

Försäkringskassans bidrag till ökad jämslälldhet 2020–2025

Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens
utvecklingsprogram för jämslälldhetsintegrering i statliga
myndigheter

Vårt diarienummer: FK 2024/027942
Upplysningar: Julie Jacobsson
010-116 93 18
julie.a.jacobsson@forsakringskassan.se
Webbplats: www.forsakringskassan.se



Förord

Försäkringskassan har sedan 2013 varit med i regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Programmet syftar till att stärka Försäkringskassans arbete så att vår verksamhet ännu bättre bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Försäkringskassan har under perioden 2020–2025 gjort stora framsteg och bidragit till ett mer jämställt samhälle. Socialförsäkringen utgör en central del av de offentliga trygghetssystemen och berör en stor del av befolkningen. För att säkerställa en rättssäker hantering av socialförsäkringen behövs ett aktivt jämställdhetsarbete.

I denna rapport beskriver vi hur Försäkringskassan har arbetat med jämställdhetsutmaningar under perioden 2020–2025. Rapporten består av två delar. I del 1 beskrivs resultat och effekter av Försäkringskassans jämställdhetsarbete och myndighetens bidrag till ökad jämställdhet. Del 2 består av en detaljerad resultatredovisning.

Del 1 har skrivits av Julie Jacobsson och del 2 av Åsa Trotzig. Under arbetets gång har flera kollegor bistått med värdefullt stöd. Moa Östberg har varit ansvarig chef.

Stockholm, januari 2026

Nils Öberg



Innehåll

Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens
utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter 1

Sammanfattning..... 5

Risker för osakliga könsskillnader..... 5

Jämställt uttag 5

Våld i nära relationer 5

Jämställd hälsa 6

Fortsatt arbete 6

Inledning..... 7

Del 1: Försäkringskassans bidrag till de jämställdhetspolitiska delmålen 10

Genom arbetet mot osakliga könsskillnader har Försäkringskassan bidragit
till ekonomisk jämställdhet 10

Genom arbetet för ett jämställt uttag har Försäkringskassan bidragit till
ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av obetalt hem- och
omsorgsarbete 14

Försäkringskassan har bidragit till att motverka mäns våld mot kvinnor och
våld i nära relationer 18

Försäkringskassan har genomfört få riktade insatser och därför inte bidragit
till jämställd hälsa 22

Försäkringskassans lärdomar av arbetet med jämställdhetsintegrering 24

Fortsatt arbete 25

Del 2: Resultatredovisning..... 28

Inledning till resultatredovisningen 28

Mål 1: Det ska inte förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet 33

1. Prestationsmål: Handläggare vet var i handläggningen risker för osakliga
könsskillnader finns och vad de ska göra för att undvika dem 35

2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr,
följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med osakliga könsskillnader 38

3. Prestationsnära effekt: Det förekommer inte några osakliga könsskillnader
i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet 44

4. Effekt för individer i samhället: Ingen blir utsatt för diskriminering utifrån
kön i socialförsäkringen..... 50

Mål 2: När föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt 54

1. Prestationsmål: Försäkringskassan informerar om möjligheten att dela på
ersättningen och uppmuntrar till jämställt uttag 56



2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag.....	63
3. Prestationsmål: Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till ett mer jämställt uttag	70
4. Prestationsnära effekt: Försäkringskassan bidrar till att föräldrar och andra anhöriga är medvetna om hur deras val påverkar jämställdhet.....	71
5. Effekt för individer i samhället: När föräldrar och andra anhöriga väljer vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt	75

Mål 3: Försäkringskassan ska upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer..... 81

1. Prestationsmål: Handläggare ställer frågor om våld i mötet med enskilda.....	83
2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld	93
3. Prestationsmål: Försäkringskassan informerar om våld	102
4. Prestationsmål: Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till att minska våld	103
5. Prestationsnära effekt: Försäkringskassan upptäcker mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	104
6. Prestationsnära effekt: Enskilda med erfarenhet av våld får information om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.....	108
7. Effekt för individer i samhället: Enskilda med erfarenhet av våld får eller söker stöd.....	109

Mål 4: Skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska 114

Få riktade aktiviteter har genomförts	115
1. Prestationsmål: Handläggare vet var risker för könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa finns och vad de ska göra för att motverka dem.	116
2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med jämställd hälsa.	120
3. Prestationsmål: Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till jämställd hälsa	123
4. Effekt för individer i samhället: Individer får likvärdig handläggning, beslut och bemötande	124

Referenser 125

Tabellbilaga 127



Sammanfattning

Försäkringskassan har under perioden 2020–2025 arbetat utifrån fyra jämställdhetsmål för att bidra till de nationella jämställdhetspolitiska delmålen. Rapporten visar att arbetet har lett till flera framsteg, men att det också finns kvarstående utmaningar.

Risker för osakliga könsskillnader

Myndigheten har stärkt kunskapen om risker för osakliga könsskillnader genom utbildningar och årliga kartläggningar av könsskillnader i handläggningen. Fördjupade analyser visar att könsskillnader delvis kan förklaras av andra faktorer. Trots det kvarstår risker för osakliga skillnader och diskriminering, särskilt i ärenden med stort bedömningsutrymme. Försäkringskassan har genom arbetet bidragit till ökad ekonomisk jämställdhet.

Jämställt uttag

Genom att informera och sprida kunskap har Försäkringskassan skapat förutsättningar för mer jämställt uttag av förmåner som kan delas mellan föräldrar och andra anhöriga. Samtidigt är uttaget av dessa förmåner fortfarande ojämnt. Hur föräldrar och andra väljer att dela på ersättningar påverkas av många olika faktorer, till exempel individens val, normer om omsorgsarbete och ersättningarnas utformning. Sammantaget har Försäkringskassan genom sina insatser bidragit till de jämställdhetspolitiska målen ekonomisk jämställdhet och jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete.

Våld i nära relationer

Under perioden 2020–2025 har andelen handläggare som ställer frågor om våld i nära relationer ökat. Individer med erfarenheter av våld har berättat om sina erfarenheter och kunnat få stöd. Resultaten visar att erfarenheter av våld oftare upptäcks när frågor om våld ställs systematiskt. I maj 2025 kritiserade dock Justitieombudsmannen (JO) Försäkringskassan för att ha ställt frågor om våld i ett sjukpenningärende utan att frågorna hade betydelse för bedömningen. JO klargjorde att frågor i ett ärende endast får ställas när de är relevanta för utredningen, vilket innebär att det saknas rättsligt stöd för att ställa rutinmässiga frågor om våldsutsatthet. Med anledning av JO:s kritik har myndigheten inlett ett arbete för att se över och anpassa sina arbetssätt. Försäkringskassan har genom arbetet 2020–2025 bidragit till det jämställdhetspolitiska målet om att våld ska upphöra.



Jämställd hälsa

Arbetet med att minska de hälsoskillnader mellan kvinnor och män som har sin grund i ojämställdhet har främst bestått av generella insatser som varit kopplade till andra mål, medan få riktade åtgärder har genomförts. Kunskapen om könsskillnader i sjukförsäkringen har ökat, men ett jämställdhetsperspektiv är fortfarande inte integrerat i myndighetens styrning eller i det stöd som ges till handläggningen. Försäkringskassan bedöms därför inte ha bidragit till målet om jämställd hälsa.

Fortsatt arbete

Försäkringskassan bedömer att de jämställdhetspolitiska målen om ekonomisk jämställdhet, en jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete, jämställd hälsa samt mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer fortsatt är relevanta områden för Försäkringskassans jämställdhetsarbete. Myndigheten kommer även framöver att arbeta utifrån sina fyra myndighetsspecifika jämställdhetsmål: att motverka osakliga könsskillnader, främja jämställt uttag av förmåner, upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor samt bidra till minskade könsskillnader i hälsa.

Arbetet visar att långsiktighet, systematik och konkreta moment i handläggningen ger störst genomslag. Jämställdhetsintegrering behöver dock kompletteras med riktade insatser, särskilt inom jämställd hälsa och området våld i nära relationer. Myndigheten behöver även fortsätta att stärka analys- och utvärderingsarbetet, integrera jämställdhet i stödverksamheten och utveckla jämställdhetsperspektivet i samverkan med andra aktörer.



Inledning

Försäkringskassan har fått i uppdrag av regeringen att redovisa resultat och om möjligt effekter av myndighetens arbete med att bidra till de jämställdhetspolitiska målen 2020–2025.¹ Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan varit en av myndigheterna i JiM-programmet.² JiM-programmet syftar till att stärka myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering så att deras verksamhet ännu bättre bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Som en del av detta fick Försäkringskassan i uppdrag av regeringen att ta fram en inriktning för hur myndigheten ska arbeta för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen för åren 2022–2025. I inriktningen beslutades fyra mål för Försäkringskassans jämställdhetsarbete.³ Dessa är:

1. Det ska inte förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet.
2. När föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt.
3. Försäkringskassan ska upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
4. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska.

Försäkringskassans jämställdhetsmål förväntas bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa samt till att mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra.⁴

Försäkringskassan har sedan 2013 haft regeringsuppdrag inom jämställdhetsintegrering. Arbetet med jämställdhet och våld har under åren 2020–2025 byggt vidare på det arbete som genomförts sedan 2013.

Syftet med den här rapporten är att beskriva Försäkringskassans bidrag till de jämställdhetspolitiska målen under åren 2020–2025.

Läsanvisningar

Rapporten består av två delar. I Del 1 beskrivs resultat och effekter av Försäkringskassans jämställdhetsarbete och myndighetens bidrag till ökad

¹ Arbetsmarknadsdepartementet 2024

² Regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter

³ Försäkringskassan 2021

⁴ Målet om mäns våld mot kvinnor innefattar också att utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra. Försäkringskassans arbete bidrar främst till att motverka våld i nära relationer.

jämställdhet. Den beskriver också vilka fortsatta ojämställdhetsproblem som Försäkringskassan behöver arbeta vidare med.

Resultaten som beskrivs i Del 1 återkommer i mer detaljerad form i Del 2, som i sin tur är en resultatredovisning. Den bygger på en verksamhetslogik med effektkedjor som tidigare har tagits fram för Försäkringskassans jämställdhetsarbete. Effektkedjorna beskriver hur Försäkringskassans aktiviteter ska leda till önskade resultat och långsiktiga samhällseffekter inom jämställdhetsområdet. Till effektkedjorna finns indikatorer. I Del 2 redovisas resultat för dessa indikatorer.

Datainsamling

För att kunna redovisa resultat och effekter har Försäkringskassan följt upp 44 indikatorer. Uppföljning av indikatorerna bygger på flera datakällor. Den mest förekommande datakällan är en medarbetarenkät. Även registerdata, intern rapportering och dokumentgranskning har använts för datainsamling.

Begrepp

I rapporten återkommer ofta ordet *handläggare*. Med handläggare menas anställda vid Försäkringskassan som i sin yrkesroll på något sätt handlägger enskildas försäkringsärenden. De kan till exempel ha yrkesrollerna handläggare, utredare, försäkringsutredare eller beslutsfattare.

Ett annat begrepp som ofta återkommer är *försäkrade*. Försäkrade är personer som omfattas av det svenska socialförsäkringsskyddet i Sverige och som kan ha rätt till en ersättning från Försäkringskassan. Ibland används också *enskilda*. Enskilda är alla individer som är part i ett ärende hos Försäkringskassan.

Även begreppet *bedömningsutrymme* återkommer i rapporten. I tillämpning av lagstiftningen för socialförsäkringen kan det finnas utrymme för olika bedömningar, till exempel när en handläggare ska besluta om en enskild har rätt till en viss förmån. Då måste handläggaren avgöra vad som är korrekt utifrån omständigheterna i det enskilda ärendet. Det kallas för bedömningsutrymme. Försäkringskassan har konstaterat att det finns särskilt stora risker för att osakliga könsskillnader ska uppstå i förmåner där bedömningsutrymmet är stort.⁵

⁵ Försäkringskassan 2021



Del 1: Försäkringskassans bidrag till de jämsälldhetspolitiska delmålen



Del 1: Försäkringskassans bidrag till de jämställdhetspolitiska delmålen

I det här kapitlet redovisas om och på vilket sätt Försäkringskassan under åren 2020 – 2025 har bidragit till de jämställdhetspolitiska delmålen. För att bedöma bidraget till de jämställdhetspolitiska delmålen redogörs i det här kapitlet för resultat av effekter inom Försäkringskassans fyra jämställdhetsmål.

Genom arbetet mot osakliga könsskillnader har Försäkringskassan bidragit till ekonomisk jämställdhet

Försäkringskassans första jämställdhetsmål om att det inte ska förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande avser att bidra till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. När kvinnor och män får likvärdig tillgång till socialförsäkringen antas det på individnivå leda till att ingen utsätts för diskriminering utifrån kön i socialförsäkringen. Detta innebär i sin tur att kvinnor och män ges likvärdiga förutsättningar till ekonomisk trygghet.

Handläggare har kunskap om risker för osakliga könsskillnader

Ett första steg för att nå det övergripande målet om ekonomisk jämställdhet är att medarbetare vet var i handläggningen risker för osakliga könsskillnader finns och vad de ska göra för att undvika samt motverka dem.

Under perioden 2020–2025 hade Försäkringskassans utbildningar i jämställdhet cirka 6 100 deltagare, att jämföra med att myndigheten år 2025 har omkring cirka 14 000 anställda. År 2025 uppger majoriteten av handläggarna att de vet hur de ska agera för att motverka osakliga könsskillnader i handläggningen. I en enkätundersökning uppger 33 procent av handläggarna som handlägger enskildas försäkringsärenden att de ser risker för osakliga könsskillnader i handläggning av enskildas ärenden, vilket är en minskning sedan 2022. Det är vanligare att se risker för osakliga könsskillnader i handläggning av förmåner med ett stort bedömningsutrymme. Det överensstämmer med Försäkringskassans bedömning av var risker för osakliga könsskillnader är störst.

Förutsättningar för att fatta likvärdiga beslut finns delvis på plats

Utöver kunskap behöver chefer skapa förutsättningar, planera, prioritera, styra, följa upp och efterfråga resultat av arbetet med osakliga könsskillnader för att handläggare ska kunna fatta rättssäkra och likvärdiga beslut. Majoriteten av medarbetare och chefer uppger att de i stor eller mycket stor utsträckning har förutsättningar att motverka osakliga könsskillnader i handläggningen. Det är dock endast en fjärdedel av dem som uppger att deras närmsta chef i stor eller mycket stor utsträckning följer upp arbetet med att motverka osakliga könsskillnader.

Stöd- och styrdokument som används i handläggning inom förmåner med stort bedömningsutrymme innehåller i hög grad integrerad information om jämställdhet och osakliga könsskillnader, vilket är ett resultat av ett långsiktigt utvecklingsarbete. Det består dock främst av generella skrivningar och det skulle kunna förbättras genom att integrera jämställdhetsperspektivet i praktiska moment i handläggningen.

Försäkringskassan har kartlagt och analyserat könsskillnader i handläggningen

Försäkringskassans har årligen kartlagt könsskillnader i handläggningen. Kartläggningarna omfattar nyckeltal som handläggningstider, felaktiga utbetalningar, ändrade beslut efter omprövningar och avslag. Även förmånsspecifika nyckeltal som rör särskilda moment i handläggningen av en specifik förmån har kartlagts. Kartläggningarna visar att det finns skillnader mellan kvinnor och män.

För att ta reda på om skillnaderna är sakliga eller osakliga har Försäkringskassan genomfört fördjupade analyser. Flera av analyserna visar att könsskillnader till viss del kan förklaras av andra faktorer som till exempel att kvinnor och män som söker ersättning tillhör olika diagnosgrupper.⁶ Försäkringskassan har också kartlagt risker för osakliga könsskillnader och olika behandling utifrån till exempel etnisk tillhörighet. Inom sjukpenningärenden har till exempel en risk identifierats som handlar om att kvinnors och mäns ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete utreds på olika sätt.

Det finns ett fortsatt behov att kartlägga och analysera könsskillnader i handläggningen.

Det finns risker för diskriminering utifrån kön

När kvinnor och män får likvärdig tillgång till socialförsäkringen antas det leda till att ingen utsätts för diskriminering i socialförsäkringen utifrån kön. År 2025 uppger 8 procent av handläggarna att de i utredning, handläggning eller beslut i försäkringsärenden ser risk för diskriminering utifrån kön. Det är samma andel som 2022. Fyra procent uppger att de ser risker för diskriminering utifrån könsöverskridande identitet eller uttryck. Att

⁶ Läs mer om detta i Del 2, under indikator 1.3.2

handläggare ser att det finns en hypotetisk risk för potentiell diskriminering betyder dock inte att diskriminering faktiskt har skett.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har under perioden 2020–2025 genomfört två tillsynsutredningar med anledning av diskrimineringsgrunden kön. År 2024 gjorde DO bedömningen att Försäkringskassan brutit mot förbudet om direkt diskriminering på grund av kön sedan en transman inte kunnat ansöka digitalt om tillfällig föräldrapenning trots att kriterierna för att få förmånen varit uppfyllda.⁷ 2020 konstaterade DO, efter att en gravid kvinna nekats sjukpenning, att myndighetens tolkning av reglerna riskerar att indirekt missgynna gravida kvinnor. DO fann däremot inte tillräckligt underlag för att fastställa diskriminering i det enskilda fallet.⁸

Sammantaget indikerar medarbetarnas upplevelse av risker för diskriminering kopplat till kön och DO:s tillsynsutredningar att det finns reell risk för diskriminering i utredning, handläggning eller beslut i försäkringsärenden. I vilken omfattning risken finns är svårbedömt eftersom underlaget är begränsat.

Den sammanlagda bedömningen är att Försäkringskassan har bidragit till målet om ekonomisk jämställdhet

Sammantaget visar resultaten av det genomförda arbetet att det är rimligt att anta att Försäkringskassan har bidragit till ökad ekonomisk jämställdhet på samhällsnivå. Bedömningen bygger på att Försäkringskassan genom arbete med jämställdhetsintegrering av verksamhetsnära styr- och stöddokument, systematiska kvalitetsanalyser, årliga kartläggningar av könsskillnader, fördjupade analyser samt långsiktiga utbildningsinsatser, har skapat en tydlig förflyttning. Detta har bidragit till att förebygga risker för diskriminering utifrån kön. Satsningen på kärnverksamheten med särskilt fokus på förmåner med stort bedömningsutrymme har stärkt möjligheten att uppnå effekter som bidrar till ökad ekonomisk jämställdhet på samhällsnivå.⁹

Osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande är en fortsatt utmaning för Försäkringskassan

Omedvetna värderingar och stereotypa föreställningar kopplade till kön, etnicitet, sexuella läggning och andra faktorer riskerar att påverka Försäkringskassans handläggning, beslut och bemötande inom socialförsäkringen. Detta gäller särskilt i ärenden med stort bedömningsutrymme där individuella behov och förutsättningar ska vägas in. I dessa situationer finns risk att stereotypa föreställningar om kön omedvetet påverkar Försäkringskassans handläggning, beslut och bemötande. Flera analyser visar att det kan finnas risk för osakliga könsskillnader inom myndighetens ersättningar.

⁷ Diskrimineringsombudsmannen 2025

⁸ Diskrimineringsombudsmannen 2020

⁹ För underlag till bedömning av måluppfyllelse se tabell 2 i tabellbilagan.



En annan utmaning är risken för stereotypa föreställningar om kön i underlag från externa aktörer. Inom sjukförsäkringen möter Försäkringskassan en stor del av befolkningen. Eftersom handläggningen i hög grad bygger på medicinskt underlag från hälso- och sjukvården finns det risk att dessa föreställningar reproduceras i myndighetens verksamhet vilket kan påverka såväl utredningar som beslut.

Osakliga könsskillnader innebär en risk för diskriminering på grund av kön och strider mot det rättsliga kravet på objektivitet. Förekomsten av sådana skillnader kan vara indikation på att vi brister i utredningsskyldighet och rättssäkerhet. Därmed behöver vi fortsatt analysera risker för osakliga könsskillnader och tillsätta åtgärder vid behov.

Genom arbetet för ett jämställt uttag har Försäkringskassan bidragit till ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete

Vissa ersättningar inom socialförsäkringen kan delas mellan två personer, vanligtvis föräldrar och andra anhöriga. Det gäller bland annat föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning för barn och närståendepenning. Försäkringskassans andra jämställdhetsmål är att när föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt. Målet avser att bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet och jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete.

Försäkringskassan har informerat om möjligheten att dela

Ett första steg för att nå målen är att Försäkringskassan informerar om möjligheten att dela på ersättningen och uppmuntrar till jämställt uttag. Ungefär två tredjedelar av handläggarna inom omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn uppger 2025 att de informerar om möjligheten att dela på ersättningarna i alla eller de flesta ärenden. Det är en något högre andel än tidigare år.

Inom föräldrapenning uppger ungefär en fjärdedel av handläggarna att de informerar om möjligheten att dela på ersättningen och uppmuntrar till ett jämställt uttag i alla eller de flesta av sina kontakter med försäkrade. För tillfällig föräldrapenning är motsvarande andel ungefär en tiondel. Den vanligaste orsaken som handläggarna uppger till att de sällan informerar eller uppmuntrar är att de inte tycker att det passar i de samtal de för med föräldrar eller andra anhöriga.

Att det är vanligare att informera om möjligheten att dela på omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn jämfört med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning kan delvis förklaras av att föräldrar redan disponerar över hälften av föräldrapenningdagarna var utan att göra något aktivt val. En annan förklaring är att omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning är förhållandevis nya förmåner. Kunskapen om förmåner har generellt varit låg bland allmänheten och behovet att informera om förmånernas utformning blir därför större. Kunskapen om föräldraförsäkringen är å andra sidan hög bland allmänheten.

Under perioden 2020–2025 har Försäkringskassan bedrivit ett informationsarbete för att öka kunskapen om föräldraförsäkringen och stärka förutsättningarna för ett jämställt uttag. Årligen har cirka 5–10 informationsinsatser som syftar till ett jämställt uttag genomförts, bland annat bestående av inlägg på sociala medier och annonser i relevant media.

Försäkringskassan har även vidareutvecklat digitala tjänster som på olika sätt informerar om möjligheten att dela ersättningen och kan bidra till ett



jämställt uttag. Det är verktyg för att på olika sätt planera för och räkna på föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.

Förutsättningar för att bidra till ett jämställt uttag finns delvis på plats

För att Försäkringskassan ska kunna bidra till ett mer jämställt uttag behöver chefer styra, skapa förutsättningar, efterfråga och följa upp resultat av arbetet. Ungefär en tredjedel av handläggarna uppger 2025 att de har goda eller mycket goda förutsättningar att bidra till arbetet med ett jämställt uttag. Ungefär en femtedel uppger 2025 att deras närmsta chef följer upp arbetet med jämställt användande av ersättningen. Det är en ökning sedan 2022.

2025 uppger hälften av medarbetarna på den avdelning som handlägger föräldraförsäkringen att de på en arbetsplatsträff eller något annat möte diskuterat jämställdhet. Det kan till exempel handla om ett jämställt uttag.

Stöd- och styrdokument som används i handläggning av föräldrapenning innehåller information om att främja ett jämställt uttag. Motsvarande saknas däremot inom andra förmåner som föräldrar och andra anhöriga kan dela på. Verksamhetsplanen för den avdelning som ansvarar för föräldraförsäkringen beskriver verksamhetens bidrag till de jämställdhetspolitiska delmålen.

