åtgärder och resultatutvecklingen fram till och med 2024³⁶ för subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster och etableringsprogrammet. Sammanfattningsvis visar dessa att:

- Kvinnors andelar av nya beslut om subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning har haft en negativ resultatutveckling under perioden. Könsskillnaderna i subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning är dock inte den enda utmaningen, utan även den låga andelen utrikes födda. Fortfarande är utrikes födda kvinnor och män i klar minoritet, även om andelen har ökat något från 19 procent 2022 till 21 procent 2024, för både kvinnor och män.

Under perioden var det få som var i reguljär anställning efter avslutat subventionerat arbete för personer med funktionsnedsättning. Det var betydligt vanligare att ha fått ett nytt arbete med subventioner. I båda fallen var det mycket liten skillnad mellan inrikes och utrikes födda kvinnors och mäns resultat, även om utrikes födda kvinnors resultat låg något under övrigas.

- Det har skett en positiv utveckling av andel kvinnor i nya beslut om anställningsstöd och nystartsjobb under perioden. Den gäller framför allt utrikes födda kvinnor. Fortfarande utgör män dock en majoritet i nya beslut om nystartsjobb, medan kvinnors andelar har gått om mäns i nya beslut om anställningsstöd (introduktionsjobb). Sannolikt har växlingen över från extratjänster till introduktionsjobb och till viss del nystartsjobb spelat roll för den positiva resultatutvecklingen. Därtill kan ledningens tydliga prioritering av utrikes födda kvinnor i verksamhetsplaner på olika nivåer haft viss betydelse för

³⁵ Sedan 2025 använder Arbetsförmedlingen ett mått som mäter resultaten för den grupp av kvinnor som generellt har störst behov av stöd från myndigheten. En ökad jämskilldhet i styrningen om insatser i kombination med ett fokus på arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden bör bidra till att fler utrikesfödda kvinnor får ett arbete (följs upp tre gånger per år).

³⁶ Detta eftersom helårsdata för 2025 inte fanns tillgänglig när rapportens analyser utfördes.

utvecklingen. Ytterligare en bidragande faktor är att i takt med minskat antal nya beslut generellt har mäns antal minskat i högre grad än kvinnors.

Efter avslutat anställningsstöd var det få som var i reguljär anställning bland både inrikes och utrikes födda kvinnor och män. Det var betydligt större chans att vara i en i en ny anställning med stöd.³⁷ En orsak är att anställningsstöd riktas till individer som bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden och därmed även kan ha svårare att få ett osubventionerat arbete därefter. Resultatet för utrikes födda var något lägre än inrikes födda. Det skiftade mellan att utrikes födda kvinnor och män har högst resultat.

Efter avslutat nystartsjobb var det tvärtom vanligast att vara i reguljär anställning och inte i en subventionerad. Det gäller såväl inrikes som utrikes födda kvinnor och män. Dock var resultaten i regel något lägre för utrikes födda och i synnerhet bland kvinnorna, med undantag för 2024 då utrikes födda kvinnor och män nådde samma resultat.

- Fortfarande finns genomgående en övervikt av både inrikes och utrikes födda män som tar del av arbetsmarknadsutbildningar. Könsskillnaderna har dock minskat något bland utrikes födda samtidigt som de har ökat något bland inrikes. Den främsta förklaringen till könsskillnaderna är att utbudet av utbildningar är störst inom mansdominerade branscher och att arbetssökande väljer arbetsmarknadsutbildning i enlighet med rådande könsnormer på arbetsmarknaden, i synnerhet bland utrikes födda kvinnor.

Andelen övergångar i arbete efter avslutad arbetsmarknadsutbildning har sjunkit för både inrikes och utrikes födda kvinnor och män under perioden. Fortfarande är utrikes födda kvinnors resultat betydligt lägre än övrigas även om skillnaderna har minskat, delvis beror det på att utrikes födda kvinnor oftare deltar i utbildningar med låga resultat generellt. Dock visar Arbetsförmedlingens effektutvärdering att effekten av en utbildning, jämfört med att inte ha fått en utbildning, är positiv för sysselsättning och inkomst på ett års sikt i synnerhet för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden och därmed även för utrikes födda kvinnor.

- Könsfördelningen i matchningstjänster har haft en övervikt av män bland både inrikes och utrikes födda. Det gäller oberoende vilken typ av matchningstjänst som varit i bruk.

Resultatet övergångar i arbete eller studier efter avslutad matchningstjänst var genomgående lägre för kvinnor än män under hela perioden, bland såväl inrikes

³⁷ Arbetsförmedlingens effektutvärdering av extratjänster visade att stödet ökade övergången till nystartsjobb, men minskade övergången till osubventionerat arbete. Bäst effekt hade extratjänster på nyanlända kvinnor och långtidsarbetslösa med funktionsnedsättning, se Arbetsförmedlingen (2024). En effektutvärdering av introduktionsjobb visade positiv effekt på både kvinnor och män med fler sysselsatta, högre inkomster och mindre behov av ekonomiskt bistånd på både kort och lång sikt, se Liljeberg och Lundin (2025).

som utrikes födda. Dock visar en effektutvärdering av rusta och matcha att tjänsten hade haft lika lite effekt på både kvinnors och mäns löneinkomster eller varaktiga sysselsättning.