Föräldrar och andra anhöriga tar del av Försäkringskassans information om jämställt uttag

När försäkrade har kunskap om hur ett ojämställt uttag kan påverka dem så har de möjlighet att göra medvetna val om att fördela uttaget jämställt.

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan haft flera digitala tjänster på webbplatsen och i myndighetens app som syftar till att informera föräldrar om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Syftet med tjänsterna är även att stärka förutsättningarna för ett jämställt uttag. Sammanlagt har dessa tjänster haft ungefär 8,2 miljoner besök.¹⁰

Försäkringskassan har kontakt med föräldrar via till exempel telefon, e-post och Försäkringskassans Facebook-sida. En studie från Uppsala universitet har undersökt om Försäkringskassan eller föräldrar i dessa kontakter lyfter frågan om jämställt uttag. Studien visar att det enbart är i en mindre del av kontakterna som det sker.¹¹

¹⁰ Det har inte följts upp på hur många unika individer som använt dem.

¹¹ Höglund, F. & Flinkfeldt, M. 2024a

Uttaget är fortsatt ojämsställt

När föräldrar har möjligheten att göra medvetna val antas det kunna leda till att uttaget av förmåner fördelas mer jämställt. För barn födda 2023 delade en femtedel av föräldrarna jämställt på dagarna under barnets två första levnadsår.¹² När föräldrapenningen inte delas jämställt är det vanligast att kvinnan tar ut den största delen av de dagar med föräldrapenning paret använt. Under åren 2020 – 2025 finns ingen utveckling mot ett mer jämställt uttag av föräldrapenning. Inte heller uttaget av tillfällig föräldrapenning har blivit mer jämställt under tidsperioden.

Omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn kan betalas ut till en eller två föräldrar. Andelen föräldrapar som delar lika på utbetalning av omvårdnadsbidrag har ökat från 10 procent år 2020 till 21 procent år 2025. Omvårdnadsbidraget är dock inte kopplat till hur mycket ansvar föräldrar tar för barnets omvårdnad eller om någon förälder minskar sin arbetstid. Det är därför svårt att uttala sig om en jämställd fördelning av ersättningen faktiskt bidrar till de jämställdhetspolitiska målen. För merkostnadsersättning har andelen som delar lika på utbetalningen varierat mellan 12 och 14 procent.

Personer som stödjer en svårt sjuk närstående kan ha rätt till närståendepenning. Av de som tog emot närståendepenning under 2025 var 72 procent kvinnor och 28 procent män. Könsfördelningen har sett ungefär likadan ut under tidigare år.

Den sammanlagda bedömningen är att Försäkringskassan har bidragit till målen om ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Inom samtliga ersättningar i socialförsäkringen som kan delas mellan den försäkrade och en annan person, vanligen en förälder eller anhörig, är det kvinnor som tar ut den största delen av ersättningen. Försäkringskassan under åren 2020 – 2025 skapat förutsättningar och underlättat för föräldrar att göra aktiva val och nyttja ett mer jämställt uttag. Försäkringskassan bedöms ha nått ut med information om föräldraförsäkringen till föräldrarna och budskapet om att dela lika framhålls i många kanaler. Om insatser inte hade genomförts är det möjligt att uttaget hade varit mer ojämsställt.

Fördelningen mellan föräldrarna gällande uttaget av en förmån påverkas till stor del av andra faktorer, till exempel individens val, normer och värderingar kring föräldraskap och omsorg och utformning av förmånerna. Försäkringskassan har i sin rapport *Vägar mot en mer jämställd föräldraledighet* visat förslag på hur olika regeländringar skulle kunna bidra till en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten.¹³

Utifrån Försäkringskassans insatser är det rimligt att anta att myndigheten har bidragit till att nå de jämställdhetspolitiska målen om ekonomisk

¹² Med jämställt avses att ingen av föräldrarna tagit mindre än 40 procent eller mer än 60 procent av de dagar som använts.

¹³ Försäkringskassan 2024a

jämställdhet och en mer jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.¹⁴

Ojämställt uttag är en fortsatt utmaning

Det finns fortsatt behov av att informera om och uppmuntra till ett jämställt uttag särskilt med anledning av efterföljande konsekvenser. Det ojämställda uttaget av ersättningar får konsekvenser både för kvinnor och män. För män kan konsekvensen bli en svagare relation till barn och familj. För kvinnor innebär det negativa effekter på hälsa, livsinkomst, pension, inkomstutveckling, arbetslivsanknytning samt möjligheten att utöva inflytande i samhället. Studier visar ett samband mellan hur dagarna med föräldrapenning fördelas och föräldrarnas framtida inkomster. Kvinnor som tar ut 80 procent eller mer får en sämre inkomstutveckling jämfört med kvinnor som tar ut en mindre andel av dagarna.¹⁵

Erfarenheterna visar dock att de nuvarande insatserna inte är tillräckliga för att uppnå ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen. För att nå ett jämställt uttag krävs sannolikt regeländringar. Inom omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning finns förbättringspotential genom mer aktiva informationsinsatser. Sådana insatser skulle kunna bidra till att fler känner till möjligheten att nyttja ersättningarna vilket skulle kunna främja ett mer jämställt användande.

¹⁴ För underlag till bedömning av måluppfyllelse se tabell 3 i tabellbilagan.

¹⁵ Försäkringskassan (2020). Vad händer med inkomsten efter att man får barn? Korta analyser 2020:3



Försäkringskassan har bidragit till att motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Försäkringskassans tredje jämställdhetsmål är att upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Genom att Försäkringskassan ställer frågor om våld kan personer med erfarenhet av våld få eller söka stöd, vilket i sin tur kan bidra till att mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer minskar.

Handläggare inom sjukpenning och underhållsstöd har under åren 2020 till 2025 ställt frågor om våld som en del av handlägningsprocessen. I andra förmåner kan frågor om våld ställas vid indikation. Från och med hösten 2025 ställs inte längre frågor om våld rutinmässigt inom sjukpenningärenden och underhållsstöd, utan endast när svaret bedöms ha betydelse för ärendet. Läs mer om det i stycket *Justitieombudsmannens kritik mot Försäkringskassan*.

Förutsättningar för att fråga om våld har funnits på plats i delar av myndigheten

För att handläggare ska kunna ställa frågor om våld i mötet med försäkrade behöver chefer skapa förutsättningar för arbetet genom att planera, prioritera, styra, följa upp och efterfråga resultat. Under 2020–2025 har Försäkringskassans utbildningar om våld haft cirka 10 600 deltagare.

Av handläggare som 2020–2025 skulle ställa frågor om våld som ett särskilt moment i handläggning av sjukpenningärenden uppger 58 procent år 2025 att deras närmsta chef följer upp arbetet. Det är en ökning från 21 procent år 2022. En tredjedel av handläggarna uppger att de har goda eller mycket goda förutsättningar att upptäcka och motverka våld i kontakten med enskilda.

Inom förmånerna sjukpenning och underhållsstöd innehåller stöd- och styrdokument i hög grad information om våld i nära relationer, vilket är en följd av utvecklingsarbete av stödet till handläggningen. Försäkringskassan har däremot inte utvecklat några digitala tjänster som underlättar för handläggare att ställa frågor om våld i nära relationer.

Försäkringskassan har informerat om våld i nära relationer

Under 2020–2025 genomförde Försäkringskassan två till fem kommunikationsinsatser per år om våld i nära relationer. Insatserna har genomförts via inlägg på sociala medier och information på myndighetens webbplats samt under vissa perioder genom en särskild informationsruta på webbplatsens startside. Kommunikationsinsatserna bedöms ha haft begränsad räckvidd.

Handläggare har ställt frågor om våld

För att Försäkringskassan ska kunna upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer behöver handläggare ställa frågor om våld i mötet med försäkrade.

Andelen handläggare inom sjukpenning som uppger att de ställer frågor om våld har ökat markant mellan 2020 och 2025. Bland dem som ska ställa frågor om våld som ett särskilt moment i handläggningen uppger 83 procent år 2025 att de gör det i alla eller de flesta ärenden. Motsvarande andel år 2020 var 35 procent.

Bilden av hur vanligt det är att handläggare ställer frågor om våld i sjukpenningärenden blir dock mer komplex när resultaten från en textanalys-studie tas med i bilden. När handläggare i sjukpenningärenden ställer frågor om våld ska de dokumentera det i ärendets akt. Försäkringskassan har sökt i akter för att ta reda på hur ofta ordet *våld* förekommer i ärenden. År 2025 förekommer ordet *våld* i 44 procent av ärendena vilket är en ökning jämfört med 2022 då andelen var 21 procent.¹⁶

Inom underhållsstöd ökade andelen handläggare som uppgav att de oftast eller alltid informerade om och ställde frågor om våld från 56 procent år 2020 till 86 procent år 2022. För år 2025 är siffran 77 procent. Minskningen mellan 2022 och 2025 kan förklaras av att handläggarna för att korta handläggningstiderna har kontaktat färre individer per telefon.

När det gäller handläggare som ska ställa frågor om våld vid indikation så uppger 74 procent år 2025 att de alltid eller i de flesta fall ställer frågor om våld när de misstänker att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld. Samtidigt förekommer det att handläggarna uppger att de aldrig har ställts inför en sådan situation.

År 2022 genomfördes en intervjustudie med personer som haft ärenden inom sjukpenning eller underhållsstöd. De flesta som fått frågor beskrev att handläggaren gjorde två saker; informerade om Försäkringskassans regeringsuppdrag om våld i nära relationer och ställde en fråga om erfarenheter av våld. Både de som fått och de som inte fått frågor om våld var positiva till att myndigheter som Försäkringskassan ställer sådana frågor.¹⁷

Handläggare har upptäckt individer med erfarenheter av våld

När Försäkringskassan ställer frågor om våld (och individer med erfarenheter av våld vill berätta) så kan våld upptäckas. År 2025 uppger 80 procent av de handläggare som rutinmässigt skulle ställa frågor om våld

¹⁶ Försäkringskassan 2024b. Det finns en diskrepans mellan hur ofta handläggare uppskattar att de ställer frågor om våld och hur ofta ordet våld har dokumenterats i akter. Det kan bero på att handläggare överskattar hur ofta de ställer frågor om våld eller att de inte alltid dokumenterar när de gör det. Det kan också finnas selektionsbias, där de som svarar på enkäten oftare ställer frågor om våld, jämfört med de som valt att inte svara.

¹⁷ Point/Försäkringskassan 2022



inom sjukförsäkringen att de har identifierat minst en person som är eller har varit utsatt för våld. Inom andra avdelningar, där frågor om våld skulle ställas vid indikation, uppger mellan 16 och 21 procent detsamma. Resultaten tyder på att sannolikheten att upptäcka våld ökar när frågor om våld ställs rutinmässigt, istället för enbart vid misstanke. Även andra faktorer, såsom t.ex. sambandet mellan ohälsa och erfarenheter av våld, kan dock bidra till att myndigheten identifierar fler personer med erfarenheter av våld inom sjukförsäkringen.

Aktstudien inom sjukpenningärenden visar att i 180 av 1 999 ärenden där frågor om våld ställdes dokumenterades att individen haft erfarenhet av våld. Det motsvarar uppskattningsvis 8,3–10,5 procent av hela studiepopulationen. De flesta som berättade om våld var kvinnor och oftast rörde det tidigare erfarenheter som inte längre pågick.

Individer med erfarenheter av våld har troligtvis fått stöd

När Försäkringskassan upptäcker att en individ har erfarenheter av våld antas det påverka handläggningen exempelvis genom att handläggaren informerar individen om vilket stöd hen kan få. Aktstudien visade att ungefär hälften av de som berättade om erfarenheter av våld redan hade haft kontakt med någon form av stödverksamhet med anledning av våldet.

En stor majoritet av de som arbetar med samordnade rehabiliteringsinsatser inom sjukpenningärenden uppger att de, när de fått information om att en individ har erfarenhet av våld, vid ett senare tillfälle i handläggningen följer upp om hen fått stöd.

När en anställd vid Försäkringskassan får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa ska en orosanmälan göras till socialnämnden. Vid behov ska barnet och hens förälder erbjudas stöd. Under 2020–2025 har Försäkringskassan gjort cirka 2 400 orosanmälningar. År 2025 uppger 30 procent av de som gjort en orosanmälan att de har gjort det på grund av misstanke om att ett barn kan ha bevittnat våld i familjen. Om det finns misstanke om att ett barn blivit utsatt för ett brott ska detta anmälas till polisen. Under perioden 2020–2025 har endast sex sådana anmälningar gjorts.

Den sammanlagda bedömningen är att Försäkringskassan har bidragit till målet om att mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra

Försäkringskassan bedöms ha bidragit till det jämställdhetspolitiska målet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Myndigheten har nått ut till invånare, stärkt sin förmåga att upptäcka våld, ökat medvetenheten bland medarbetare och försäkrade samt markerat att

våld inte är accepterat. Under 2025 ställde myndigheten frågor om våld i, lågt räknat, 30 000 sjukpenningärenden.¹⁸

När Försäkringskassan ställer frågor om våld signalerar det ett tydligt ställningstagande mot våld. Försäkringskassans arbete mot våld är en del av ett större sammanhang där även andra aktörer i samhället har i uppdrag att ställa frågor om våld i mötet med enskilda individer.

När flera samhällsaktörer ställer frågor om våld ökar sannolikheten att individer med erfarenheter av våld berättar för någon samhällsaktör om sina erfarenheter och på så sätt kan få stöd. Genom att ställa frågor om våld kan Försäkringskassan – oavsett om individer väljer att berätta om sin erfarenhet eller inte – bidra till att individer med erfarenheter av våld får stöd.

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är en fortsatt utmaning

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är ett allvarligt samhällsproblem som påverkar jämställdheten på flera plan. För de utsatta innebär det ett omfattande lidande och risker för försämrad hälsa, försämrad ekonomisk situation och minskade möjligheter till delaktighet i arbets- och samhällslivet. Konsekvenser av våldet leder till stora samhällskostnader. Försäkringskassan möter årligen ett stort antal människor varav många har erfarenhet av våld i nära relation. Inom ärenden som rör sjukskrivning, rehabilitering och aktivitetsersättning kan information om erfarenheter av våld påverka planering och samordning av individens återgång till arbete. Även inom underhållsstöd är mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer särskilt relevant eftersom risk för hot och våld kan innebära fortsatt rätt till ersättningen.

Förändrade arbetssätt efter Justitieombudsmannens kritik

I maj 2025 riktade Justitieombudsmannen (JO) kritik mot Försäkringskassan för att i ett ärende om sjukpenning rutinmässigt ha ställt frågor om våld som saknade betydelse för bedömningen i ärendet. JO framhåller att det inom ramen för handläggningen av ett ärende endast får ställas frågor som har betydelse för den sak som utreds och att frågor om våld således endast får ställas när det finns anledning att anta att svaren har betydelse för bedömningen i det ärende som frågan ställs. Det saknas alltså rättsligt stöd för Försäkringskassan att ställa frågor om erfarenheter av våld eller våldsutsatthet rutinmässigt. Försäkringskassan kan däremot alltid lämna information om våld i kontakten med enskilda förutsatt att det tydliggörs att informationen ges utanför ärendehandläggningen. Ett metodstöd om att lämna information om våld har tagits fram som stöd i det förändrade arbetssättet.

En del konsekvenser har redan följt av det ändrade arbetssättet inom förmånen sjukpenning med förändrade skrivningar om våld i styr- och stöddokument. Under hösten 2025 har tidigare obligatoriska frågor om våld

¹⁸ För underlag till bedömning av måluppfyllelse se tabell 4 i tabellbilagan.



tagits bort från handläggningsdokument som används för att kartlägga rehabiliteringsbehov. Försäkringskassan kommer fortsatt följa upp vilka konsekvenser det förändrade arbetssättet innebär för arbetet med att motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Försäkringskassan har genomfört få riktade insatser och därför inte bidragit till jämställd hälsa

Försäkringskassans fjärde jämställdhetsmål är att skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska. Målet avser bidra till det jämställdhetspolitiska målet om jämställd hälsa.

Få riktade insatser har genomförts men handläggare har kunskap

Försäkringskassan har genomfört få riktade aktiviteter inom detta delmål. En stor del av Försäkringskassans verksamhet har dock bäring på ämnet hälsa. Arbetet med att motverka könsskillnader i handläggningen förväntas leda till att individer får likvärdig behandling av Försäkringskassan vilket förbättrar förutsättningarna för jämställd hälsa.

När de som handlägger ärenden inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning känner till var risker för osakliga könsskillnader finns förväntas det kunna motverka ojämställd hälsa. År 2025 uppger 69 procent av handläggarna inom dessa förmåner att de vet hur de ska agera för att motverka osakliga könsskillnader. 44 procent av handläggarna uppger att de ser att det finns risker för osakliga könsskillnader i handläggningen, vilket är ungefär lika stor andel som 2022.

Det saknas information om jämställd hälsa i stöd- och styrdokument

För att kunna bidra till målet om jämställd hälsa bör information om jämställd hälsa införas i dokument som rör styrning, stöd, planering och uppföljning. Det har dock inte förts in i stöd- och styrdokument som riktar sig till handläggare.

Försäkringskassan har i några fall kartlagt och analyserat könsskillnader som rör sjukförsäkringen

För att ta reda på om det finns osakliga könsskillnader i sjukförsäkringen har några fördjupade analyser genomförts. Bland annat har könsskillnader i avslag av sjukersättning och risker för osakliga könsskillnader i handläggning av sjukpenning analyserats.

Den sammanlagda bedömningen är att Försäkringskassan inte har bidragit till målet om jämställd hälsa

Försäkringskassan har inte bedrivit ett aktivt arbete för att uppnå målet om att minska hälsoskillnader mellan kvinnor och män som beror på ojämställdhet. Underlaget för att bedöma Försäkringskassans eventuella bidrag är också mycket begränsat. Det är därmed rimligt att anta att myndigheten inte har bidragit till det jämställdhetspolitiska målet om jämställd hälsa.¹⁹

Ojämställd hälsa är en fortsatt utmaning för Försäkringskassan

Försäkringskassan har de senaste åren inom handläggningen av ärenden inom sjukförsäkringen arbetat för att motverka omotiverade könsskillnader och stereotypa föreställningar om kön och könsidentitet.

Myndigheten har i viss mån lyft frågor om jämställd hälsa i samverkan med andra aktörer. Det har dock inte bedrivits något strategiskt arbete med att anlägga ett jämställdhetsperspektiv i samverkan med andra aktörer såsom hälso- och sjukvården.

Ojämställd hälsa har en stor påverkan på kvinnors möjligheter till inflytande i samhället, arbetsmarknadsanknytning och försörjning. Kvinnor har högre sjukpenningtal, utgör majoriteten av dem som får sjukersättning och drabbas i större utsträckning av stressrelaterad psykisk ohälsa, bland annat på grund av dubbel arbetsbörda och riskyrken inom välfärden. Mot bakgrund av detta bedöms ojämställd hälsa vara ett fortsatt jämställdhetsproblem som myndigheten behöver arbeta aktivt med framöver. Det finns behov av att utveckla ett mer systematiskt arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det gäller särskilt i samverkan med välfärdssektorn och större arbetsgivare inom kontaktyrken där kvinnors sjukfrånvaro är högre.

Jämställdhetsintegrering bedöms dock inte vara tillräcklig som strategi för att uppnå jämställd hälsa. Det krävs riktade insatser och fördjupad samverkan med berörda aktörer.

¹⁹ För underlag till bedömning av måluppfyllelse se tabell 5 i tabellbilagan.

Försäkringskassans lärdomar av arbetet med jämställdhetsintegrering

I det här kapitlet presenteras ett urval av myndighetens lärdomar av arbetet med jämställdhetsintegrering.

Systematik och långsiktighet har varit avgörande

Enskilda samtal med bland andra Försäkringskassans högsta chefer visar att cheferna har god kännedom om jämställdhetsperspektivet och ser det som en central del av myndighetens uppdrag. Samtidigt betonas att arbetet inte är avslutat utan kräver kontinuerlig uppföljning, tydlig styrning och långsiktighet. Arbetet upplevs som sårbart för förändrade politiska och ekonomiska prioriteringar, vilket understryker behovet av fortsatt systematiskt och långsiktigt arbete. Stödfunktionernas roll lyfts som viktig för att driva och stödja jämställdhetsarbetet, och det nuvarande arbetssättet med en central samordning med kontaktpersoner i verksamheten bedöms fungera väl.

Störst förändringar har skett där jämställdhet har omsatts till ett konkret moment i handläggningen

Sedan 2014 har Försäkringskassan arbetat systematiskt med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i kärnverksamheten. Integreringsarbetet har kombinerats med särskilda insatser såsom utbildningar och informationskampanjer. Det har lett till ökad kunskap och konkreta förändringar i handläggning av vissa förmåner.

Störst förflyttning har skett inom områden där jämställdhetsarbetet har kunnat omsättas i konkreta moment i handläggningen. Det handlar till exempel om att ställa frågor om våld som ett särskilt moment i handläggningen eller att informera föräldrar om möjligheten att dela på en ersättning.

Jämställdhetsintegrering behöver kompletteras med särskilda insatser

Jämställdhetsintegrering har gett effekt men bedöms inte längre vara tillräcklig som enda strategi för att nå önskade resultat. Inom området våld har särskilda regeringsuppdrag fungerat som en katalysator i utvecklingen. Erfarenheterna av arbetet med våld visar att önskad effekt av myndighetens jämställdhetsarbete kan uppnås i högre grad genom att kombinera jämställdhetsintegrering i ordinarie verksamhet med mer riktade insatser.

Arbetet med analys och utvärdering har förstärkts

År 2021 ansåg Försäkringskassan att effekterna av genomförda jämställdhetsinsatser var svåra att bedöma då systematiska utvärderingar saknades. Sedan dess har myndigheten gjort en förflyttning inom området genom att avsätta resurser och kompetens. Detta har lett till att analyskapaciteten inom jämställdhetsområdet har utökats. Ett systematiskt sätt för uppföljning, metoder och rutiner har tagits fram och riskanalyser, kvantitativa analyser och aktgranskningar har kunnat genomföras.

Fortsatt arbete

De jämställdhetspolitiska målen om ekonomisk jämställdhet, en jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete, jämställd hälsa samt mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer bedöms fortsatt vara relevanta områden för Försäkringskassans jämställdhetsarbete.

För att bidra till dessa övergripande mål kommer myndigheten fortsättningsvis att arbeta utifrån de tidigare fastställda jämställdhetsmålen i Försäkringskassans inriktning.²⁰

1. Det ska inte förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet.
2. När föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt.
3. Försäkringskassan ska upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
4. Skillnaderna mellan kvinnor och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska.

Uppdrag om ekonomiskt våld

Försäkringskassan har fått regeringsuppdrag att sammanställa och sprida information om ekonomiska aspekter av våld i nära relationer för perioden 2024–2027.²¹ Uppdraget syftar till att öka kunskapen inom myndigheten om att förebygga, upptäcka och motverka ekonomiskt våld, med särskilt fokus på hur ekonomiskt våld kan vara en del av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Vidare omfattar uppdraget en kartläggning av hur våldsutövare kan utnyttja myndighetens rutiner och system för att utöva ekonomiskt våld, samt identifiera åtgärder för att förhindra att dessa system missbrukas av våldsutövare. I arbetet med detta uppdrag har Försäkringskassan möjlighet att ytterligare bidra till målen.

Fokusområden för att nå målen

För att Försäkringskassan ska ha möjlighet att nå jämställdhetsmålen krävs att en del justeringar av pågående arbete görs och att insatser initieras. Nedan anges de områden där myndigheten bedömer att det finns behov av vidare utveckling.

Prioritering av riktade insatser inom målet om jämställd hälsa

Jämställdhetsintegrering som ensam strategi anses otillräcklig för att uppnå en mer jämställd hälsa och minska kvinnors höga sjukfrånvaro. För ett ändamålsenligt och verkningsfullt arbete krävs därför riktade insatser som stärker samverkan med välfärdssektorn och större arbetsgivare inom kontaktyrken där kvinnor i vissa yrkeskategorier är överrepresenterade.

²⁰ Försäkringskassan 2021

²¹ Arbetsmarknadsdepartementet 2025



Sådan samverkan kan bidra till förbättrad arbetsmiljö, minskad stressrelaterad ohälsa och att minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns ohälsa. Försäkringskassan har i detta arbete en central roll genom att tillföra kunskap och utveckla gemensamma insatser.

Omvandla jämställdhetsperspektiv till konkreta moment i handläggningen

Det genomförda arbetet visar att större förflyttningar har kunnat uppnås särskilt när jämställdhetsarbetet har omsatts i konkreta moment i handläggningen. Särskilt tydligt har det varit inom arbetet med mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer där frågor om våld inkluderats i handlägningsprocessen för en del förmåner. Framöver kan det till exempel handla om att se över rutiner för att säkerställa att kvinnor och män får likvärdiga frågor i sina utredningar.

Jämställdhetsintegrering i myndighetens stödverksamhet

För att jämställdhetsintegrering ska få genomslag behöver den omfatta hela myndighetens arbete, även stödverksamhetens. Det innebär att bidrag till de jämställdhetspolitiska målen ska vägas in i arbetet med regelutveckling och verksamhetsutveckling både med och utan IT-inslag såsom digital transformering och AI. Genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i dessa delar kan myndigheten säkerställa att verksamhetsutveckling utformas på ett sätt som inte reproducerar eller förstärker ojämställdhet. Det innebär exempelvis att undersöka vilka grupper som gynnas när resurser fördelas eller tjänster utvecklas, och om dessa i större utsträckning gynnar kvinnor respektive män.

Analyser och utvärdering

Systematisk analys och utvärdering är fortsatt nödvändigt för att öka kunskapen om hur kvinnor och män nyttjar och tar del av socialförsäkringen. För att få kunskap om osakliga könsskillnader och förutsättningar för olika grupper av kvinnor och män behövs både kvantitativa och kvalitativa analyser. För att genomföra kvalitativa analyser krävs ofta resurser och stöd från försäkringsavdelningarna.



Del 2:

Resultatredovisning

Del 2: Resultatredovisning

Inledning till resultatredovisningen

Del 2 av rapporten består av en resultatredovisning. Syftet med resultatredovisningen är att på ett systematiskt sätt redovisa resultat av Försäkringskassans jämställdhetsarbete utifrån framtagna indikatorer.

I den här resultatredovisningen redogörs för de indikatorer som har följts upp minst en gång under 2020–2025. Indikatorerna redovisas utifrån Försäkringskassans fyra jämställdhetsmål.

Försäkringskassan har en verksamhetslogik för att följa upp jämställdhetsarbetet

För att bättre kunna utvärdera resultat och effekter av Försäkringskassans jämställdhetsarbete har myndigheten tagit fram en verksamhetslogik.²² Verksamhetslogiken är ett systematiskt sätt att beskriva förväntade resultat och effekter. Den består av fyra effektkedjor, en var för myndighetens jämställdhetsmål.²³ Effektkedjorna består i sin tur av:

- *Aktiviteter* som är det som Försäkringskassan gör för att nå resultat.
- *Prestationsmål* som är de önskade direkta resultaten av aktiviteterna.
- *Prestationsnära effekter* som sker ofta inom en verksamhet, till exempel i Försäkringskassans handläggning.
- *Effekter för individer i samhället* som ska leda till en förändring för individer i målgruppen, till exempel personer som har kontakt med Försäkringskassan.

Sammantaget antas effekterna i kedjan leda till att myndigheten bidrar till effekter på samhällsnivå. Det kan beskrivas som en påverkan på samhället på lång sikt. I det här fallet handlar det om att Försäkringskassans insatser inom jämställdhetsområdet ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

²² Försäkringskassan 2022

²³ Effektkedjorna har tagits fram utifrån Ekonomistyrningsverkets vägledning om verksamhetslogik, 2016:31.

Modell av effektkedja som används i Försäkringskassans jämställdhetsarbete



För att säkerställa att ett steg i kedjan leder till nästa är effektkedjorna underbyggda av antaganden om orsakssamband mellan aktiviteter, mål och effekter på olika nivåer. Dessa antaganden är i sin tur grundade i forskningsteorier, utvärderingar, analyser och erfarenheter.²⁴

Verksamhetslogiken följs upp genom indikatorer

Till varje effektkedja har Försäkringskassan tagit fram indikatorer. Indikatorerna är mätbara mått som ger information om en avgränsad del av verksamheten. Det finns både kvalitativa och kvantitativa indikatorer och det finns indikatorer som gäller såväl prestationsmål som prestationsnära effekter och effekter för individer i samhället.

När utfallet av indikatorerna läggs samman kan de användas för att mäta måluppfyllelse av jämställdhetsmålen. Genom att följa indikatorerna är det möjligt att beskriva resultat och föra rimliga resonemang om Försäkringskassan genom sitt arbete har bidragit till de jämställdhetspolitiska målen. Bedömningar av Försäkringskassans bidrag till de jämställdhetspolitiska målen redovisas i Del 1.

Ursprungligen togs 57 indikatorer fram till de fyra jämställdhetsmålen. Av dessa har 44 följts upp minst en gång under åren 2020–2025.²⁵ Alla indikatorer inom verksamhetslogiken har inte kunnat följas upp. Det har flera olika orsaker. En anledning är att inga aktiviteter har genomförts och att uppföljning därför inte är relevant. Andra anledningar är att det har visat sig metodologiskt svårt att genomföra uppföljningen eller att resurser för uppföljning har saknats.

²⁴ Sjöberg Forssberg/Mirak Advisor 2022

²⁵ Uppdraget från regeringen att redovisa resultat och om möjligt effekter av arbetet gäller för programperioden 2020–2025. Men det tidigare regeringsuppdraget att ta fram en inriktning för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering gällde för 2022–2025. Först därefter tog Försäkringskassan fram verksamhetslogiken. Många indikatorer följs därför upp från och med 2022. Försäkringskassan hade dock ett pågående arbete med jämställdhet och våld och vissa indikatorer fanns därför på plats sedan tidigare. I dessa fall, och vid användande av registerdata, redovisas resultat från och med 2020.



I tabellen nedan redovisas hur många indikatorer som har tagits fram och följts upp minst en gång 2020–2025 för de olika jämställdhetsmålen och utifrån effektkedjornas olika delar.

Uppföljning av indikatorerna redovisas som genomförd, delvis genomförd eller inte genomförd. Uppföljning anses vara genomförd när den har skett utifrån den plan som ursprungligen togs fram 2022. När uppföljning enbart har skett i en del av verksamheten eller mer sällan än planerat beskrivs den som delvis genomförd. I tabellbilagan finns en redovisning av de indikatorer som inte har följts upp och orsaken till det.

**Indikatorer inom Försäkringskassans arbete med jämställdhet efter
jämställdhetsmål och del av effektkedjan. Antal**

	Samtliga indikatorer	Indikatorer som har följts upp minst en gång 2020–2025
Jämställdhetsmål		
Mål 1	11	10
Mål 2	15	12
Mål 3	19	16
Mål 4	12	6
Del i effektkedjan		
Prestationsmål	33	30
Prestationsnära effekt	14	7
Effekt för individer i samhället	10	7
Totalt	57	44



Metod och datainsamling

En mängd olika metoder och datakällor har använts för att beskriva resultat av de olika indikatorerna. Den mest använda metoden för datainsamling är enkätundersökning som riktar sig till medarbetare vid Försäkringskassan.²⁶ En annan vanligt förekommande metod kallas intern rapportering. Med det avses intern insamling och sammanställning av information om till exempel genomförda aktiviteter. Även intern registerdata, data från andra aktörer, fördjupade analyser, dokumentgranskning och andra metoder används i uppföljningen.

Indikatorer inom Försäkringskassans arbete med jämställdhet efter metod eller typ av datainsamling. Antal

Metod/datainsamling	Samtliga indikatorer	Indikatorer som har följts upp minst en gång 2020 – 2025
Enkät	27	20
Intern rapportering	12	12
Registerdata och annan intern data	9	8
Fördjupad analys	7	5
Dokumentgranskning	4	4
Extern data	4	1
Litteraturgenomgång	1	1
Experiment med testgrupper	1	0

Anm: Till vissa indikatorer används flera metoder och typer av datainsamling.

Läsanvisningar till Del 2

Resultatredovisningen i Del 2 utgår ifrån Försäkringskassans fyra jämställdhetsmål. För varje jämställdhetsmål redovisas prestationsmål, prestationsnära effekt och effekt för individer i samhället. Till dessa mål och effekter redovisas indikatorerna. Varje indikator redovisas på ett likartat sätt utifrån rubrikerna status, resultat och metod/datainsamling. Mer information om det finns i figuren nedan.

Där det är relevant, och underlaget håller tillräcklig kvalitet, så kommenteras utveckling över tid och skillnader mellan olika grupper. För att beskriva resultat för en grupp, exempelvis kvinnor och män eller handläggare och chefer, ska den bestå av minst 50 personer.

I det fall det är färre än 50 svarande kommenteras inte skillnader mellan grupper, som exempelvis kvinnor och män.

²⁶ Försäkringskassan har 2020, 2021, 2022 och 2025 gjort enkätundersökningar bland medarbetarna som bland annat handlar om den statliga värdegrunden, mänskliga rättigheter, jämställdhet, mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. 2020–2022 kallades undersökningen för årlig enkät om den statliga värdegrunden. 2025 bytte den namn till *Medarbetarundersökning Mänskliga rättigheter*. I den här rapporten kallas undersökningen ”Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter” oavsett vilket år det refereras till.

Läsanvisning för indikatorerna

Indikatorns rubrik och nummer.

→

Indikator 1.1.2 Handläggare uppger att de vet vad de ska göra för att undvika osakliga könsskillnader

Om uppföljning skett helt eller delvis.

→

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Vilka resultat som uppföljningen visar. Om resultatet är kvantitativt redovisas det med en tabell. Annars endast i text.

→

Resultat

Andel som vet vad de kan göra för att motverka osakliga könsskillnader. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					63 %

2025 anger 63 procent av de som handlägger enskilda ärenden att de vet vad de kan göra för att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen. Det är vanligare bland de som handlägger förmåner med stort bedömningsutrymme. Det överensstämmer med Försäkringskassans bedömning av var risker för osakliga könsskillnader är som störst. 20 procent anger att de inte vet vad de kan göra för att motverka osakliga könsskillnader.

Vilken metod eller datainsamling som använts för att följa upp indikatorn.

→

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkät om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Vet du vad du kan göra för att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen?

• Ja

• Nej

• Vet ej/vill ej svara

I de fall en enkät används som datakälla så redovisas information om den i en tabell.

→

Information om datakälla: Indikator 1.1.2

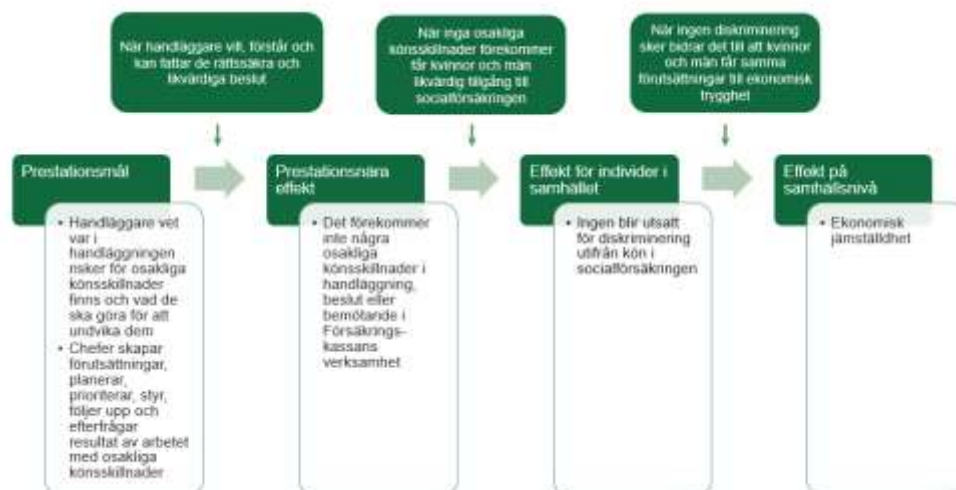
År	Population	Urval	Antal svarande
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister i försäkringsärenden	Urvalsundersökning	2 573



Mål 1: Det ska inte förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet

Försäkringskassans första jämställdhetsmål är att det inte ska förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i myndighetens verksamhet. För att säkerställa att insatser inom detta mål på lång sikt leder till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet har en effektkedja tagits fram.

Effektkedja mål 1: Det ska inte förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet



Det första steget i effektkedjan är två prestationsmål:

- Handläggare vet var i handläggningen risker för osakliga könsskillnader finns och vad de ska göra för att undvika dem.
- Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med osakliga könsskillnader.

När handläggare vet var i handläggningen risker för osakliga könsskillnader finns och chefer skapar förutsättningar, följer upp och efterfrågar resultat så antas det leda till att handläggare, eftersom de vill, förstår och kan, fattar rättssäkra och likvärdiga beslut. När handläggare fattar rättssäkra och likvärdiga beslut antas det leda till prestationsnära effekten att ”det inte förekommer några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet”.



Det antas i sin tur leda till att kvinnor och män får likvärdig tillgång till socialförsäkringen. Effekten för individer i samhället blir då att ingen blir utsatt för diskriminering utifrån kön i socialförsäkringen. När ingen diskriminering sker förväntas det leda till att kvinnor och män får samma förutsättningar till ekonomisk trygghet. Det antas sedan leda till effekten på samhällsnivå om ekonomisk jämställdhet för kvinnor och män.

I det här kapitlet redovisas de indikatorer som tagits fram för att följa upp prestationsmål, prestationsnära effekter och effekter för individer i samhället.



1. Prestationsmål: Handläggare vet var i handläggningen risker för osakliga könsskillnader finns och vad de ska göra för att undvika dem

Indikator 1.1.1 Handläggare uppger att de vet var risker för osakliga könsskillnader finns

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som ser risk för osakliga könsskillnader i enskildas ärenden. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		39 %			33 %

Anm: Andel svarande som uppger minst ett alternativ av var risker för osakliga könsskillnader kan uppstå i enskildas ärenden.

2025 anger 33 procent av de som handlägger enskildas försäkringsärenden att de ser risk för osakliga könsskillnader. Det är en minskning sedan 2022 då motsvarande andel var 39 procent. Det är vanligare bland kvinnor än bland män att se risker för osakliga könsskillnader.

De moment av handläggningen där högst andel uppger att de ser risker för osakliga könsskillnader är i kontakt med enskilda och i bedömningen av den enskildas förmåga. Det är vanligare bland de som handlägger förmåner med stort bedömningsutrymme att se risker för osakliga könsskillnader i enskildas försäkringsärenden. Det överensstämmer med Försäkringskassans bedömning av var risker för osakliga könsskillnader är som störst.

Samtidigt är det vanligt att svara att man inte ser någon risk för osakliga könsskillnader i enskilda ärenden. 2025 anger 43 procent att de inte ser risk för osakliga könsskillnader i enskilda ärenden. Det är en tydlig ökning jämfört med 2022 års undersökning.

**Andel som ser risk för osakliga könsskillnader i olika delar av handläggningen, år 2025. Flera svar möjliga. Procent****Metod/datainsamling**

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Var i enskilda ärenden ser du att det finns risk för osakliga könsskillnader? Du kan välja flera alternativ.

- Jag ser inte risk för osakliga könsskillnader
- I kontakten med enskilda
- I bedömning av den enskildes förmåga
- I bedömning av insatser för enskilda
- I bedömningen av rätten till ersättning
- I intyg från vårdgivare
- I intyg från arbetsgivare
- Värdering av inhämtade uppgifter
- Annat
- Vet ej/vill ej svara

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 1.1.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Handläggare, utredare och beslutsfattare i försäkringsärenden	Totalundersökning	5 510
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister i försäkringsärenden	Urvalsundersökning	2 573



Indikator 1.1.2 Handläggare uppger att de vet vad de ska göra för att undvika osakliga könsskillnader

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som vet vad de kan göra för att motverka osakliga könsskillnader. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					63 %

2025 anger 63 procent av de som handlägger enskildas försäkringsärenden att de vet vad de kan göra för att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen. Det är vanligare bland de som handlägger förmåner med stort bedömningsutrymme. Det överensstämmer med Försäkringskassans bedömning av var risker för osakliga könsskillnader är som störst. 20 procent anger att de inte vet vad de kan göra för att motverka osakliga könsskillnader.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Vet du vad du kan göra för att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej svara

Frågan lades inte till i enkäten förrän 2025. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 1.1.2

År	Population	Urval	Antal svarande
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister i försäkringsärenden	Urvalsundersökning	2 573



2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med osakliga könsskillnader

Indikator 1.2.1 Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att arbeta med att motverka osakliga könsskillnader

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som anger 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att bidra till arbetet med att motverka osakliga könsskillnader i handläggningen. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					57 %

2025 anger 57 procent 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen. Det är vanligare att chefer uppger att de har förutsättningar att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: I vilken utsträckning har du förutsättningar att bidra till arbetet med att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen?

Frågan har fem svarsalternativ, där tre av dem beskrivs i ord medan övriga enbart markeras av en siffra:

- I mycket stor utsträckning (5)
- (4)
- I någon utsträckning (3)
- (2)
- Inte alls (1)

Frågan lades inte till i enkäten förrän 2025. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 1.2.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2025	Chef, handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister i försäkringsärenden	Urvalsundersökning	2 982



Indikator 1.2.2 Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med osakliga könsskillnader

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som anger 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning närmsta chefen följer upp arbetet mot osakliga könsskillnader. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					26 %

2025 anger 26 procent av medarbetare och chefer 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning den närmsta chefen följer upp deras arbete mot osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen. Män uppger i större utsträckning än kvinnor att deras närmsta chef följer upp arbetet med osakliga könsskillnader. Det är ungefär lika vanligt att chefer anger att den närmsta chefen följer upp deras arbete mot osakliga skillnader som att medarbetare gör det.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: I vilken utsträckning följer din närmsta chef upp ditt arbete mot osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen?

Frågan har fem svarsalternativ, där tre av dem beskrivs i ord medan övriga enbart markeras av en siffra:

- I mycket stor utsträckning (5)
- (4)
- I någon utsträckning (3)
- (2)
- Inte alls (1)

Frågan lades inte till i enkäten förrän 2025. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 1.2.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2025	Chef, handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister i försäkringsärenden	Urvalsundersökning	2 982



Indikator 1.2.3 Medarbetare och chefer deltar i utbildning om jämställdhet och osakliga könsskillnader

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Antal deltagare i utbildningar inom jämställdhet

2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 900	800	1 100	800	300	1 200

Anm: För 2025 redovisas deltagare i utbildning 1 januari – 30 november.

Försäkringskassan erbjuder medarbetare och chefer två olika utbildningar inom jämställdhetsområdet, en webbutbildning och en lärarledd utbildning.

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan haft cirka 6 100 deltagare i utbildningar inom jämställdhet. Ungefär 5 600 har deltagit i en webbutbildning om jämställdhetsintegrering. Fram till 2021 erbjöd Försäkringskassan en myndighetsspecifik webbutbildning. Den gav grundläggande kunskap om svensk jämställdhetspolitik och vad jämställdhetsintegrering innebär för medarbetare på Försäkringskassan. Denna myndighetsspecifika webbutbildning ersattes sedan av en myndighetsgemensam. Den myndighetsgemensamma utbildningen tillhandahålls av Jämställdhetsmyndigheten och riktar sig till medarbetare i offentlig sektor.

Den lärarledda utbildningen har haft cirka 500 deltagare. Den riktar sig i första hand till handläggare och handlar om jämställdhet, osakliga könsskillnader, bemötande och övriga diskrimineringsgrunder. Syftet med utbildningen är att uppnå en jämlik handläggning och ett objektiva bemötande av den enskilde i enlighet med den statliga värdegrunden.

Försäkringskassan började med utbildningar inom jämställdhetsområdet år 2015, och en del av medarbetarna deltog i utbildning redan innan 2020. Under åren 2015–2019 hade webbutbildningen cirka 17 000 deltagare och den lärarledda utbildningen cirka 2 700 deltagare.

Metod/datainsamling

Datakälla är uppgifter från Försäkringskassans HR-avdelning.

Indikator 1.2.4 Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning har integrerats med information om osakliga könsskillnader

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Som ett led i att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i Försäkringskassans verksamhet ska information om osakliga könsskillnader föras in i dokument som rör styrning, stöd, planering och uppföljning.

Vägledningar är stöd- och styrdokument som används vid handläggning av enskilda ärenden. De vägledningar som hör till förmåner där handläggare har ett stort bedömningsutrymme hade i stor utsträckning integrerats med ett jämställdhetsperspektiv under 2015–2019. Detta har utvecklats något under 2020–2025.

Informationen om osakliga könsskillnader består i stor utsträckning av generella skrivningar om att stereotypa föreställningar om kön och andra diskrimineringsgrunder inte får påverka handläggning, beslut och bemötande. Ett exempel på sådan text lyder:

”Försäkringskassan är också skyldig att säkerställa att handläggning och bemötande inte påverkas av stereotypa föreställningar om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Handläggaren ska därför säkerställa att inget av detta påverkar i vilken omfattning ett ärende utreds.”²⁷

Vägledningar som hör till förmåner med litet bedömningsutrymme är i låg utsträckning integrerade med information om osakliga könsskillnader.

I Försäkringskassans arbete med systematisk kvalitetsutveckling ska ett jämställdhetsperspektiv anläggas.²⁸ De olika förmånerna har redovisat och analyserat könsskillnader i sin uppföljning av kvalitet i handläggningen.

Myndighetens övergripande verksamhetsplan för 2024–2026 innehåller varken specifika skrivningar om osakliga könsskillnader eller generella skrivningar om jämställdhet. Det är dock en stor del av myndighetens verksamhet som inte styrs genom den övergripande verksamhetsplanen.

I en av avdelningarnas verksamhetsplaner beskrivs hur avdelningen bidrar till de jämställdhetspolitiska målen. Läs mer om det under indikator 2.2.4. I

²⁷ Försäkringskassan 2025a

²⁸ Det framgick av riktlinjer för Försäkringskassans arbete med systematisk kvalitetsutveckling. Riktlinjerna för arbetet med systematisk kvalitetsutveckling upphävdes 2024. Hur det kommer påverka analyser av osakliga könsskillnader i kvalitetsarbetet är i nuläget oklart.



en annan av avdelningarnas verksamhetsplaner konstateras att avdelningen, på grund av behov av prioriteringar, inte kommer genomföra några större förflyttningar inom arbetet med jämställdhetsintegrering under åren 2024–2026.