Effekterna av jämförbarhetsarbetet på Arbetsförmedlingen kan även antas kunna ha viss påverkan på utvecklingen av arbetssökande kvinnors och mäns övergångar till arbete (med eller utan subventioner). Bland inskrivna arbetssökande på Arbetsförmedlingen är övergången till arbete generellt större bland män än kvinnor, medan det motsatta råder för övergångar till studier. Mönstret återfinns i grupperna unga, äldre än 55 år, kortutbildade, personer med nedsatt arbetsförmåga, utrikes födda och långtidsarbetslösa.³⁸ En delförklaring till en högre andel övergångar till arbete bland män, är att subventionerade anställningar är vanligare bland män än kvinnor. Myndighetens arbete med att öka kvinnors andelar av nya beslut om subventionerade anställningar kan därför på sikt även bidra till minskade könsskillnader i arbetssökandes övergångar i arbete.

Sammanfattningsvis finns det fortsatt utmaningar med att styra mot att könsskillnaderna i de arbetsmarknadspolitiska stöden ska minska och att nyttjandet av myndighetens anslag ska bli mer jämförbart. Då Arbetsförmedlingens hållning är, i likhet med Delegationen för jämförbara livsinkomster, att myndighetens bidrag till delmålet om ekonomisk jämförbarhet framför allt kan ske genom ett mer jämförbart nyttjande av de offentliga stödåtgärder som Arbetsförmedlingen förfogar.

Det finns dock enskilda resultat i myndighetens arbete som också kan relateras till målen inom jämförbarhetspolitiken. I den fördjupade analysen av subventionerade anställningar (se bilaga 1) synliggörs till exempel att i rekryteringar till subventionerade anställningar i kvinnodominerade yrken i offentlig sektor utgör män hälften. Under de senaste åren när Arbetsförmedlingen styrt mot att prioritera utrikes födda kvinnor till rekryteringar med subventionerade anställningar har kvinnors andelar dock ökat. Fortfarande är könsfördelningen ändå betydligt jämnare vid rekryteringar med subventioner än vid ordinarie rekryteringar till välfärdsyrken. Detta kan ses som ett bidrag till regeringens arbete med att minska könssegregering inom välfärdsyrkena. Samtidigt är resultatet tuddelat, då det kan utgöra en undanträngningseffekt för arbetslösa kvinnor. Särskilt som rekryteringsmönstret vid rekryteringar med subventioner i mansdominerade branscher är samma som vid reguljära rekryteringar, det vill säga att det är främst män som rekryteras.

Ett annat exempel finns i den fördjupade analysen av arbetsmarknadsutbildningar (se bilaga 2), vilken synliggör att bland inrikes födda är det vanligt att kvinnor deltar i arbetsmarknadsutbildningar inom mansdominerade yrkesinriktningar inom transport- och hantverkssektorn. Detta kan ses som ett bidrag till regeringens arbete med att bryta könsbundna studieval som i sin tur kan bidra till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

³⁸ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2024.

5 Framtida åtgärder

Ett av myndighetens uppdrag är att förkorta arbetslöshetstider hos arbetssökande och vakanstider hos arbetsgivare. Vägen dit går bland annat genom subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster och insatser under etableringen för nyanlända. Myndighetens målsättning är att öka dessa insatser utifrån arbetssökandes behov och i det ingår även att fortsätta verka för ökad jämförbarhet i nyttjandet av stöden.

Utifrån de resultat som uppnåtts och redovisas i rapporten kan myndigheten konstatera behov av ett fortsatt och intensifierat arbete för att nå målen för jämförbarhet. Myndigheten kommer under 2026 att förstärka och utveckla sitt arbete för att möta de utmaningar verksamheten identifierat genom stärkt styrning, tydlig målsättning och fokus på uppföljning.

Vad gäller subventionerade anställningar kommer Arbetsförmedlingen att ytterligare stärka uppföljningsstrukturen av jämförbarhetsarbetet under 2026. Det kommer att inkludera såväl förutsättningsskapande insatser som beslut om subventionerad anställning. Bland de förutsättningsskapande insatserna återfinns SIUS och sammanhållet matchningsstöd i egen regi. Resultatdialoger kommer att ske lokalt, regionalt och nationellt och vid behov generera justeringar av myndighetens åtgärder för att ge effekt.

Vad gäller arbetsmarknadsutbildningar finns en plan för ökad användning av arbetsmarknadsutbildningar i enlighet med ett uppdrag i regleringsbrevet 2025. I planen ingår bland annat att göra fördjupade analyser av utbudet av arbetsmarknadsutbildningar. En fråga som ska behandlas i analysen är om myndigheten kan erbjuda mer av de utbildningar där störst effekt för individen identifierats. Analysen ska även beakta ett genusperspektiv. En uppföljning av planen kommer att ske i samband med återrapporteringen av ett uppdrag i regleringsbrevet 2026 med att utveckla arbetet för att fler arbetslösa ska påbörja utbildning. Enligt uppdraget ska Arbetsförmedlingen specifikt redovisa ökningen av medel för arbetsmarknadsutbildning inom vård. Det senare ligger i linje med åtgärder som föreslagits i effektutvärderingar av arbetsmarknadsutbildningar som gjorts av Arbetsförmedlingen respektive IFAU.