Metod/datainsamling

För att bedöma om information om osakliga könsskillnader har integrerats i dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning genomfördes 2021, 2023 och 2025 dokumentgranskningar av ett urval av dokument.

Dokumentet är verksamhetsplaner, förmåners vägledningar och kvalitetsanalyser. I granskningarna söktes efter nyckelord som till exempel jämställdhet, skillnad, kvinnor, kön, likvärdighet och föreställningar. Vilka förmåner som ingått i granskningen framgår av tabellen nedan. Faktorer som påverkat urvalet av förmåner är handläggares bedömningsutrymme, målgruppens storlek, ekonomiska konsekvenser på samhälls- och individnivå och sedan tidigare konstaterade könsskillnader.

Information om dokumentgranskning

År	Typ av dokument	Förmån eller avdelning
2021	Kvalitetsanalyser	Aktivitetsersättning, aktivitetsstöd, utvecklingsersättning och etableringsersättning, arbetsskadelivränta, assistansersättning, bilstöd, föräldrapenning, merkostnadsersättning, omvårdnadsbidrag, rehabiliteringsersättning, sjukersättning, sjukpenning, underhållsstöd
2023	Vägledningar	Aktivitetsersättning, assistansersättning, sjukpenning, sjukersättning, underhållsstöd
2025	Vägledningar	Aktivitetsersättning, assistansersättning, barnbidrag, bostadsbidrag, föräldrapenning, merkostnadsersättning, närståendepenning, omvårdnadsbidrag, sjukersättning, sjukpenning, tillfällig föräldrapenning, underhållsstöd
2023	Verksamhetsplaner	De avdelningar som handlägger sjukförsäkringen och förmåner som rör funktionsnedsättning
2025	Verksamhetsplaner	Alla avdelningar som handlägger enskildas försäkringsärenden



3. Prestationsnära effekt: Det förekommer inte några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet

Indikator 1.3.1 Försäkringskassan har identifierat oförklarade könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan årligen kartlagt *oförklarade könsskillnader* i handläggning av enskildas försäkringsärenden. Det är ett steg på vägen i arbetet med att säkerställa att det inte förekommer några *osakliga könsskillnader*. Oförklarade skillnader definierar Försäkringskassan som skillnader mellan kvinnor och män som inte går att förklara utifrån tillgängliga verktyg och underlag.

Efter att ha konstaterat att det finns oförklarade könsskillnader behöver dessa analyseras vidare. Det kan finnas sakliga skäl till skillnaderna. Detta beskrivs under indikator 1.3.2.

I kartläggningar av oförklarade könsskillnader studeras både gemensamma och förmånsspecifika nyckeltal. De gemensamma nyckeltalen är sådana som beskriver kvalitet i handläggningen och kan studeras inom de flesta av Försäkringskassans förmåner. Dessa är handläggningstider, felaktiga utbetalningar orsakade av Försäkringskassan, ändrade beslut efter omprövningar och avslag.

En kartläggning av åren 2022–2024 visar att det finns återkommande oförklarade könsskillnader inom flera gemensamma nyckeltal. Tabellen nedan visar de förmåner och nyckeltal som har ingått i kartläggningen och om könsskillnader har återkommit tre år i rad. I kartläggningen framkommer till exempel att:

- Det är vanligare bland kvinnor att få avslag på ansökan om sjukersättning.
- Män har längre handläggningstider än kvinnor i ansökan om assistansersättning.
- Inom föräldrapenning är det vanligare att kvinnor får felaktiga utbetalningar som orsakats av Försäkringskassan.

**Förekomst av könsskillnader i handläggningen 2022–2024, återkommande tre år i rad**

Förmån	Handläggningstider	Ändrat beslut efter omprövning	Felaktiga utbetalningar orsakade av FK	Avslag på initial ansökan
Aktivitetsersättning	Ja	Nej	Nej	Nej
Arbetsmarknadspolitiska förmåner		Ja	Ja	
Assistansersättning	Ja	Nej	Nej	Nej
Barnbidrag	Ja	Nej	Nej	
Bostadsbidrag	Ja	Ja	Nej	
Föräldrapenning	Nej	Nej	Ja	
Merkostnadsersättning	Nej			Ja
Omvårdnadsbidrag	Ja	Nej	Nej	Ja
Sjukersättning	Ja	Nej	Nej	Ja
Sjukpenning	Ja	Ja	Ja	Ja
Statligt tandvårdsstöd			Nej	
Tillfällig föräldrapenning	Nej	Ja	Nej	Ja
Underhållsstöd	Nej	Ja	Nej	

Anm: De arbetsmarknadspolitiska förmånerna är aktivitetsstöd, utvecklingsersättning och etableringsersättning. De tomma fälten innebär att data inte finns tillgänglig.

De förmånsspecifika nyckeltalen handlar om särskilda moment som sker i handläggningen av en förmån.

Ett exempel på särskilt moment i handläggningen är gemensamma kartläggningar inom sjukpenningärenden. Gemensamma kartläggningar genomförs när en person med sjukpenning behöver stöd från både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för att förbättra eller återfå sin arbetsförmåga. Kvinnor får vänta längre än män på att få delta i gemensam kartläggning med Arbetsförmedlingen.

Det är ungefär lika vanligt att begära gemensam kartläggning för kvinnor och män. Det är vanligast att begära om gemensam kartläggning för personer med psykiatrisk diagnos. Inom denna grupp är det vanligast för inrikes födda män och minst vanligt för utrikes födda kvinnor att få en begäran om gemensam kartläggning.²⁹

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans registerdata. I kartläggningarna har i första hand de förmåner studerats som står för de högsta förvaltningskostnaderna, de största försäkringsutgifterna och flest beslut eller utbetalningar.

²⁹ Försäkringskassan 2025b

Indikator 1.3.2 Försäkringskassan har analyserat risker för osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan årligen kartlagt *oförklarade könsskillnader* i handläggning av enskildas försäkringsärenden (se indikator 1.3.1). I de fall oförklarade skillnader har identifierats är nästa steg att analysera om det förekommer några *osakliga könsskillnader*. Osakliga könsskillnader definierar Försäkringskassan som skillnader mellan kvinnor och män som finns kvar när man tar hänsyn till övriga omständigheter av vikt för bedömningen, som till exempel diagnos eller ålder, och som inte går att förklara med annat än att stereotypa föreställningar om individens kön har påverkat handläggning, beslut eller bemötande.

Försäkringskassan har analyserat risker för osakliga könsskillnader i handläggningen. För att se om andra faktorer än kön kan förklara skillnader mellan kvinnor och män har analyser gjorts utifrån myndighetens registerdata på följande teman:

- avslag inom sjukersättning
- avslag inom merkostnadsersättning för vuxna
- avslag inom bilstöd
- beviljade timmar inom assistansersättning
- handläggningstider inom assistansersättning
- felaktiga utbetalningar orsakade av Försäkringskassan inom föräldrapenning

Försäkringskassan har också gjort en kvalitativ analys av risker för osakliga könsskillnader och olika behandling inom sjukpenning. I dessa fall har riskanalyser och fokusgrupper genomförts.

Avslag inom sjukersättning

Det är vanligare att kvinnor får avslag när de ansöker om sjukersättning. En analys visar att vilken diagnosgrupp den sökande tillhör har ett starkt samband med vilket beslut man får. Kvinnor söker oftare ersättning för diagnoser där sannolikheten att få avslag är högre, som sjukdomar inom rörelseorganen. När man i analysen tar hänsyn till diagnosgrupp är skillnaden mellan kvinnor och män inte längre statistiskt säkerställd. Inom två diagnosavsnitt, som båda gäller psykiatriska tillstånd, är det dock vanligare att få avslag bland kvinnor än bland män. Inom ramen för analysen fanns inte tillräckliga hälsorelaterade uppgifter för att undersöka

vad dessa könsskillnader kan bero på.³⁰ Skillnaderna mellan kvinnor och män påverkas inte av att man i analysen tar hänsyn till om personer är inrikes eller utrikes födda.³¹

Avslag inom merkostnadsersättning för vuxna

Andelen avslag för merkostnadsersättning för vuxna ökade kraftigt mellan 2023 och 2024, och ökningen var större för kvinnor än för män. Hälften av den ökade avslagsfrekvensen för kvinnor och nästan hela ökningen för män kan förklaras av en kraftig ökning av antalet beslut med obesitasdiagnos. Antalet beslut med denna diagnos ökade kraftigt, och dessutom var avslagsfrekvensen med denna diagnos mycket hög. Att dessa beslut ökade så kraftigt beror sannolikt på att antalet personer som sökte ersättning för aptitdämpande läkemedel har ökat, då dessa läkemedel inte ingår i högkostnadsskyddet.

Men även om man exkluderar obesitasdiagnoser i analysen, så är ökning i avslagsfrekvens större för kvinnor än för män. Ökningen kan inte förklaras genom några av de faktorer som ingår i analysen, så som de sökandes ålder eller om de är födda i Sverige eller utomlands.³²

Avslag inom bilstöd

Kvinnor som ansöker om bilstöd har under åren 2022–2024 fått avslag i större utsträckning än män. Det gäller både föräldrar som söker för ett barn och ansökningar som rör den sökande själv. Könsskillnaden är betydligt större för föräldrar än för vuxna som söker för sig själva. Utrikes födda kvinnor får avslag oftare än både inrikes födda kvinnor och utrikes födda män. Inrikes födda män har lägst andel avslag. Mönstret är detsamma både när ansökan gäller den vuxne själv och ett barn. I ärenden som gäller vuxna så söker kvinnor oftare ersättning för diagnoser med hög avslagsfrekvens, exempelvis psykiatriska diagnoser. När hänsyn tas till diagnos försvinner könsskillnaden.

Även bland ärenden som gäller ett barn ansöker kvinnor oftare för ett barn med psykiatriska diagnoser. Men bland ärenden som gäller ett barn får kvinnor oftare avslag även när man jämför ansökningar som gäller samma typ av diagnos. Könsskillnaden kan inte heller förklaras genom barnens ålder. Eftersom underlaget är relativt litet skulle det dock kunna handla om tillfälliga skillnader, men för den studerade perioden är mönstret tydligt.³³

Beviljade timmar inom assistansersättning

Män som är mottagare av assistansersättning har i genomsnitt fler beviljade timmar per vecka än kvinnor. Bland personer som var mottagare av assistansersättning år 2023, och som beviljats ersättning för första gången

³⁰ Försäkringskassan 2025c

³¹ Försäkringskassan 2024c

³² Försäkringskassan 2025d

³³ Försäkringskassan 2025e

under de senaste åren, finns skillnaderna inte kvar när man tar hänsyn till mottagarnas ålder och vilken grupp i LSS personkrets som de tillhör.³⁴ När man istället studerar samtliga mottagare av assistansersättning finns dock skillnaden mellan män och kvinnor kvar även när man tar hänsyn till bakgrundsfaktorer som ålder och personkrets. En del av dessa könsskillnader kan förklaras av att det är vanligare bland män att vara beviljade assistans dygnet runt.³⁵

Handläggningstider inom assistansersättning

Kvinnor som ansöker om assistansersättning har under åren 2019–2024 haft en längre genomsnittlig handläggningstid än män. Ärenden kan delas in i två kategorier: ärenden där ett beslut fattats om bifall eller avslag (ärenden som prövats i sak) och ärenden som avslutats med avvisning eller avskrivning (ärenden som inte prövats i sak). Handläggningstiden skiljer sig åt mellan dessa olika typer av ärenden.

80 procent av ärenden har prövats i sak. I dessa ärenden finns ingen könsskillnad i genomsnittlig handläggningstid. Bland de 20 procent av ärenden som inte prövats i sak är kvinnors genomsnittliga handläggningstid längre än den för män. När man i en analys av de ärenden som inte prövats i sak och som har en handläggningstid på högst 68 dagar (vilket gäller en majoritet av ärendena) kontrollerar för om personer har svensk eller utländsk bakgrund, samt hur gamla de är finns inte längre några könsskillnader kvar.³⁶

Felaktiga utbetalningar orsakade av Försäkringskassan inom föräldrapenning

Inom föräldrapenning är det vanligare att Försäkringskassan orsakar felaktiga utbetalningar till kvinnor än till män. Det är mest vanligt att utrikes födda kvinnor får felaktiga utbetalningar som orsakats av Försäkringskassan och minst vanligt att inrikes födda män får det. Skillnaderna har dock minskat sedan 2022.

En betydande orsak till skillnaderna mellan kvinnor och män är att det är vanligare att Försäkringskassan missar impulser eller att samordna utbetalningar för kvinnor. Att Försäkringskassan tillämpar regelverket felaktigt och därmed gör en felaktig utbetalning händer utrikes födda kvinnor oftare än det händer andra grupper.

³⁴ I lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) anges vilka personer som omfattas av de tre personkretsarna: Personkrets 1: Personer med utvecklingsstörning, autism eller autismsliknande tillstånd. Personkrets 2: Personer med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder. Personkrets 3: Personer med andra stora och varaktiga fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar som ger omfattande behov av stöd och service.

³⁵ Försäkringskassan 2025f

³⁶ Försäkringskassan 2025g



I denna uppföljning har Försäkringskassan inte kunnat identifiera några bakomliggande förklaringar till varför orsakerna till de felaktiga utbetalningarna skiljer sig åt.³⁷

Olika frågor om obetalt hem och omsorgsarbete i sjukpenningärenden

2023 genomförde Försäkringskassan med hjälp av fokusgrupper en analys av risker för osakliga könsskillnader i handläggning av sjukpenningärenden. En risk som framkom i analysen var att handläggare ställer olika frågor i telefonutredningar beroende på den försäkrades kön. Deltagare i fokusgrupperna menade att sjukskrivna kvinnor i större utsträckning än män fick frågor om sociala förhållanden, som obetalt hushållsarbete och omsorg av barn. Den information som handläggarna får kan sedan påverka beslut i ärendet som till exempel rätten till ersättning och plan för återgång i arbete. Eftersom frågor om ansvar för hem och familj inte ställs till män i samma utsträckning som till kvinnor kan det inte heller utgöra underlag för beslut i mäns ärenden.³⁸

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans registerdata samt fokusgrupper och riskanalyser. Analyser har enbart genomförts inom vissa nyckeltal och vissa delar av Försäkringskassans verksamhet. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

³⁷ Försäkringskassan 2025h

³⁸ Försäkringskassan 2024d



4. Effekt för individer i samhället: Ingen blir utsatt för diskriminering utifrån kön i socialförsäkringen

Indikator 1.4.1 Antal beslut i tillsynsärenden där Diskrimineringsombudsmannen kommer fram till att Försäkringskassan har överträtt förbudet mot diskriminering utifrån kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Diskriminering är förbjuden när det gäller socialförsäkringen. Personer som upplever att de har blivit diskriminerade i kontakt med Försäkringskassan kan anmäla det till Diskrimineringsombudsmannen (DO). De allra flesta av DO:s anmälningar avslutas utan utredning. Cirka 5–10 procent av de inkomna anmälningarna leder till tillsyn.³⁹

Under perioden 2020–2025 har DO genomfört två tillsynsutredningar som gäller Försäkringskassan med anledning av diskrimineringsgrunden kön. 2024 anmälde en förälder att hen inte kunde ansöka digitalt om tillfällig föräldrapenning. Den förälder som fött barnet var en transman med manligt personnummer och systemet krävde att den som fött barnet skulle vara kvinna. DO fastslog i sitt beslut att Försäkringskassan hade brutit mot förbudet om direkt diskriminering på grund av kön. DO bedömde att anmälaren har missgynnats genom att Försäkringskassans handläggning av ärendet har tagit längre tid än nödvändigt. Därutöver hade anmälaren mötts av ett felmeddelande och en blankett utformade på sådana sätt att dessa signalerat för anmälaren att hen på grund av sin sambos kön inte omfattas av bidragssystemet.⁴⁰

2018 nekade Försäkringskassan en gravid kvinna sjukpenning efter 180 dagar. Den gravida kvinnan kunde inte genomgå MR-röntgen under graviditeten och nekades sjukpenning då hon inte kunde visa en tydlig plan för rehabilitering. Detta anmälades till DO som granskade om Försäkringskassans tolkning av lagen missgynnade gravida kvinnor. 2020 konstaterade DO att Försäkringskassans tillämpning av reglerna innebär en risk för indirekt diskriminering på grund av kön, eftersom gravida kan hamna i ett sämre läge. Men i det enskilda fallet ansåg inte DO att fanns tillräckligt underlag för att konstatera en faktisk överträdelse.⁴¹

³⁹ Diskrimineringsombudsmannen 2024

⁴⁰ Diskrimineringsombudsmannen 2025

⁴¹ Diskrimineringsombudsmannen 2020

Metod/datainsamling

Diskrimineringsombudsmannens tillsynsbeslut om diskriminering av kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck 2020–2025.



Indikator 1.4.2 Handläggare uppger att de inte misstänkt diskriminering i handläggning av enskilda ärenden utifrån diskrimineringsgrunderna kön och könsöverskridande identitet eller uttryck

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som ser risk för diskriminering utifrån kön respektive könsöverskridande identitet eller uttryck. Procent

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kön			8 %			8 %
Könsöverskridande identitet eller uttryck			2 %			4 %

År 2025 anger 8 procent av handläggarna att de i utredning, handläggning eller beslut i försäkringsärenden ser risk för diskriminering utifrån kön. Det är en lika hög andel som 2022. Det är en lägre andel som uppger att de ser risker för diskriminering utifrån diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck, 4 procent år 2025. Det är en något högre andel kvinnor än män som ser risk för diskriminering utifrån kön, medan det inte är någon skillnad mellan könen när det gäller könsöverskridande identitet.

Etnisk tillhörighet är den diskrimineringsgrund som flest handläggare ser risker för. Kön är den näst vanligaste, men nästan lika vanligt är det att handläggare ser risker för diskriminering utifrån ålder och funktionsnedsättning.

Det är vanligare bland de som handlägger förmåner med stort bedömningsutrymme att de ser risker för diskriminering av enskilda. Det överensstämmer med Försäkringskassans bedömning att risker för osakliga könsskillnader och diskriminering är som störst i förmåner med stort bedömningsutrymme.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. I enkäten ställs frågan: Ser du att det finns risk för diskriminering av enskilda vid utredning, handläggning eller beslut i försäkringsärenden?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej svara



De som svarat ”ja” får även frågan: Utifrån vilka diskrimineringsgrunder har du sett risk för diskriminering?

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Vet ej/vill ej svara

Frågan i enkäten handlar om huruvida handläggare ser risker för diskriminering. Indikatorn handlar däremot om *misstanke* om diskriminering. Det finns en diskrepans emellan dessa. En risk är något som kan ske i framtiden medan en misstanke om någonting troligtvis redan har inträffat.

2023 och 2024 genomfördes inte Försäkringskassans medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 1.4.2

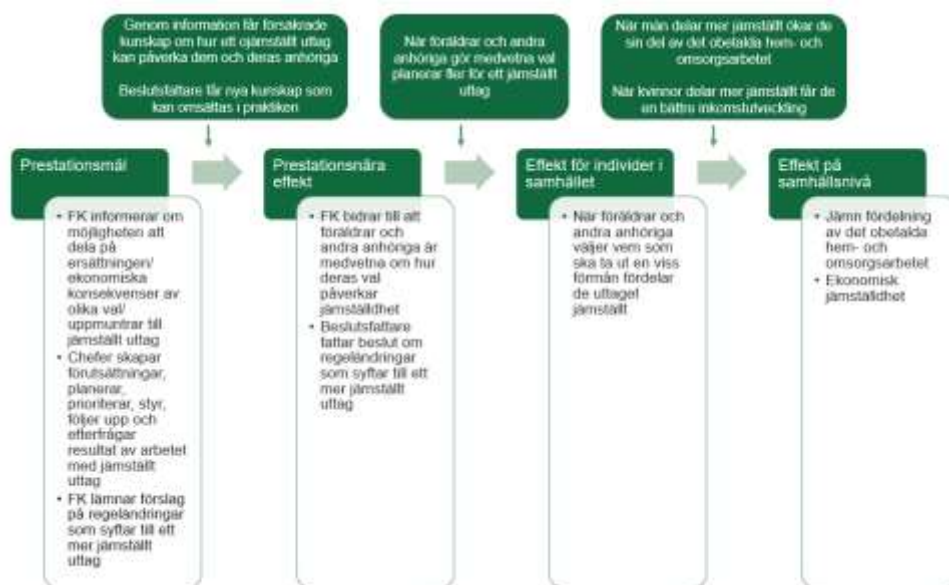
År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Handläggare, utredare och beslutsfattare i försäkringsärenden	Totalundersökning	7 876
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister i försäkringsärenden	Urvalsundersökning	4 213



Mål 2: När föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt

Försäkringskassans andra jämställdhetsmål handlar om att när föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt. För att säkerställa att insatser inom detta mål på lång sikt leder till de jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet och jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete har en effektkedja tagits fram.

Effektkedja mål 2: När föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt



Det första steget i effektkedjan är tre prestationsmål:

- Försäkringskassan informerar om möjligheten att dela på ersättningen och uppmuntrar till jämställt uttag.
- Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag.
- Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till ett mer jämställt uttag.

När Försäkringskassan informerar om möjligheten att dela på ersättningen, lämnar förslag på regeländringar och chefer skapar förutsättningar, följer upp och efterfrågar resultat så antas det leda till att föräldrar får kunskap om hur ett ojämnt uttag kan påverka dem samt att beslutsfattare får ny kunskap som kan omsättas i praktiken.



När föräldrar får ny kunskap antas det i sin tur leda till den prestationsnära effekten att "Försäkringskassan bidrar till att föräldrar och andra anhöriga är medvetna om hur deras val påverkar jämställdhet". När beslutsfattare får ny kunskap antas det kunna leda till den prestationsnära effekten att "Beslutsfattare fattar beslut om regeländringar som syftar till ett mer jämställt uttag".

Det förväntas i sin tur kunna leda till att föräldrar gör medvetna val och då planerar för ett jämställt uttag. Effekten på individnivå blir då att när föräldrar kan välja vem som ska ta ut en viss förmån så fördelar de uttaget jämställt. När kvinnor och män delar mer jämställt på uttaget leder det till att män ökar sin del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och att kvinnor får en bättre inkomstutveckling. Det innebär att den förväntade effekten på samhällsnivå är en jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete och ekonomisk jämställdhet.

I det här kapitlet redovisas de indikatorer som tagits fram för att följa upp prestationsmål, prestationsnära effekter och effekter för individer i samhället.



1. Prestationsmål: Försäkringskassan informerar om möjligheten att dela på ersättningen och uppmuntrar till jämställt uttag

Indikator 2.1.1 Handläggare uppger att de informerar om möjligheten att dela på ersättningen med föräldrar och andra anhöriga

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som informerar om möjligheten att dela på ersättningen i alla eller de flesta av sina kontakter eller ärenden. Procent

Förmån	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tillfällig föräldrapenning		15 %	14 %			11 %
Föräldrapenning		29 %	28 %			24 %
Omvårdnadsbidrag		62 %	58 %			67 %
Merkostnadsersättning för barn		52 %	55 %			67 %

Det finns några ersättningar inom socialförsäkringen som försäkrade kan dela med en annan person, främst en annan förälder eller anhörig. Det gäller i första hand föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn.