Vad gäller matchningstjänster ser Arbetsförmedlingen att en viktig insats för ökad jämförbarhet handlar om att möjliggöra att deltagare kan kvarstå i programmet. Förmedlingsinsatser när de erhåller arbete på deltid. Deltagare som får deltidsarbete har sällan uppnått målet om ett varaktigt arbete på hela sitt arbetsutbud. Det kan ofta handla om tillfälliga anställningsförhållanden som inte lett till en fast förankring på arbetsmarknaden. Därför har deltagaren sällan uppnått syftet med programmet som är att få och behålla ett arbete. Statistiken indikerar en överrepresentation av kvinnor som fått programmet återkallat på grund av tim- eller deltidsanställning och förändringen skulle därmed ligga i linje med Arbetsförmedlingens mål för jämförbarhetsarbetet. Arbetsförmedlingen kommer med utgångspunkt i ovan arbete

fram och överlämna en framställan till regeringen om översyn av kraven i förordningen. En sådan förändring bedöms kunna bidra till ett mera jämställt deltagande för kvinnor och män inom programmet.

Gällande åtgärder för att öka kvinnors tillgång till arbetsnära insatser under etableringstiden avser arbetsförmedlingen att tertialvis följa upp vissa arbetsnära insatser för samtliga regioner ned på enhetsnivå. Detta för att vid behov överväga åtgärder för en mera jämställd och jämlik tillgång till insatser. Särskilt viktigt är att följa är lönebidrag, SIUS-programmet och arbetsmarknadsutbildning.

Slutligen konstaterar Arbetsförmedlingen att det finns skäl att ytterligare analysera de bedömningar som kontinuerligt görs av arbetssökandes förutsättningar och förmågor i förhållande till arbete utifrån bland annat ett jämställdhetsperspektiv. Detta då bedömningen ligger till grund för de stöd och insatser arbetssökande tar del av under tiden som arbetssökande. Resultatet av analysen ska succesivt omhändertas och nyttjas för att öka verksamhetens förmåga att ge såväl kvinnor som män likvärdiga och goda förutsättningar att nå arbete genom ett jämställt bemötande och ensad handläggning.

Referenser

Arbetsförmedlingen (2021), *Jämförbarhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 – 2025: Subventionerade anställningar, arbetsmarknadsutbildningar, utvecklade matchningstjänster, etableringsprogrammet och övrigt*, dnr: Af-2021/0051 7044.

Arbetsförmedlingen (2022), *Jämförbarhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022: Redovisning av resultat och genomförda åtgärder i verksamheten*, dnr: Af-2022/0058 9077.

Arbetsförmedlingen (2022) *Jämförbarhetsintegrering (JÄMI) – att göra jämförbarhet*, Sammanfattning och rekommendationer från Arbetsförmedlingens arbete med JÄMI 2022, dnr: Af-2022/0018 9852.

Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden*, dnr: Af-2022/0046 3693.

Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsmarknaden för kortutbildade*, Arbetsförmedlingen analys 2022:9, dnr: Af-2022/0009 4862.

Arbetsförmedlingen (2023), *Ökad upptäckt av våld, Delredovisning 2024*, dnr Af-2023/0130 0724.

Arbetsförmedlingen (2023), *Återrapport Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden*, dnr: Af2022/0114 1951.

Arbetsförmedlingen (2023), *Återrapport jämförbarhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023 – Verksamhetsstyrning samt service och bemötande*, dnr: Af-2023/0078 2265.

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022.

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2023.

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2024.

Arbetsförmedlingen (2024), *En effektutvärdering av extratjänsterna*, Arbetsförmedlingen analys 2024:5, dnr: Af-2022/0055 0116.

Arbetsförmedlingen (2025), *Enkät till chefer på verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, Frågor om jämförbarhetsintegrering*, Af-2025/00876165.

Liljeberg, L. och Lundin, M. (2025), *Introduktion till jobb – Kartläggning av subventionerade anställningar och effekter av introduktionsjobben*, IFAU rapport 2025:22.

Prop. 1993/94:147, *Delad makt-delat ansvar*.

Prop. 2005/06:155, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämslällldhetspolitiken*.

Prop. 2024/25:1, Utgiftsområde 14, s. 13–15.

SOU 2024:4, *Minska gapet: Åtgärder för jämslälllda livsinkomster*, bilaga 3 och 4.

Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män 2024*.

Digitala källor

[Jämslällldhetsintegrering i statliga myndigheter - JiM - Regeringen.se](#) (Hämtad 2025-09-22).

[Mål för jämslällldhet - Regeringen.se](#) (Hämtad 2025-09-22).