2025 uppger 67 procent av handläggarna att de informerar om möjligheten att dela på omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning i alla eller de flesta av sina ärenden. Det är en något högre andel som gör det jämfört med tidigare år.

24 procent uppger att de i alla eller de flesta av sina kontakter informerar om möjligheten att dela på föräldrapenning. Motsvarande andel inom tillfällig föräldrapenning är 11 procent.

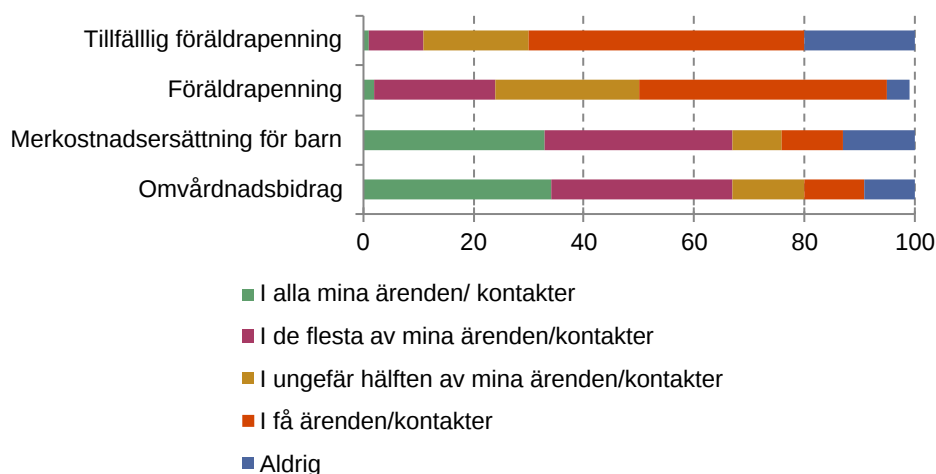
Samtidigt uppger 49 procent att de i få ärenden eller aldrig informerar om möjligheten att dela på föräldrapenning. Inom tillfällig föräldrapenning är motsvarande andel 70 procent. I 2022 års medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter var den vanligaste anledningen handläggare uppgav till att inte informera om möjligheten att dela på ersättningen att de sällan tycker att det passar i de samtal de har med föräldrar eller andra anhöriga.⁴²

⁴² Frågan ställdes inte i enkäten 2025.



Att det är vanligare att informera om möjligheten att dela på omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn jämfört med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning kan delvis förklaras av att omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning är förhållandevis nya förmåner. Kunskapen om förmånerna har generellt varit låg bland allmänheten och behovet att informera om förmånernas utformning blir därför större. Kunskapen om föräldraförsäkringen är å andra sidan hög bland allmänheten och föräldrar disponerar över hälften av föräldrapenningdagarna var utan att göra något aktivt val. Försäkringskassan har sedan över tio år haft ett uttalat uppdrag av regeringen att stärka förutsättningarna för ett jämställt användande av just föräldraförsäkringen. Det har bland annat genomförts genom informationskampanjer i till exempel sociala medier. Trots det är det alltså få handläggare som informerar om möjligheten att dela på ersättningen i samtal med föräldrar.

Handläggare inom olika ersättningar, fördelade efter hur ofta de informerar om möjligheten att dela på ersättningen. År 2025. Procent



Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Ta ställning till hur ofta du i handläggningen av [namn på aktuell ersättning]... informerar om möjligheten att dela ersättningen med [en annan förälder/någon annan, t.ex. en annan förälder]:

Svarsalternativ för omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn:

- I alla mina ärenden
- I de flesta av mina ärenden
- I ungefär hälften av mina ärenden
- I få ärenden
- Aldrig



Svarsalternativ för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning:

- I alla kontakter jag har med kund
- I de flesta kontakterna
- I ungefär hälften av kontakterna
- I få av de kontakter jag har med kund
- Aldrig

2023 och 2024 genomfördes inte Försäkringskassans medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 2.1.1

Antal svarande:						
År	Population	Urval	Tillfällig föräldrapenning	Föräldrapenning	Omvårdnadsbidrag	Merkostnadsersättning för barn
2021	Handläggare och utredare	Totalundersökning	173	198	399	399
2022	Handläggare, utredare och beslutsfattare	Totalundersökning	393	409	459	447
2025	Handläggare, utredare och beslutsfattare	Urvalsundersökning	121	125	125	98



Indikator 2.1.2 Handläggare uppger att de uppmuntrar till jämställt uttag i möten med föräldrar och andra anhöriga

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som uppmuntrar till ett jämställt användande i alla eller de flesta av sina kontakter. Procent

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tillfällig föräldrapenning			12 %			8 %
Föräldrapenning			19 %			28 %

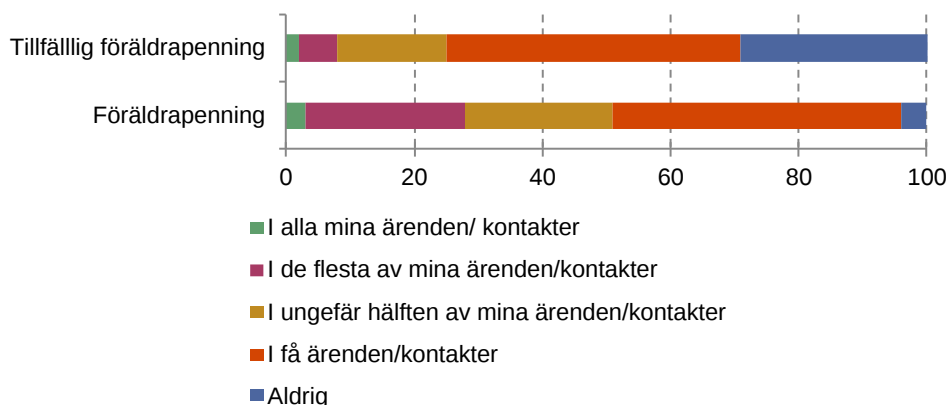
När en handläggare i samtal med föräldrar uppmuntrar till ett jämställt användande av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning kan det till exempel innebära att hen informerar om dubbeldagar eller pratar om att det är bra om båda föräldrarna informerar sig om hur försäkringen fungerar och vad användandet av den har för konsekvenser.

2025 uppger 28 procent av handläggarna inom föräldrapenning att de uppmuntrar till ett jämställt användande i alla eller de flesta av sina kontakter. Det är en ökning jämfört med 2022. 2025 uppger 8 procent av handläggarna inom tillfällig föräldrapenning att de uppmuntrar i alla eller de flesta av sina kontakter.

Det är samtidigt vanligt att handläggare uppger att de sällan eller aldrig uppmuntrar till ett jämställt användande av ersättningen. Det gäller 49 procent inom föräldrapenning och 76 procent inom tillfällig föräldrapenning.

I 2022 års medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter var den vanligaste orsaken som handläggare uppgav till att inte uppmuntra till ett jämställt användande att de sällan tyckte att det passar i de samtal de har med föräldrar eller andra anhöriga. Vissa uppgav också att de inte tyckte att Försäkringskassan bör påverka föräldrar när de kan välja vem som ska ta ut en viss förmån.⁴³

⁴³ Frågan ställdes inte i enkäten 2025.

**Handläggare fördelade efter hur ofta de uppmuntrar till ett jämställt användande av ersättningen. År 2025. Procent****Metod/datainsamling**

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Ta ställning till hur ofta du i handläggningen av [föräldrapenning/tillfällig föräldrapenning] uppmuntrar till ett jämställt användande av ersättningen?

- I alla kontakter jag har med kund
- I de flesta kontakterna
- I ungefär hälften av kontakterna
- I få av de kontakter jag har med kund
- Aldrig

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 2.1.2

År	Population	Urval	Antal svarande: Tillfällig föräldrapenning	Antal svarande: Föräldrapenning
2022	Handläggare, utredare och beslutsfattare.	Total- undersökning	393	409
2025	Handläggare, utredare och beslutsfattare.	Urvals- undersökning	121	125

Indikator 2.1.3 Antal kommunikationsinsatser på temat jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan bedrivit ett omfattande informationsarbete för att öka kunskapen om föräldraförsäkringen och uppmuntra till ett mer jämställt uttag. Varje år har ungefär 5 till 10 informationsinsatser som, helt eller delvis, syftar till ett jämställt uttag genomförts.

En kommunikationsinsats är oftast flera inlägg på Försäkringskassans eller andra aktörers sociala medier eller andra plattformar. Det kan också vara information på Försäkringskassans webbplats.

Arbetet har byggt på flera återkommande insatser. En återkommande informationsinsats har varit kampanjer för Vänta barnguiden, ett digitalt stöd för blivande föräldrar. Guiden innehåller personligt anpassad information om föräldraförmåner, föräldraledighet och jämställt uttag.

I vissa grupper har män ett särskilt lågt uttag av föräldrapenning. Det gäller till exempel män som är egenföretagare och män som är utrikesfödda. För att nå egenföretagare har information spridits via den myndighetsgemensamma webbplatsen verksamt.se och dess sociala kanaler. Här har fokus legat på flexibiliteten i föräldraförsäkringen och möjligheten att kombinera arbete med ledighet. För att nå utrikes födda föräldrar har Försäkringskassan samarbetat med Alkompis. Alkompis är ett mediehus som skriver svenska nyheter och samhällsinformation på arabiska. Även andra språkgrupper, bland annat somaliska och tigrinja, har nåtts via riktad annonsering.

Ett annat återkommande initiativ har varit kampanjen ”Dela lika”, med filmer och annonser i egna och externa kanaler. Syftet med kampanjen har varit att uppmuntra föräldrar att dela mer lika på föräldrapenningen och föräldraledigheten.

Inga kommunikationsinsatser riktade mot allmänheten har gjorts för andra förmåner som föräldrar och andra anhöriga kan dela på, så som närståendepenning, omvårdnadsbidrag eller merkostnadsersättning för barn.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans årsredovisning 2020–2024 samt intern rapportering från Försäkringskassans Kommunikationsavdelning.

Indikator 2.1.4 Antal digitala tjänster som har utvecklats med anledning av jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Antal e-tjänster som har utvecklats

2020	2021	2022	2023	2024	2025
			2		2

Försäkringskassan har under åren 2020–2025 vidareutvecklat fyra digitala tjänster som delvis syftar till ett jämställt uttag.

2023 ersattes ett beräkningsverktyg på Försäkringskassans webbplats som kallas Räkna på föräldrapenning med en mer tillgänglig version. Det är en tjänst för föräldrar där de kan planera sin ekonomi och se hur länge de kan vara föräldralediga beroende på om barnet har en eller två vårdnadshavare.

Försäkringskassan har också vidareutvecklat tjänster som bland annat syftar till att främja ett jämställt uttag av tillfällig föräldrapenning. Dels har myndigheten utvecklat tjänsten Föräldrakalendern. Med hjälp av Föräldrakalendern kan föräldrar få hjälp att hålla reda på vems tur det är att vara hemma med sjukt barn. 2023 lanserades Föräldrakalendern på Försäkringskassans webbplats. Det är en tjänst som används i inloggat läge. 2025 lanserades Föräldrakalendern och ytterligare en tjänst som kallas ”Fördelning av VAB” som delar av Försäkringskassans app.

Metod/datainsamling

Intern rapportering från Försäkringskassans IT- och Kommunikationsavdelning.



2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag

Indikator 2.2.1 Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att arbeta med ett jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel chefer som anger 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att bidra till ett mer jämställt användande. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		35 %			31 %

Andel handläggare som anger 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att bidra till ett mer jämställt användande. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					33%

2025 anger 31 procent av chefer inom de ersättningar som föräldrar och andra anhöriga kan dela på 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att bidra till ett mer jämställt användande av ersättningen. Bland handläggare är det 33 procent som uppger 4 eller 5 om i vilken utsträckning de har förutsättningar att bidra till ett mer jämställt användande. Kvinnor och män uppger i lika stor utsträckning att de har förutsättningar att bidra till ett jämställt användande av ersättningen.

Medarbetare och chefer som arbetar med handläggning av föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning för barn och närståendepenning har svarat på frågan. De som arbetar med omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning för barn och närståendepenning uppger i större utsträckning att de har förutsättningar att bidra till ett mer jämställt användande.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: I vilken utsträckning



har du förutsättningar att bidra till ett mer jämställt användande av ersättningen?

Frågan har fem svarsalternativ, där tre av dem beskrivs i ord medan övriga enbart markeras av en siffra:

- I mycket stor utsträckning (5)
- (4)
- I någon utsträckning (3)
- (2)
- Inte alls (1)

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 2.2.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Chefer inom närståendepenning, omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning för barn, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och närståendepenning	Totalundersökning	92
2025	Chefer, handläggare, utredare och beslutsfattare inom närståendepenning, omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning för barn, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och närståendepenning.	Urvalsundersökning	430

Indikator 2.2.2 Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som anger att deras närmsta chef följer upp arbetet med jämställt uttag. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		13 %			18 %

2025 anger 18 procent att deras närmsta chef följer upp deras arbete med jämställt användande av ersättningen. Det är en ökning sedan 2022. Det är vanligare att ange att chefen följer upp arbetet med jämställt uttag inom den avdelning som arbetar med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning än inom den avdelning som arbetar med omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning och närståendepenning. Hälften av de svarande anger att de inte vet eller inte vill svara.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten 2025 är: Följer din närmsta chef upp ditt arbete med ett jämställt användande av ersättningen?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej svara

Frågan är omformulerad sedan 2022. Frågan som ställdes då var: Efterfrågar din närmsta chef resultat av arbetet med jämställt uttag?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej svara

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 2.2.2

År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Chefer, handläggare, utredare och beslutsfattare inom närståendepenning, omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning för barn, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.	Totalundersökning	1 254
2025	Chefer, handläggare, utredare och beslutsfattare inom närståendepenning, omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning för barn, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.	Urvalsundersökning	430



Indikator 2.2.3 Medarbetare och chefer deltar i utbildning om jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel som pratat om jämställdhet på APT eller i annat möte. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		46 %			50 %

Det finns inga webb- eller lärarledda utbildningar som handlar om jämställt uttag. Men en annan vanlig typ av utbildningsformat är verksamhetsnära kompetensutveckling. Det innebär diskussionsövningar, presentationer och samtal på arbetsplatsträffar eller andra möten. Ett jämställdhetstema kan vara jämställt användande av socialförsäkringen.

De medarbetare och chefer som arbetar med att handlägga ersättningarna föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning har bland annat använt ett APT-material som handlar om jämställt uttag. 2025 uppger 50 procent av dem att de har pratat om jämställdhet på en arbetsplatsträff eller i annat möte. Av svaren går inte att urskilja hur många som har diskuterat frågor om jämställt uttag jämfört med andra frågor som rör jämställdhet.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Har ni under det senaste året på APT eller i annat möte pratat om följande områden?

Ett av svarsalternativen är ”jämställdhet”. Utifrån enkäten går inte att urskilja vilken typ av frågor inom området jämställdhet som diskuterats.

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 2.2.3

År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Medarbetare och chefer inom föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.	Totalundersökning	716
2025	Medarbetare och chefer inom föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.	Urvalsundersökning	303

Indikator 2.2.4 Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning har integrerats med information om jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Som ett led i att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i Försäkringskassans verksamhet ska information om jämställt uttag föras in i dokument som rör styrning, stöd, planering och uppföljning.

Vägledningar är stöd- och styrdokument som används vid handläggning av enskilda ärenden. Endast en vägledning till de förmåner som föräldrar och andra anhöriga kan dela innehåller någon beskrivning om jämställdhet. Det är i vägledningen för föräldrapenning. Där beskrivs att föräldrapenningen ska göra det möjligt för både män och kvinnor att kombinera förvärvsarbete med familjeliv. Vägledningen innehåller också ett könsneutralt språkbruk så som ”den andra föräldern”. Detta är den förmån som Försäkringskassan bedömer har störst påverkan på målet om jämställt uttag. Det finns också andra stödjande dokument som riktar sig till handläggare inom föräldrapenning som innehåller information om jämställt uttag och vad det innebär i samtal med föräldrar.

Försäkringskassans verksamhetsplaner pekar ut mål för strategiska utvecklingsområden och tar sikte på förflyttningar som myndigheten och avdelningarna behöver göra. I verksamhetsplanen för den avdelning som ansvarar för föräldraförsäkringen beskrivs hur avdelningen bidrar till de jämställdhetspolitiska målen om ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete genom att dela kunskap om vilka konsekvenser det får för kvinnor och män att dela på föräldraledigheten på olika sätt.

Försäkringskassans övergripande verksamhetsplan för 2024–2026 innehåller inga specifika skrivningar om jämställt uttag eller generella skrivningar om jämställdhet. Det är dock en stor del av myndighetens verksamhet som inte styrs genom den övergripande verksamhetsplanen.

Metod/datainsamling

För att bedöma om information om jämställt uttag har integrerats i dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning genomfördes 2025 dokumentsgranskningar av verksamhetsplaner och förmåners vägledningar.

I granskningarna söktes efter nyckelord som till exempel jämställdhet, kvinnor, kön och jämställt uttag. De förmåner som föräldrar och andra anhöriga kan dela på har ingått i granskningarna. Det framgår i tabellen nedan vilka de är.



Ytterligare datakällor är interna rapporteringar från de avdelningar som handlägger förmåner som föräldrar och andra anhöriga kan dela på. De har årligen redovisat om och på vilket sätt de har integrerat ett jämställdhetsperspektiv i prioriterade dokument.

Information om dokumentgranskning

År	Typ av dokument	Förmån eller avdelning
2025	Vägledning	Barnbidrag, föräldrapenning, merkostnadsersättning, närståendepenning, omvårdnadsbidrag och tillfällig föräldrapenning.
2025	Verksamhetsplaner	De avdelningar som handlägger förmåner som föräldrar och andra anhöriga kan dela på.



3. Prestationsmål: Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till ett mer jämställt uttag

Indikator 2.3.1 Antal lämnade förslag på regel- eller lagändringar som syftar till jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Försäkringskassan har under åren 2020–2025 inte lämnat några förslag på regeländringar som syftar till ett mer jämställt uttag.

Vi följer därför inte upp den prestationsnära effekten att beslutsfattare fattar beslut om regeländringar som syftar till ett mer jämställt uttag. Se indikator 2.6.1 i tabellbilagan.

Metod/datainsamling

Intern rapportering från Försäkringskassans Rättsavdelning.



4. Prestationsnära effekt: Försäkringskassan bidrar till att föräldrar och andra anhöriga är medvetna om hur deras val påverkar jämställdhet

Indikator 2.4.1 Användning av Försäkringskassans tjänster som syftar till jämställt uttag

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Antal besök på e-tjänster som syftar till ett jämställt uttag

Tjänst	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Föräldrakollen	189 000	177 000	175 000	138 000	-	-
VAB-kalendern	-	936 000	751 000	186 000	-	-
Fördelning av VAB	-	-	-	-	-	160 000
Föräldrakalendern (webb)	-	-	-	310 000	553 000	499 000
Föräldrakalendern (app)	-	-	-	-	-	1 401 000
Räkna på föräldrapenning	-	-	-	123 000	493 000	557 000
Vänta barn-guiden	153 000	136 000	396 000	467 000	372 000	236 000

Försäkringskassan har under åren 2020–2025 haft flera tjänster på sin webbplats och app som syftar till att informera föräldrar om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Ett syfte med tjänsterna är att stärka förutsättningarna för ett jämställt uttag.

Genom Föräldrakalendern, Fördelning av VAB och den tidigare VAB-kalendern kan en förälder se hur hen själv och den andra föräldern har använt tillfällig föräldrapenning och på så sätt hålla reda på vems tur det är att vara hemma med sjukt barn.

Genom beräkningsverktyget Föräldrakollen kunde föräldrar fram till 2023 skapa sig en uppfattning om hela hushållets inkomst föräldraledigheten. Föräldrakollen är sedan 2023 ersatt av ett förenklat beräkningsverktyg (Räkna på föräldrapenning) som endast fokuserar på föräldrapenning.

Vänta barn-guiden är en e-tjänst där föräldrar får individanpassad information. Informationen handlar om Försäkringskassans ersättningar för föräldrar, fördelar med att dela lika och allmänna tips inför föräldraledigheten.



Sammanlagt har dessa tjänster under åren 2020–2025 haft ungefär 8,2 miljoner besök. Det har inte följts upp hur många unika individer som har använt tjänsterna.

Metod/datainsamling

Intern data från Försäkringskassans IT- och kommunikationsavdelning.

Indikator 2.4.2 Samtal med föräldrar och andra anhöriga bedöms bidra till att föräldrar kan göra medvetna val och fatta mer jämställda beslut

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Handläggare inom föräldrapenning ska, när tillfälle ges, i samtal med föräldrar informera om och inspirera till ett jämställt uttag.⁴⁴ Det kan till exempel handla om att informera om möjligheten att använda dubbel dagar eller att berätta om vilka ekonomiska konsekvenser det innebär att fördela föräldradagarna på olika sätt.

Försäkringskassan har kontakt med föräldrar via telefonsamtal, e-post och kontakter på Försäkringskassans Facebook-sida. En studie från Uppsala universitet visar att det enbart är i en mindre del av kontakterna där de föräldrar som tar kontakt, eller Försäkringskassan i sina svar, lyfter frågan om jämställdhet.⁴⁵

I de fall föräldrar lyfter frågor kring jämställdhet handlar det ofta om fördelningen av föräldrapenningdagar mellan barnets båda föräldrar. Studien visar att Försäkringskassan svarar på föräldrars frågor, men i vissa fall håller inne med information som skulle kunna vara relevant, exempelvis hur föräldern gör för att föra över föräldradagar till den andra föräldern eller vilken fördelning av föräldrapenningdagar som är mest ekonomiskt fördelaktig. Att inte informera kan i det här sammanhanget förstås som ett sätt för handläggare att bidra till ett jämställt uttag. Studien visar också exempel på kontakter där föräldrar inte själva tar upp jämställdhet, men där handläggaren har som utgångspunkt att föräldrapenningdagarna ska delas mellan föräldrarna.

En annan studie från Uppsala universitet undersöker Försäkringskassans språkbruk i e-post gällande föräldraledighet.⁴⁶ Den visar att handläggare på Försäkringskassan konsekvent använder ett inkluderande och könsneutralt språk. Det könsneutrala språkbruket tillämpas även i situationer där föräldern använder könade begrepp. Det vill säga trots att en förälder talar om ”min fru” och ”min pappaledighet” så bemöts det av handläggaren som ”den andra föräldern” och ”din föräldraledighet”. Ett sådant språkbruk återspeglas även i Försäkringskassans interna styr- och stöddokument som riktar sig till handläggare och är ett led i myndighetens arbete med att inte förstärka stereotypa normer kring familjebildning.

⁴⁴ Försäkringskassan 2007

⁴⁵ Flinkfeldt, M. & Höglund, F. 2024a

⁴⁶ Flinkfeldt, M. & Höglund, F. 2024b



Metod/datainsamling

Data har samlats in genom en litteraturgenomgång.

Studien *The practical realization of the feminist welfare state: Equal sharing and gender equality in institutional interaction about parental leave in Sweden* (Feminism & Psychology 2024) bygger på 300 telefonsamtal, 378 e-postkonversationer samt 642 kontakter via Facebookgruppen Försäkringskassan förälder. En majoritet av frågorna kom från kvinnor.

Studien *De-gendering parents: Gender inclusion and standardised language in screen-level bureaucracy* (International Journal of Social Welfare 2024) bygger på 378 frågor som skickats till Försäkringskassan, samt myndighetens svar på dessa frågor. 63 procent av de frågor som kommit in och 71 procent av Försäkringskassans svar hade skrivits av kvinnor.

Studierna fokuserar endast på föräldrapenning. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.



5. Effekt för individer i samhället: När föräldrar och andra anhöriga väljer vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämför

Indikator 2.5.1 När föräldrar och andra anhöriga väljer vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämför

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

I den här indikatorn redovisas resultaten uppdelat för olika förmåner. Först redovisas föräldrapenning, sedan följer tillfällig föräldrapenning, omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn samt närståendepenning.

Resultat föräldrapenning

Andel föräldrapar som delar jämför på föräldrapenning under barnets 24 första månader, efter barnets födelseår. Procent

2020	2021	2022	2023
20 %	22 %	21 %	20 %

En av de ersättningar som föräldrar kan dela på är föräldrapenning. Av de föräldrapar som fick sitt första gemensamma barn år 2023 är det 20 procent som delat jämför på dagarna med föräldrapenning under barnets två första levnadsår. Då avses föräldrapar där ingen av dem tagit mindre än 40 procent eller mer än 60 procent av de dagar med föräldrapenning de tillsammans använt under barnets två första levnadsår. För barn födda 2020 delade 20 procent jämför på föräldrapenningdagarna, 2021 var motsvarande andel 22 procent och 2022 var det 21 procent.

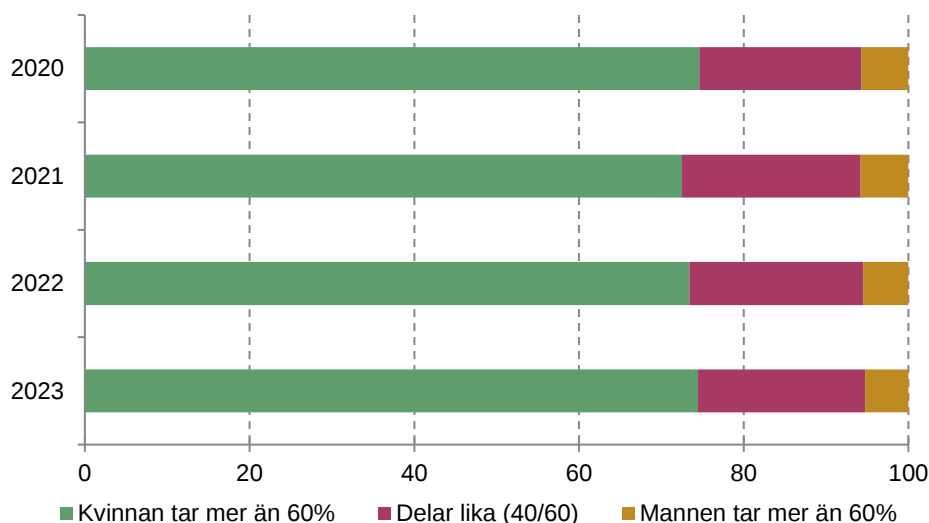
I de fall föräldrarna inte delar jämför på dagarna med föräldrapenning är det klart vanligast att kvinnan använder den största delen av, eller alla, de dagar med föräldrapenning paret använt. Bland föräldrapar som fick sitt första barn 2023 är det 74 procent där kvinnan tagit mer än 60 procent av dagarna med föräldrapenning, medan det är 5 procent av föräldrarna där mannen tagit mer än 60 procent av dagarna.

Föräldrapenning ges till föräldrar och andra anhöriga som avstår från arbete eller studier för att ta hand om ett barn. Att avstå från arbete kan påverka individers inkomst på lång sikt. Tidigare studier har visat att det finns ett samband mellan hur dagarna med föräldrapenning fördelas, och föräldrarnas framtida inkomster.



Kvinnor som tar ut 80 procent eller mer av dagarna med föräldrapenning har en sämre inkomstutveckling än kvinnor som tar ut en mindre andel av dagarna med föräldrapenning.⁴⁷

Föräldrapar fördelade efter hur de delat på dagarna med föräldrapenning, efter barnets födelseår. Procent



Resultat tillfällig föräldrapenning

Andel föräldrapar som delar jämställt på dagar med tillfällig föräldrapenning. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
15 %	14 %	14 %	14 %	14 %	13 %

Anm. 2025 redovisas data till och med 30 november.

Tillfällig föräldrapenning ges till föräldrar och andra anhöriga som avstår arbete för att ta hand om ett sjukt barn, följa med till vårdbesök eller dylikt. 2025 är det 13 procent av föräldraparen som delat jämställt på dagarna med tillfällig föräldrapenning de använt under året. Då avses föräldrapar där ingen tagit mindre än 40 procent eller mer än 60 procent av de dagar med tillfällig föräldrapenning de tillsammans använt. I de fall föräldrarna inte delar lika är det 55 procent där kvinnan tar mer än 60 procent av dagarna och 32 procent där mannen tar mer än 60 procent av dagarna.

2020 var det 15 procent av föräldraparen som delade jämställt. 2021 till 2024 var motsvarande andel 14 procent.

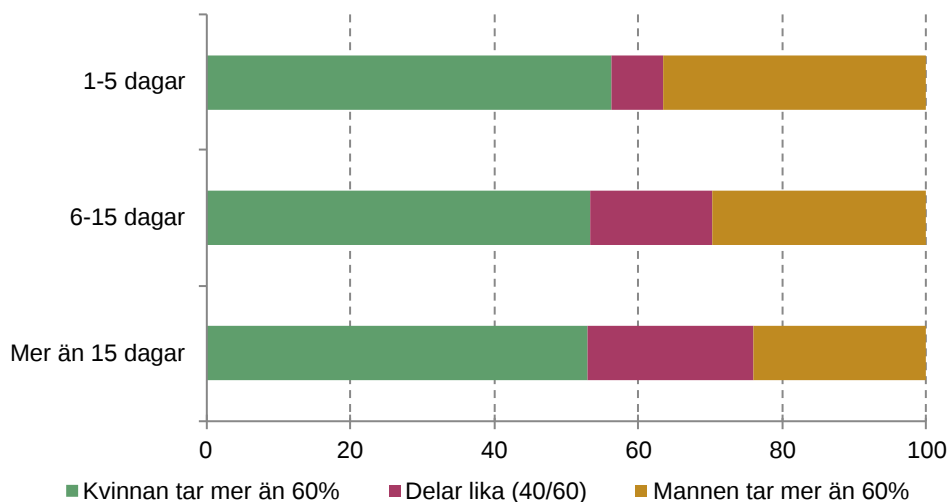
I många fall är det ett fåtal dagar med tillfällig föräldrapenning som används under ett år. Bland de föräldrapar som använt mer än 15 dagar med tillfällig

⁴⁷ Försäkringskassan 2020



föräldrapenning är det en högre andel som delar lika. I den gruppen är det istället mindre vanligt att mannen tar mer än 60 procent av dagarna.

Föräldrapar fördelade efter hur de delar dagarna med tillfällig föräldrapenning 2025, efter totalt antal dagar de tillsammans använt under året. Procent



Resultat omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning

Andel föräldrapar som delar lika på utbetalningen av omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn. Procent

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Omvårdnadsbidrag	10 %	10 %	13 %	16 %	18 %	21 %
Merkostnadsersättning för barn	14 %	12 %	13 %	14 %	13 %	12 %

Anm. 2025 redovisas data till och med 30 november.

Föräldrar till barn med funktionsnedsättning kan ha rätt till omvårdnadsbidrag om barnet har behov av tillsyn och omvårdnad utöver vad som är vanligt för barn i samma ålder utan funktionsnedsättning. En ansökan om omvårdnadsbidrag kan göras på tre sätt: av båda föräldrarna gemensamt, av båda föräldrarna separat eller av endast den ena föräldern. För att omvårdnadsbidraget ska kunna delas mellan föräldrarna måste båda föräldrarna ha ansökt om och ha rätt till bidraget.

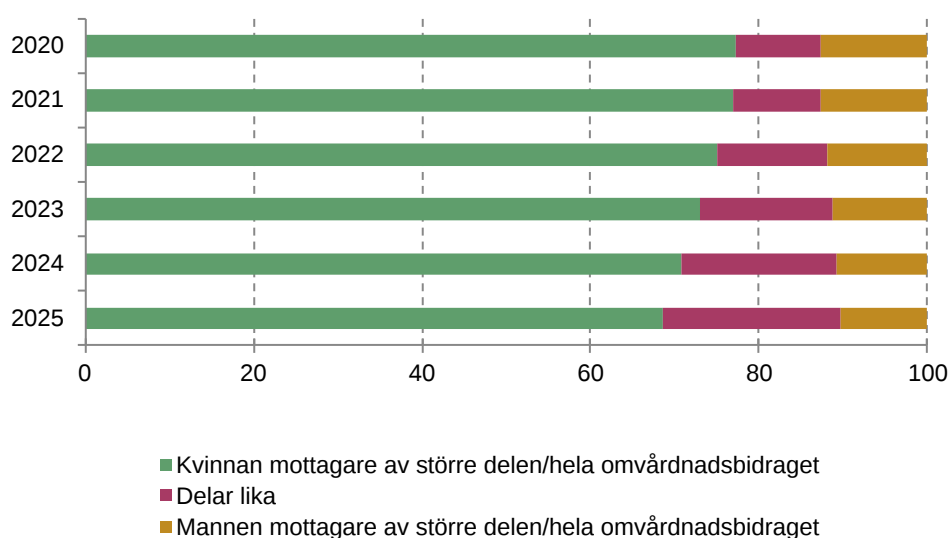
Andelen föräldrapar som delar lika på utbetalningen av omvårdnadsbidrag har ökat, från 10 procent år 2020 till 21 procent år 2025. Bland de föräldrapar som inte delar lika är det vanligast att kvinnan är mottagare, år 2025 är det 69 procent av föräldrapar där kvinnan tar emot större delen eller hela omvårdnadsbidraget medan det är 10 procent där mannen är mottagare av större delen eller hela omvårdnadsbidraget. En möjlig förklaring till att det har blivit vanligare att föräldrar delar lika på utbetalningen är att handläggare har informerat om den möjligheten och att informationen på Försäkringskassans webbplats har förtydligats. Under 2024 ändrades också



förinställningen vid ansökan på Försäkringskassans Mina sidor, så att bidraget numera delas automatiskt mellan båda föräldrarna.

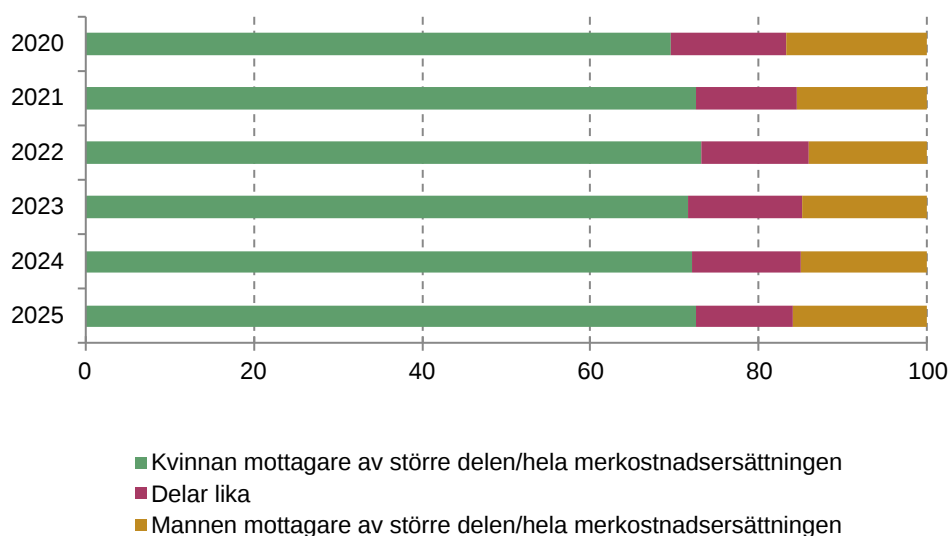
Omvårdnadsbidraget har dock inte någon koppling till hur stort ansvar föräldrar tar för omvårdnaden av sitt barn eller om föräldern går ner i arbetstid. Uttaget av omvårdnadsbidrag visar alltså hur föräldrar fördelar denna ersättning, men säger ingenting om hur de delar på ansvaret för omvårdnad av barnet eller om ersättningen går till en förälder som har gått ned i arbetstid och därmed minskat sin inkomst.

Föräldrapar fördelade efter hur de fördelar utbetalningen av omvårdnadsbidrag, år 2020–2025. Procent



Föräldrar som har kostnader till följd av sitt barns funktionsnedsättning kan ha rätt till merkostnadsersättning. Även utbetalning av merkostnadsersättning kan delas mellan föräldrar. Under åren 2020–2025 har andelen föräldrapar som delar lika på utbetalningen av merkostnadsersättning för barn varierat mellan 12 och 14 procent. År 2025 är andelen 12 procent. Bland de föräldrapar som inte delar lika på utbetalningen är det i 72 procent av föräldraparen kvinnan som är mottagare av större delen av eller hela utbetalningen medan mannen är mottagare av större delen eller hela ersättningen i 16 procent av föräldraparen.

Det går inte att uttala sig om huruvida ersättningen har gått till den eller de föräldrar som stått för de extra kostnader som barnets funktionsnedsättning har inneburit.

**Föräldrapar fördelade efter hur de fördelar utbetalningen av merkostnadsersättning för barn, år 2020–2025. Procent****Resultat närståendepenning****Könsfördelning för mottagare av närståendepenning. Procent**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kvinnor	72 %	73 %	72 %	72 %	72 %	72 %
Män	28 %	27 %	28 %	28 %	28 %	28 %

Anm. 2025 redovisas data till och med 30 november.

Personer som avstår arbete för att stödja en svårt sjuk närstående kan ha rätt till närståendepenning. Av de som tagit emot närståendepenning under 2025 är 72 procent kvinnor och 28 procent män. Könsfördelningen har varit ungefär likadan även åren 2020–2024.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans registerdata för olika förmåner inom socialförsäkringen.

Föräldrapenning: Föräldrapar som fått ett första gemensamt barn år 2020–2023 och som delat jämställt (ingen tar mindre än 40 procent eller mer än 60 procent av de dagar de använt) på föräldrapenningen under barnets två första år. Samkönade föräldrapar ingår inte.

Tillfällig föräldrapenning: Föräldrapar med barn mellan 1 och 11 år där minst en dag med ersättning tagits ut, år 2020–2025 och som delar jämställt på dagar med tillfällig föräldrapenning. Enbart föräldrar som har gemensam vårdnad med en person ingår. Samkönade föräldrapar ingår inte.

Merkostnadsersättning för barn och omvårdnadsbidrag: andel föräldrapar som delar lika på utbetalningen av ersättningen. Föräldrar som får ersättning för barn som har två vårdnadshavare, och där föräldrarna har gemensam

vårdnad med enbart en person. Föräldrapar där uppgift om utbetalt belopp saknas (gäller ett fåtal fall) samt samkönade föräldrapar exkluderas.

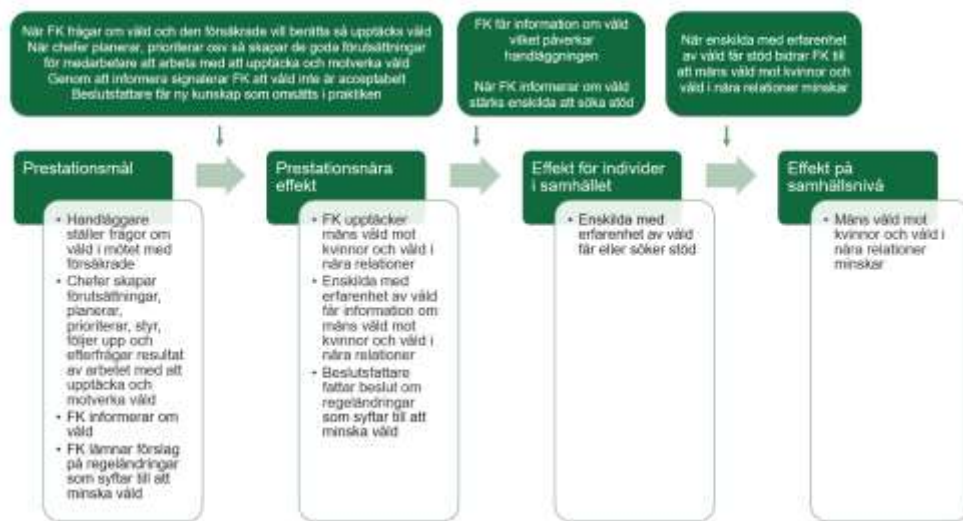
Närståendepenning: andel kvinnor och män bland mottagare av närståendepenning.



Mål 3: Försäkringskassan ska upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Försäkringskassans tredje jämställdhetsmål är att upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. För att säkerställa att insatser inom detta mål på lång sikt leder till att mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer upphör har en effektkedja tagits fram.

Effektkedja mål 3: Försäkringskassan ska upptäcka och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer



Det första steget i effektkedjan är fyra prestationsmål:

- Handläggare ställer frågor om våld i mötet med försäkrade.
- Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld.
- Försäkringskassan informerar om våld.
- Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till att minska våld.

När chefer skapar förutsättningar, följer upp och efterfrågar resultat så antas det leda till goda förutsättningar för medarbetare att arbeta med att upptäcka och motverka våld. När Försäkringskassan informerar om våld så skickar det signaler till samhället att våld inte är acceptabelt. När handläggare ställer frågor om våld, och den försäkrade vill berätta om sina erfarenheter, kan våldet upptäckas. Att fråga om våld förväntas leda till den prestationsnära effekten att "Försäkringskassan upptäcker mäns våld mot kvinnor och våld i



nära relationer”. Att informera om våld förväntas leda till den prestationsnära effekten att ”enskilda med erfarenhet av våld får information om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer”.

När Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar så antas det leda till att beslutsfattare får ny kunskap som kan omsättas i praktiken. Det antas i sin tur leda till den prestationsnära effekten att ”beslutsfattare fattar beslut om regeländringar som syftar till att minska våld”.

När Försäkringskassan upptäcker att en individ har erfarenheter av våld antas det påverka handläggningen, till exempel genom att handläggaren informerar individen om vilket stöd hen kan få. När enskilda med erfarenheter av våld får information om våld i nära relationer antas det kunna leda till att de söker stöd. Det innebär att effekten för individer i samhället väntas bli att enskilda med erfarenhet av våld får eller söker stöd.

När enskilda med erfarenhet av våld får stöd förväntas det i sin tur kunna leda den långsiktiga effekten på samhällsnivå är att mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer minskar.

I det här kapitlet redovisas de indikatorer som tagits fram för att följa upp prestationsmål, prestationsnära effekter och effekter för individer i samhället.

1. Prestationsmål: Handläggare ställer frågor om våld i mötet med enskilda

Indikator 3.1.1 Det framgår i akter att frågor om våld har ställts

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Andel (procent) sjukpenningärenden med telefonutredning där ordet våld förekommer.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		21 %	31 %	32 %	44 %

Handläggare skulle under åren 2020–2025, när de i sjukpenningärenden utredde individers förutsättningar för återgång i arbete, ställa frågor om våld. För att undersöka hur vanligt det är att handläggare i sjukpenningärenden ställer frågor om våld har Försäkringskassan använt registerdata och text från ärendeakter. I ärendeakterna har det sökts maskinellt efter ordet *våld* och på så sätt har alla ärenden där ordet förekommer identifierats. I de fall där ordet våld förekommer i akter handlar det i 98 procent av fallen om att handläggaren har ställt frågor om våld i nära relationer.⁴⁸

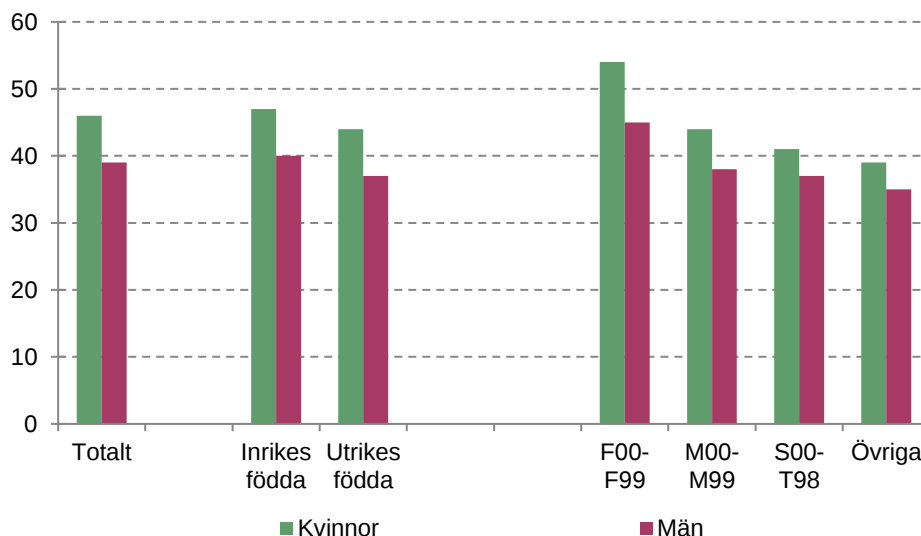
2025 förekommer ordet våld i ungefär 30 000 sjukpenningärenden där en telefonutredning har genomförts. Det motsvarar 44 procent av ärendena och är en ökning från 21 procent år 2022.

Förutom att det har blivit vanligare att ställa frågor om våld visar figuren nedan att kvinnor oftare än män, inrikes födda oftare än utrikes födda och personer med psykiatriska diagnoser oftare än personer i andra diagnosgrupper får frågor om våld.

⁴⁸ Försäkringskassan 2024b



Andel ärenden med telefonutredning inom sjukpenning där ordet våld förekommer i journalen fördelat på kön, inrikes/utrikes född och diagnosgrupp. År 2025. Procent



Anm. Diagnoskod F00-F99: Psykiatriska diagnoser, Diagnoskod M00-M99: Rörelseorganens sjukdomar, Diagnoskod S00-T98: Skador.

Metod/datainsamling

Resultat för 2022 och 2023 presenterades i Försäkringskassans rapport *Att fråga om våld i sjukpenningärenden*.⁴⁹ Datakälla för 2024 och 2025 är Försäkringskassans register och akter från sjukpenningärenden. I akterna har maskinella sökningar av ordet våld genomförts och på så sätt identifieras alla akter där ordet förekommer. För 2022 och 2023 ingår samtliga ärenden där en telefonutredning registrerats och som avslutats senast i maj 2024. För 2024 och 2025 ska ärendet ha både påbörjats och avslutats inom samma kalenderår vilket gör att antalet ärenden som omfattas blir färre. Andelen ärenden där ordet våld förekommer är jämförbar över tid.

Information om datakälla: Indikator 3.1.1

År	Typ av ärenden	Antal ärenden
2022	Sjukpenningärenden där en telefonutredning har registrerats under 2022 och som avslutats senast maj 2024.	151 236
2023	Sjukpenningärenden där en telefonutredning har registrerats under 2023 och som avslutats senast maj 2024	152 692
2024	Sjukpenningärenden som påbörjats tidigast 1 januari 2024, avslutats senast 31 december 2024 och där en telefonutredning har registrerats.	50 290
2025	Sjukpenningärenden som påbörjats tidigast 1 januari 2025, avslutats senast 31 december 2025 och där en telefonutredning har registrerats.	67 848

⁴⁹ Försäkringskassan 2024b

Indikator 3.1.2 Handläggare inom sjukpenning och underhållsstöd uppger att de, vid ett särskilt moment i handläggningen, ställer frågor om våld

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

I den här indikatorn redovisas resultaten uppdelat för förmånerna sjukpenning och underhållsstöd. Handläggare inom sjukpenning och underhållsstöd skulle under åren 2020–2025 i ett särskilt moment i handläggningen ställa frågor om våld i sina utredningar med försäkrade. Först redovisas hur ofta handläggare inom sjukpenning uppger att de ställer frågor om våld. Sedan redovisas motsvarande information för handläggare inom underhållsstöd.

Resultat för handläggare inom sjukpenning

Andel som uppger att de ställer frågor om våld till alla eller de flesta personer när de utreder förutsättningar för återgång i arbete i sjukpenningärenden. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
35 %	46 %	51 %		73 %	83 %

I sjukpenningärenden skulle handläggare åren 2020–2025 ställa frågor om våld när de utredde förutsättningar för återgång i arbete. 2025 uppger 83 procent av försäkringsutredarna att de i sina utredningar ställer frågor om våld till de samtliga eller de flesta personer. Det är en ökning från 35 procent 2020. En anledning till ökningen är att ett nytt standardiserat arbetssätt för telefonutredningar infördes hösten 2023. Arbetssättet kallas *Inledande kartläggning av rehabiliteringsbehov* och innehåller ett moment där handläggaren ska ställa frågor om våld.⁵⁰ Det är ingen tydlig skillnad mellan hur ofta kvinnor och män uppger att de ställer frågor om våld.

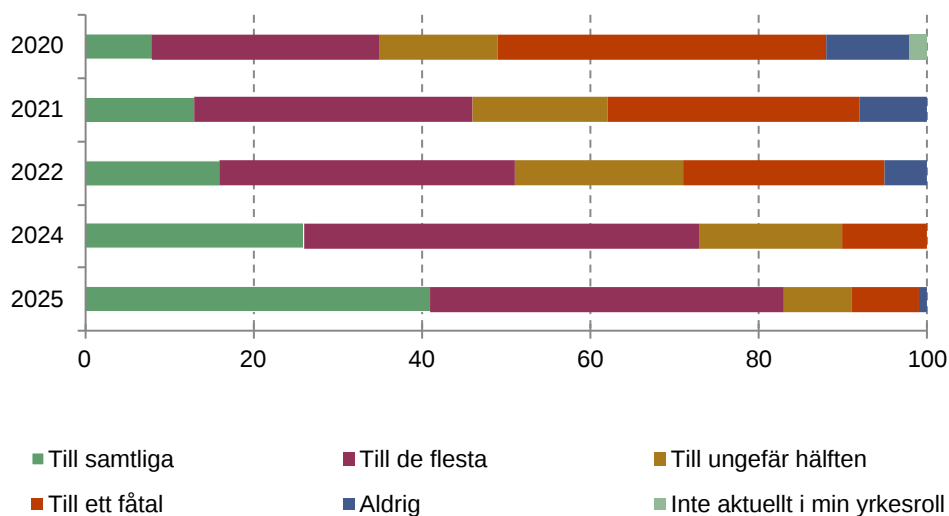
Över tid har det skett en förändring där handläggare i sjukpenningärenden 2025 uppfattar arbetet med att ställa frågor om våld som mer av ett ordinarie inslag i handläggningen. Andelen som uppger att de till ett fåtal personer eller aldrig ställer frågor om våld har minskat från 49 procent 2020 till 9 procent 2025.

Indikator 3.1.1 ”*Det framgår i akter att frågor om våld har ställts*” visar dock att det finns en diskrepans mellan hur ofta handläggare uppskattar att

⁵⁰ Med anledning av Justitieombudsmannen (JO) kritik mot Försäkringskassan för att i ett ärende om sjukpenning ha ställt frågor om våld som saknade betydelse för bedömningen i ärendet beslutade myndigheten hösten 2025 att ta bort frågan om våld ifrån *Inledande kartläggning av rehabiliteringsbehov*.

de ställer frågor om våld och hur ofta det faktiskt har dokumenterats i journaler att frågor om våld har ställts. En förklaring till det kan vara att handläggarna överskattar hur ofta de ställer frågor om våld eller att de inte alltid dokumenterar när de gör det. Det kan också finnas selektionsbias, där de som svarar på enkäten oftare ställer frågor om våld, jämfört med de som valt att inte svara.

Handläggare som utreder förutsättningar för återgång i arbete, fördelade efter hur ofta de uppger att de i sin utredning ställer frågor om våld. År 2020–2025. Procent



Anm: Svartalernativet "inte aktuellt i min yrkesroll" togs bort från och med 2021.

Resultat för handläggare inom underhållsstöd

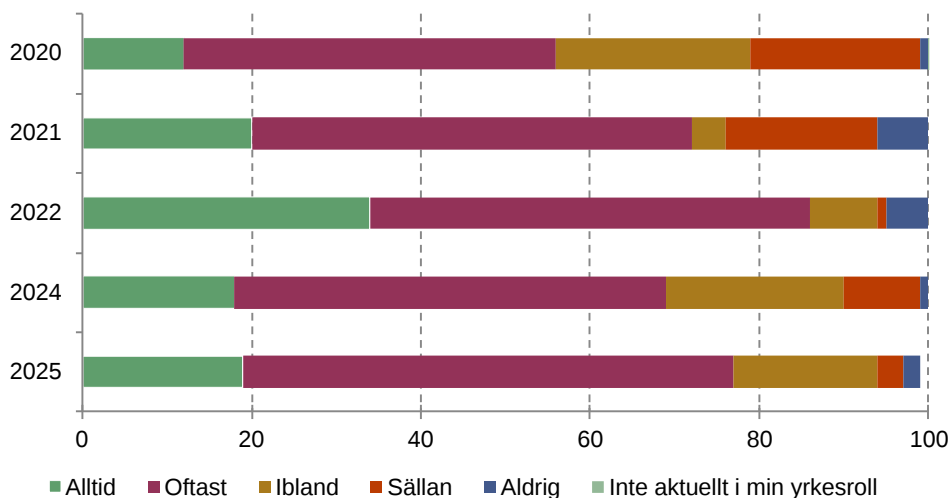
Andel som uppger att de oftast eller alltid informerar och ställer frågor om hot och våld i handläggning av underhållsstöd. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
56 %	72 %	86 %		69 %	77 %

Inom underhållsstöd ska handläggare ställa frågor om våld i nära relationer när de i handläggning av ett ärende talar med en försäkrad i telefon.

Andelen som uppgav att de oftast eller alltid informerade och ställde frågor om våld ökade mellan 2020 och 2022 från 56 till 86 procent. 2025 uppger 77 procent det samma. En anledning till att en lägre andel uppger att de alltid eller oftast ställer frågor om våld är att handläggarna, för att korta handläggningstiderna, sedan 2023 och framåt har kontaktat färre individer per telefon.

Handläggare inom underhållsstöd, fördelade efter hur ofta de uppger att de informerar och ställer frågor om hot och våld. År 2020–2025. Procent



Anm: Svarsalternativet "inte aktuellt i min yrkesroll" togs bort från och med 2021.

Metod/datainsamling

Datakälla för år 2020, 2021, 2022 och 2025 är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter och för år 2024 en enkätundersökning om arbetet med våld.⁵¹

Till handläggare inom sjukpenning som utreder förutsättningar för återgång i arbete ställs frågan:

I din utredning, hur ofta ställer du frågor om våld till den försäkrade?

- Till samtliga personer
- Till de flesta personer
- Till ungefär hälften
- Till ett fåtal personer
- Aldrig

Till handläggare inom underhållsstöd ställs frågan:

När du handlägger ansökningar om underhållsstöd, hur ofta informerar du och ställer frågor om hot och våld?

- Alltid
- Oftast
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

⁵¹ Försäkringskassan 2024e



2023 genomfördes ingen enkätundersökning. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 3.1.2

År	Population	Sjukpenning: Urval	Sjukpenning: Antal svarande	Underhållsstöd: Urval	Underhållsstöd: Antal svarande
2020	Handläggare och försäkringsutredare som arbetar med underhållsstöd eller utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning	Totalundersökning	Uppgift saknas	Totalundersökning	141
2021	Handläggare och försäkringsutredare som arbetar med underhållsstöd eller utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning	Totalundersökning	1 167	Totalundersökning	105
2022	Handläggare och försäkringsutredare som arbetar med underhållsstöd eller utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning	Totalundersökning	1 192	Totalundersökning	155
2024	Handläggare och försäkringsutredare som arbetar med underhållsstöd eller utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning	Urvalsundersökning	401	Totalundersökning	158
2025	Handläggare, försäkringsutredare eller beslutsfattare som arbetar med underhållsstöd eller utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning.	Urvalsundersökning	345	Urvalsundersökning	165

Indikator 3.1.3. Handläggare uppger att de vid indikation ställer frågor om våld i mötet med försäkrade

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat för handläggare som ställer frågor om våld vid indikation

Andel som uppger att de alltid eller i de flesta fall ställer frågor om våld när de misstänker att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld. Procent

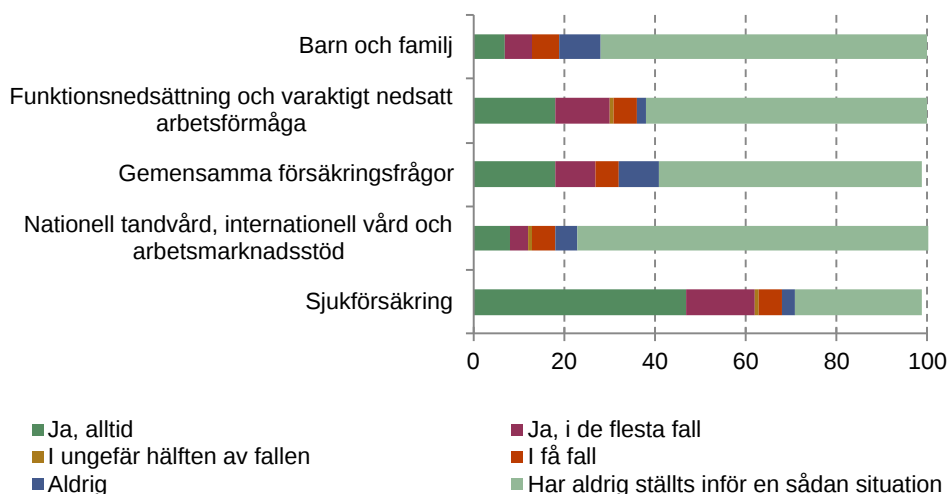
2020	2021	2022	2023	2024	2025
					74 %

Anm: Handläggare som uppger att de aldrig ställts inför en sådan situation exkluderas ur beräkningen.

Av de handläggare som har misstänkt att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld uppger 74 procent att de alltid eller i de flesta sådana fall ställer frågor om våld. Det är ingen skillnad mellan kvinnor och män när det gäller i vilken utsträckning de uppger att de ställer frågor om våld.

Samtidigt är det vanligt att handläggare uppger att de aldrig har ställts inför en sådan situation. Det är tydliga skillnader mellan handläggare som arbetar inom olika delar av myndigheten. De som arbetar inom avdelningen för sjukförsäkring uppger i större utsträckning att de alltid frågar om våld när de misstänker att en försäkrad är eller har varit utsatt. Bland dem är det mindre vanligt att aldrig ha ställts inför en sådan situation.

Handläggare som ställer frågor om våld när de misstänker att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld, fördelade efter hur ofta de ställer frågor om våld, efter avdelning inom Försäkringskassan. År 2025. Procent





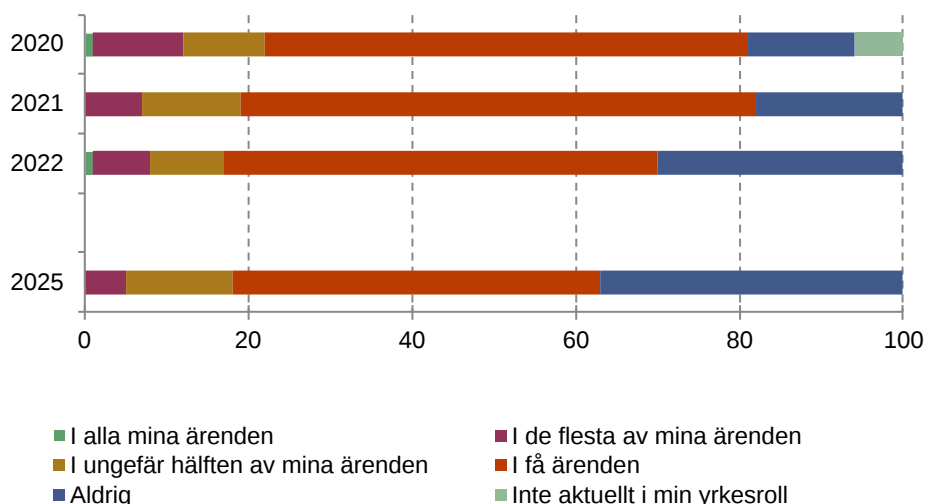
Resultat för handläggare inom aktivitetsersättning

Andel inom aktivitetsersättning som uppger att de i alla eller de flesta av sina ärenden ställer frågor om våld. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
12 %	7 %	8 %			5 %

Medarbetare inom aktivitetsersättning vid nedsatt arbetsförmåga eller förlängd skolgång var tidiga med att fråga om våld vid indikation. De har sedan 2020 fått svara på enkätfrågan "Hur ofta ställer du frågor om våld till den försäkrade?". 2025 uppger 5 procent att de ställer frågor om våld i alla eller de flesta av sina ärenden. Det är en tydlig minskning sedan 2020.

De flesta handläggare inom aktivitetsersättning uppger att de frågar om våld i få ärenden. Det är rimligt att indikationer om våld uppstår i ett fåtal ärenden. Det är dock en ökande andel som uppger att de aldrig ställer frågor om våld. 2025 uppger 37 procent att de aldrig ställer frågor om våld. 2020 var motsvarande andel 13 procent.

Handläggare inom aktivitetsersättning, fördelade efter hur ofta de uppger att de ställer frågor om våld. År 2020–2025. Procent

Anm: Svarsalternativet "inte aktuellt i min yrkesroll" togs bort från och med 2021.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågorna som ställts i enkäten är: Om du misstänker att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld, ställer du frågor om våld till personen då?



- Jag har aldrig ställts inför en sådan situation
- Ja, alltid
- Ja, i de flesta fall
- I ungefär hälften av fallen
- I få fall
- Aldrig

Till handläggare inom aktivitetsersättning ställs frågan: Hur ofta ställer du frågor om våld till den försäkrade?

- I alla mina ärenden
- I de flesta av mina ärenden
- I ungefär hälften av mina ärenden
- I få ärenden
- Aldrig

2023 och 2024 genomfördes inte Försäkringskassans medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. En av frågorna lades inte till i enkäten förrän 2025. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 3.1.3

År	Population	Urval	Antal svarande
2020	Handläggare, utredare och beslutsfattare inom aktivitetsersättning	Totalundersökning	Uppgift saknas
2021	Handläggare, utredare och beslutsfattare inom aktivitetsersättning	Totalundersökning	210
2022	Handläggare, utredare och beslutsfattare inom aktivitetsersättning	Totalundersökning	303
2025	Handläggare, utredare och beslutsfattare inom aktivitetsersättning	Urvalsundersökning	93
2025	Handläggare, utredare och beslutsfattare i samtliga förmåner utom underhållsstöd, aktivitetsersättning och de som utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning	Urvalsundersökning	1673



Indikator 3.1.4 Antal digitala tjänster som har tagits fram och som syftar till att fråga om våld

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Försäkringskassan har under åren 2020–2025 inte tagit fram några digitala tjänster som syftar till att ställa frågor om våld i nära relationer.

Metod/datainsamling

Intern rapportering från Försäkringskassans IT- och Kommunikationsavdelning.



2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld

Indikator 3.2.1 Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att bidra till arbetet med att upptäcka och motverka våld

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel handläggare som anger 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de i kontakt med enskilda har förutsättningar att upptäcka och motverka våld. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		19 %			21 %

Anm: Målgruppen av svarande skiljer sig åt mellan åren. Jämförelser bör därför göras med försiktighet.

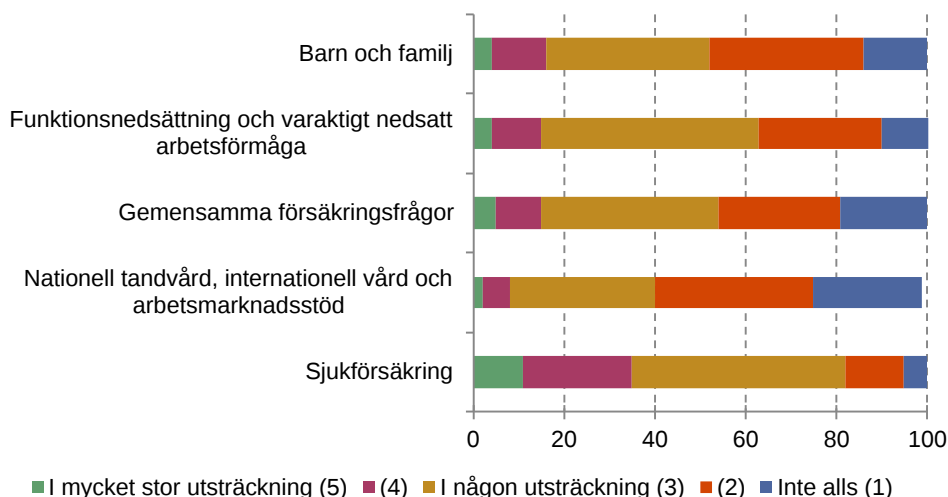
Andel chefer som anger 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att bidra till det arbete som medarbetarna ska göra med att upptäcka och motverka våld. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		68 %			62 %

Anm: Målgruppen av svarande skiljer sig åt mellan åren. Jämförelser bör därför göras med försiktighet.

2025 anger 21 procent av handläggarna på Försäkringskassan 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att upptäcka och motverka våld i kontakt med enskilda. Det är ingen tydlig skillnad mellan kvinnor och män när det gäller i vilken utsträckning de har förutsättningar att upptäcka och motverka våld.

Det är skillnad mellan olika delar av myndigheten. Inom avdelningen som arbetar med sjukförsäkringen, där man inom vissa delar av verksamheten under åren 2020–2025 skulle ställa frågor om våld i ett särskilt moment i handläggningen, anger 35 procent 4 eller 5 på skalan om i vilken utsträckning de har förutsättningar att upptäcka och motverka våld. Det är en betydligt högre andel än inom övriga avdelningar.

**Handläggare fördelade efter i vilken utsträckning de uppger att de har förutsättningar att upptäcka och motverka våld. År 2025. Procent**

2025 anger 62 procent av cheferna på Försäkringskassan 4 eller 5 på en 5-gradig skala om i vilken utsträckning de har förutsättningar att bidra till de arbete som deras medarbetare ska göra med att upptäcka och motverka våld i samtal med de försäkrade. Även bland chefer är andelen högre inom avdelningen som arbetar med sjukförsäkringen, jämfört med chefer inom övriga avdelningar.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Till medarbetare ställs frågan: I vilken utsträckning har du förutsättningar att upptäcka och motverka våld i kontakten med enskilda?

Frågan har fem svarsalternativ, där tre av dem beskrivs i ord medan övriga enbart markeras av en siffra:

- I mycket stor utsträckning (5)
- (4)
- I någon utsträckning (3)
- (2)
- Inte alls (1)

Till chefer ställs frågan: I vilken utsträckning har du förutsättningar att bidra till det arbete dina medarbetare ska göra med att upptäcka och motverka våld i samtal med enskilda?

Frågan har fem svarsalternativ, där tre av dem beskrivs i ord medan övriga enbart markeras av en siffra:

- I mycket stor utsträckning (5)
- (4)
- I någon utsträckning (3)
- (2)
- Inte alls (1)

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 3.2.1

År	Population	Urval	Antal svarande chefer	Antal svarande medarbetare
2022	Chefer, handläggare, utredare och beslutsfattare från utvalda förmåner, till exempel aktivitetsersättning, språkmötet och etableringsförmåner	Totalundersökning	230	5 210
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och chefer inom försäkringsärenden.	Urvalsundersökning	409	2 284



Indikator 3.2.2 Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel handläggare som anger att närmsta chef följer upp om man i samtal med enskilda ställer frågor om våld i nära relationer. Procent

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Alla handläggare			16 %			31 %
Handläggare som inom sjukpenning ska fråga om våld i särskilt moment i handläggningen			21 %		43 %	58 %
Handläggare inom underhållsstöd			15 %		30 %	43 %

Anm: Målgruppen "alla handläggare" skiljer sig åt mellan åren. Jämförelser bör därför göras med försiktighet.

Andel chefer som anger att deras närmsta chef efterfrågar resultatet av arbetet med att upptäcka och motverka våld i handläggningen. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		43 %			32 %

Anm: Målgruppen av svarande skiljer sig åt mellan åren. Jämförelser bör därför göras med försiktighet.

2025 uppger 31 procent av handläggarna att deras närmsta chef följer upp om de i samtal med enskilda ställer frågor om våld. Det är vanligare bland män än bland kvinnor att uppge att chefen följer upp om de har frågat om våld.

Det är vanligare att handläggare som skulle ställa frågor om våld i ett särskilt moment i handläggningen uppger att deras närmsta chef följer upp arbetet. 2025 uppger 58 procent av handläggarna inom sjukpenning och 43 procent av handläggarna inom underhållsstöd att deras närmsta chef följer upp om de i samtal med enskilda har ställt frågor om våld i nära relationer. Det är en ökning från 2022 då motsvarande andel var 21 procent inom sjukpenning och 15 procent inom underhållsstöd.

2025 uppger 32 procent av chefer att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld i handläggningen.



Metod/datainsamling

Datakälla för år 2022 och 2025 är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter och för år 2024 en enkätundersökning om arbetet med våld⁵².

Till medarbetare ställs frågan: Följer din närmsta chef upp om du ställer frågor om våld i nära relationer i samtal med enskilda?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej svara

Till chefer ställs frågan: Efterfrågar din närmsta chef resultatet av arbetet med att upptäcka och motverka våld i handläggningen?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej svara

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. 2024 gjordes endast en riktad undersökning till delar av verksamheten. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 3.2.2

År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Chefer, handläggare, utredare och beslutsfattare som utreder underhållsstöd samt förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning samt från utvalda förmåner, till exempel aktivitetsersättning, språkmötet och etableringsförmånerna	Totalundersökning	2 488
2024	Handläggare, utredare och beslutsfattare som utreder underhållsstöd eller förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning	Urvalsundersökning	559
2025	Chefer, handläggare, utredare och beslutsfattare inom samtliga förmåner	Urvalsundersökning	2 693

⁵² Försäkringskassan 2024e

Indikator 3.2.3 Medarbetare och chefer deltar i utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Antal deltagare i utbildning

2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 000	2 200	1 500	2 300	1 200	2 500

Andel som pratat om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer på APT eller i annat möte. Procent

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Chefer	69 %	78 %	68 %			79 %
Medarbetare	55 %	62 %	47 %			68 %

Försäkringskassan erbjuder medarbetare och chefer flera olika utbildningar inom ämnet mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, såväl webbutbildningar som lärarledda. Inom vissa delar av myndigheten har det varit obligatoriskt att delta i dessa utbildningar.

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan haft cirka 10 600 deltagare i utbildning inom våld i nära relationer. Ungefär 9 200 har deltagit i webbutbildningar. Dessa utbildningar erbjuds av Jämställdhetsmyndigheten och Nationellt centrum för kvinnofridsforskning.

De lärarledda utbildningarna har haft cirka 1 400 deltagare. De riktar sig specifikt till handläggare inom förmåner som ska ställa frågor om våld i mötet med enskilda. De flesta som deltagit i en lärarledd utbildning arbetar med sjukpenningärenden där frågor om våld 2020–2025 skulle ställas i ett särskilt moment i handläggningen.

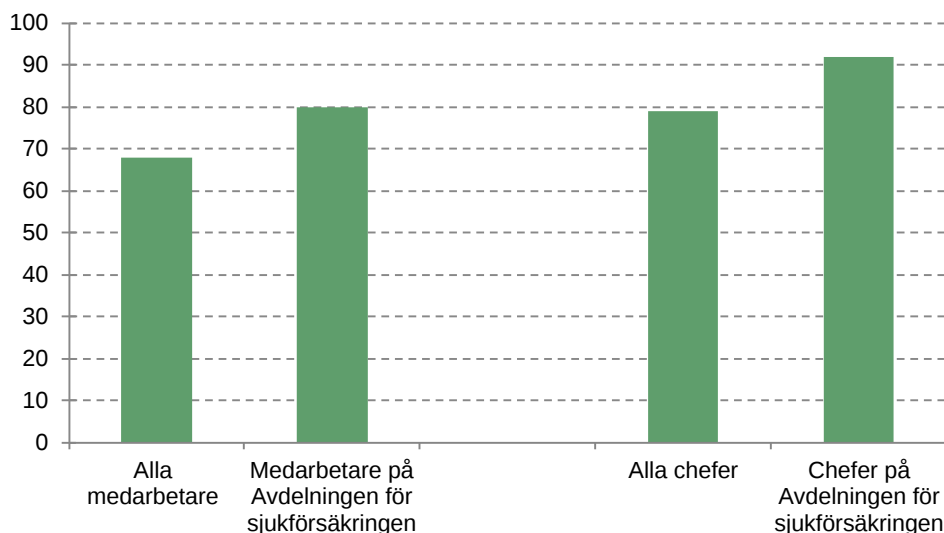
Försäkringskassan började med utbildningar inom våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor år 2015, och en del av medarbetarna deltog i utbildning redan innan 2020. Under åren 2015–2019 hade utbildningarna inom våld cirka 3 600 deltagare.

En annan vanlig typ av utbildningsformat är verksamhetsnära kompetensutveckling. Det innebär diskussionsövningar, presentationer och samtal på arbetsplatsträffar eller andra möten. 2025 uppgår 79 procent av chefer och 68 procent av medarbetare att de har pratat om mäns våld mot kvinnor eller våld i nära relationer på en arbetsplatsträff eller i annat möte. Det är en ökning från 2022.



Det är skillnader mellan olika delar av Försäkringskassans verksamhet när det gäller hur vanligt det är att prata om våld. Allra vanligast är det inom den avdelning som handlägger sjukpenning.

Andel som pratat om mäns våld mot kvinnor eller våld i nära relationer på APT eller i annat möte, efter avdelning inom Försäkringskassan. År 2025. Procent



Metod/datainsamling

Datakälla för deltagare i utbildning är uppgifter från Försäkringskassans HR-avdelning. Datakälla för andel som pratat om våld i nära relationer på ett möte är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Har ni under det senaste året på APT eller i annat möte pratat om följande områden?

Ett av svarsalternativen är ”Mäns våld mot kvinnor/våld i nära relation”.

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 3.2.3

År	Population	Urval	Antal svarande
2020	Medarbetare och chefer	Totalundersökning	6 517
2021	Medarbetare och chefer	Totalundersökning	6 563
2022	Medarbetare och chefer	Totalundersökning	8 504
2025	Medarbetare och chefer	Urvalsundersökning	4 720

Indikator 3.2.4 Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning har integrerats med information om våld

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Som ett led i att perspektiven jämställdhet och våld ska integreras i Försäkringskassans verksamhet ska information om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer föras in i dokument som rör styrning, stöd, planering och uppföljning

Vägledningarna är stöd- och styrdokument som används vid handläggning av enskilda ärenden. Under åren 2020–2023 har ett omfattande arbete skett med att, i en större utsträckning än tidigare, föra in information om våld i vägledningarna för sjukpenning, underhållsstöd och aktivitetsersättning. Inom sjukpenning och underhållsstöd skulle under åren 2020–2025 frågor om våld ställas i ett särskilt moment i handläggningen. Att detta moment också finns beskrivet i vägledningarna är därför en logisk anpassning.

Inom aktivitetsersättning ska frågor om våld ställas vid indikation. Medarbetare inom aktivitetsersättning har sedan 2019 aktivt arbetat med detta vilket återspeglas i förmånens vägledning.

Information om våld saknas i andra förmånens vägledningarna.

Försäkringskassans övergripande verksamhetsplan för 2024–2026 innehåller inga skrivningar om mäns våld mot kvinnor eller våld i nära relationer. Det gör inte heller avdelningarnas verksamhetsplaner för 2024–2026. Det är dock en stor del av myndighetens verksamhet som inte styrs genom de övergripande verksamhetsplanerna.

Metod/datainsamling

För att bedöma om information om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer har integrerats i dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning genomfördes 2023 och 2025 dokumentsgranskningar av verksamhetsplaner och förmånens vägledningarna. I granskningarna söktes efter nyckelord som till exempel jämställdhet, kvinnor och våld.

Vilka förmåner som ingått i granskningen framgår av tabellen nedan. Faktorer som påverkat urvalet av förmåner är handläggares bedömningsutrymme, målgruppens storlek, ekonomiska konsekvenser på samhälls- och individnivå samt utpekat ansvar för att fråga om våld i handläggningen.

Ytterligare datakällor är interna rapporteringar från de avdelningar som handlägger enskildas försäkringsärenden. De har årligen redovisat om och på vilket sätt de har integrerat information om våld i prioriterade dokument.

**Information om dokumentgranskning**

År	Typ av dokument	Förmån eller avdelning
2023	Vägledningar	Aktivitetsersättning, assistansersättning, sjukpenning, sjukersättning och underhållsstöd.
2025	Vägledningar	Aktivitetsersättning, assistansersättning, barnbidrag, bostadsbidrag, föräldrapenning, merkostnadsersättning, närståendepenning, omvårdnadsbidrag, sjukersättning, sjukpenning, tillfällig föräldrapenning och underhållsstöd.
2023	Verksamhetsplaner	De avdelningar som handlägger sjukförsäkringen och förmåner som rör funktionsnedsättning.
2025	Verksamhetsplaner	Alla avdelningar som handlägger enskildas försäkringsärenden.



3. Prestationsmål: Försäkringskassan informerar om våld

Indikator 3.3.1 Antal kommunikationsinsatser på temat våld i nära relationer

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan gjort mellan två och fem kommunikationsinsatser om våld i nära relationer per år. En kommunikationsinsats kan antingen vara inlägg på ett eller flera sociala medier, så som Instagram, Facebook och LinkedIn, eller information på Försäkringskassans webbplats.

På webbplatsens startsida har det också under vissa perioder placerats en informationsruta som uppmärksammat våld i nära relationer.

Vissa kommunikationsinsatser riktar sig direkt till individer som har erfarenheter av våld. Då ingår hänvisningar till stödlinjer som Kvinnofridslinjen och Stödlinjen för män. Insatser som riktar sig direkt till individer som har erfarenheter av våld har särskilt gjorts inför sommar- och juledigheter, då risken för att utsättas för våld ökar eftersom människor tillbringar mer tid i hemmiljöer.

I andra insatser har Försäkringskassan informerat om myndighetens regeringsuppdrag inom våld i nära relationer och ekonomiskt våld.

På Försäkringskassans webbplats finns en informationssida om våld i nära relationer. Under tiden för kommunikationsinsatserna ökade trafiken till informationssidan markant.

Metod/datainsamling

Intern rapportering från Försäkringskassans Kommunikationsavdelning.



4. Prestationsmål: Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till att minska våld

Indikator 3.4.1 Antal lämnade förslag på regel- eller lagändringar med anledning av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Försäkringskassan har under 2020–2025 inte lämnat några förslag på regel- eller lagändringar som syftar till att minska mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Vi följer därför inte upp den prestationsnära effekten att beslutsfattare fattar beslut om regeländringar som syftar till att minska våld. Se indikator 3.8.1 i tabellbilagan.

Metod/datainsamling

Intern rapportering från Försäkringskassans Rättsavdelning.



5. Prestationsnära effekt: Försäkringskassan upptäcker mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Indikator 3.5.1 Handläggare uppger att de under det senaste året har upptäckt våld i mötet med enskilda

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

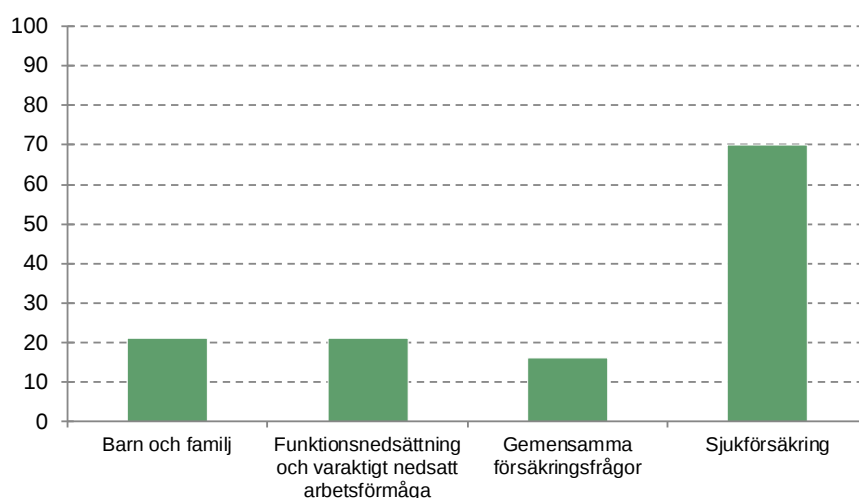
Resultat för alla handläggare

Andel som uppger att de genom att ställa frågor om våld har identifierat att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					51 %

År 2025 uppger 51 procent av handläggarna att de genom att ställa frågor om våld har identifierat att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld. Det skiljer sig dock mellan handläggare som arbetar inom olika delar av verksamheten. 70 procent av de handläggare som arbetar inom den avdelning som handlägger sjukpenningärenden uppger att de har identifierat minst en person som är eller har varit utsatt för våld. Inom andra avdelningar uppger mellan 16 och 21 procent detsamma. Det finns inga tydliga skillnader mellan kvinnor och män.

Andel som uppger att de genom att ställa frågor om våld har identifierat att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld, efter avdelning inom Försäkringskassan. År 2025. Procent



Anm. Avdelningen Nationell tandvård, internationell vård och arbetsmarknadsstöd har för få svarande för att redovisa.



Resultat för handläggare som inom sjukpenning frågar om våld i ett särskilt moment i handläggningen

Andel handläggare som frågar om våld i ett särskilt moment i handläggningen av sjukpenning och som genom att ställa frågor har identifierat att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		48 %		69 %	80 %

2025 uppger 80 procent av de handläggare som åren 2020–2025 skulle ställa frågor om våld vid ett särskilt moment i handläggningen, och som anger att de vid något tillfälle har ställt frågor om våld, att de under det senaste året har identifierat en försäkrad som är eller har varit utsatt för våld. Andelen har ökat från 48 procent 2022.

Metod/datainsamling

Datakälla för år 2022 och 2025 är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter och för år 2024 en enkätundersökning om arbetet med våld.⁵³ Individer som i enkäten uppger att de minst någon gång ställer frågor om våld till den försäkrade får även frågan: Har du under det senaste året, genom att ställa frågor om våld, identifierat att en försäkrad är eller har varit utsatt för våld?

- Ja
- Nej
- Vet ej

2022 och 2024 ställdes frågan endast till handläggare inom sjukpenningärenden. Handläggare inom andra förmåner lades inte till förrän 2025. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

⁵³ Försäkringskassan 2024e

Information om datakälla: Indikator 3.5.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Försäkringsutredare som utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning och som anger att de vid något tillfälle ställt frågor om våld.	Totalundersökning	1 133
2024	Försäkringsutredare som utreder förutsättningar för återgång i arbete inom sjukpenning	Urvalsundersökning	401
2025	Handläggare, utredare och beslutsfattare inom försäkringsärenden (förutom medarbetare inom underhållsstöd) som anger att de vid något tillfälle ställt frågor om våld	Urvalsundersökning	987 (varav de som frågar om våld i särskilt moment i sjukpenning är 340)



Indikator 3.5.2 Det framgår i akter att våld har upptäckts

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

En aktstudie inom sjukpenningärenden från 2022 och 2023 visar att i 180 av 1 999 ärenden där frågor om våld har ställts har handläggare dokumenterat att individen har erfarenhet av våld. Utifrån det skattas att mellan 8,3 procent och 10,5 procent av studiepopulationen i sin helhet berättar om erfarenheter av våld när handläggare ställer frågor om det.

De flesta som berättade om erfarenheter av våld var kvinnor. De flesta berättade också om tidigare erfarenheter av våld som inte längre var pågående. Hälften berättade också att de redan hade haft kontakt med någon typ av stödverksamhet med anledning av våldet.

Metod/datainsamling

Som en del av studien *Att fråga om våld i sjukpenningärenden*⁵⁴ från 2024 genomfördes en aktgranskning. I den granskades kortare textstycken från 1 999 slumpmässigt utvalda sjukpenningärenden. I ärendena hade en telefonutredning genomförts under 2022 eller 2023 och ordet våld förekom i akten.

⁵⁴ Försäkringskassan 2024b

6. Prestationsnära effekt: Enskilda med erfarenhet av våld får information om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Indikator 3.6.1 Enskilda uppfattar att Försäkringskassan informerar om våld

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

2022 genomfördes en intervjustudie med 30 personer som haft kontakt med Försäkringskassan för ett ärende inom sjukpenning eller underhållsstöd. Ungefär hälften av dem hade fått frågor om våld. De flesta som hade fått frågor om våld beskrev att handläggaren hade gjort två saker. Det första var att informera om att Försäkringskassan hade ett regeringsuppdrag som handlade om våld i nära relationer. Det andra var att ställa en fråga om erfarenhet av våld. Flera upplevde att handläggaren genom att fråga om våld bockade av en punkt på en checklista men inte gav någon ytterligare information. Endast några få personer hade fått information om vart personer med erfarenhet av våld kan vända sig för att få stöd.

Både de som fått och de som inte fått frågor om våld var positiva till att myndigheter som Försäkringskassan ställer frågor om våld. De tyckte också att det var viktigt att Försäkringskassan i samband med att de frågar om våld kommer med information. Informationen kunde till exempel handla om olika definitioner av våld i nära relationer, vilket stöd som finns för personer med erfarenhet av våld (inklusive kontaktuppgifter till exempelvis kvinnojourer) och vilken roll Försäkringskassan har i arbetet.

Metod/datainsamling

Intervjustudie som genomfördes av Point på uppdrag av Försäkringskassan.⁵⁵ Respondenterna rekryterades genom att brev skickades till 3 000 slumpmässigt utvalda personer som haft kontakt med Försäkringskassan.

Det var totalt 92 personer som anmälde intresse att delta vid en intervju. Samtliga fick svara på ett antal urvalsfrågor. 16 av de 92 personerna uppgav att de hade fått frågor om våld i nära relation av Försäkringskassan. Dessa 16 samt 14 personer som inte hade fått frågor om våld ingick i intervjustudien.

⁵⁵ Point/Försäkringskassan 2022



7. Effekt för individer i samhället: Enskilda med erfarenhet av våld får eller söker stöd

Indikator 3.7.1 Antal anmälningar från Försäkringskassan till socialnämnden vid misstanke om att barn far illa ökar

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Antal anmälningar till socialnämnden vid misstanke om att ett barn far illa

2020	2021	2022	2023	2024	2025
255	279	393	526	485	424

Anm. 2025 redovisas data till och med 30 november.

När en anställd vid Försäkringskassan får reda på eller misstänker att ett barn far illa ska en skriftlig orosanmälan göras till socialnämnden i barnets hemkommun. En anmälan till socialnämnden kan ha gjorts av flera olika skäl. Det kan handla om att ett barn har blivit utsatt för eller bevittnat någon typ av våld i hemmet. Men det kan också handla om att ett barn har en förälder som inte klarar av sitt föräldraansvar, till exempel på grund av sjukdom, eller har ett beteende som gör att hen skadar sig själv. När en orosanmälan görs ska socialtjänsten utreda och erbjuda stöd. Ett sådant stöd kan riktas till individer med erfarenheter av våld i nära relation.

Under åren 2020–2025 har Försäkringskassan gjort cirka 2 400 anmälningar till socialnämnden med anledning av misstanke om att ett barn farit illa. Antalet anmälningar till socialnämnden vid misstanke om att ett barn far illa mer än dubblerades från 2020 till 2023, då det gjordes 526 anmälningar. 2025 har det gjorts 424 anmälningar.

I Försäkringskassans medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter 2025 uppger 30 procent av de handläggare som har gjort en orosanmälan att de har gjort det då de misstänkt att barnet har bevittnat våld mot någon i familjen. 18 procent har gjort orosanmälan för att de misstänkt att barnet har varit utsatt för våld i hemmet. Den vanligaste anledningen som handläggare uppger till att de gjort en orosanmälan är dock misstanke om att barnet har en förälder som inte klarar av sitt föräldraansvar, t.ex. på grund av psykisk sjukdom. Det uppger 71 procent.

Metod/datainsamling

Intern data från Försäkringskassans diarium samt data från myndighetens enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. De som i enkäten anger att de i sin yrkesutövning på Försäkringskassan fått misstanke om att ett barn far illa och som gjort en orosanmälan till socialtjänsten får



även frågan: Vad var anledningen till att du gjorde en orosanmälan till socialtjänsten? Misstanke om att barnet...

- Bevittnar våld (fysiskt, psykiskt, sexuellt) mot någon i familjen
- Är utsatt för våld (fysiskt, psykiskt, sexuellt) i hemmet
- Har en förälder som inte klarar av sitt föräldraansvar, till exempel på grund av sjukdom
- Har ett beteende som gör att hen skadar sig själv
- Annat
- Vet ej, vill ej svara

Information om datakälla: Indikator 3.7.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister i försäkringsärenden som uppgett att de, under det senaste året, fått misstanke om att ett barn farit illa och därför gjort en orosanmälan	Urvalsundersökning	255



Indikator 3.7.2 Antal anmälningar från Försäkringskassan till polis vid misstanke om att barn far illa ökar

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

När en anställd misstänker att ett barn har varit utsatt för ett brott ska det även, förutom att anmälas till socialnämnden, anmälas till polisen. En anledning till att göra en anmälan till polisen kan vara misstanke om att ett barn är utsatt för våld av en anhörig. Under åren 2020 och 2025 har sex anmälningar gjorts till polisen.

Metod/datainsamling

Intern data från Försäkringskassans diarium.



Indikator 3.7.3 I uppföljning av långa ärenden där våld har förekommit följer handläggaren upp om den enskilde har fått stöd

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel handläggare i sjukpenningärenden som anger 4 eller 5 på en 5-gradig skala om hur vanligt det är att vid senare tillfälle i handläggningen följa upp om individ med erfarenhet av våld fått stöd. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					81 %

2025 uppger 81 procent av de som arbetar med samordnande rehabiliteringsinsatser inom sjukpenningärenden 4 eller 5 på en 5-gradig skala om hur vanligt det är att de, när de fått information om att en försäkrad har erfarenhet av våld, vid ett senare tillfälle i handläggningen följer upp om den försäkrade har fått stöd.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: När du har fått information om att en försäkrad har erfarenhet av våld i nära relationer, hur vanligt är det att du vid ett senare tillfälle i handläggningen, följer upp om den försäkrade har fått stöd?

Frågan har fem svarsalternativ, där tre av dem beskrivs i ord medan övriga enbart markeras av en siffra:

- I mycket stor utsträckning (5)
- (4)
- I någon utsträckning (3)
- (2)
- Inte alls (1)

Frågan lades inte till i enkäten förrän 2025. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 3.7.3

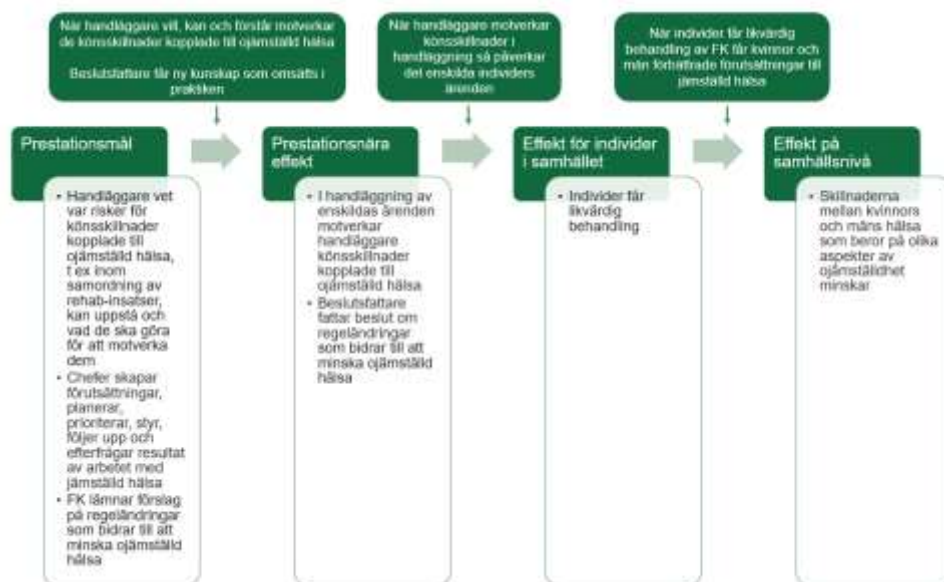
År	Population	Urval	Antal svarande
2025	Försäkringsutredare som arbetar med samordnande rehabiliteringsinsatser inom sjukpenning och som svarat att de det senaste året genom att ställa frågor om våld hade identifierat minst en person som är eller har varit utsatt för våld.	Urvalsundersökning	160



Mål 4: Skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska

Försäkringskassans fjärde jämställdhetsmål är att skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska. För att säkerställa att insatser inom målet leder till den effekten på samhällsnivå har en effektkedja tagits fram.

Effektkedja mål 4: Skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet ska minska



Det första steget i effektkedjan är tre prestationsmål:

- Handläggare vet var risker för könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa kan uppstå och vad de ska göra för att motverka dem.
- Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med jämställd hälsa.
- Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till jämställd hälsa.

När handläggare vet var i handläggningen risker för könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa kan uppstå och chefer skapar förutsättningar, följer upp och efterfrågar resultat antas det leda till att handläggarna, eftersom de vill, förstår och kan, motverkar dessa skillnader.

Det förväntas därför leda till den prestationsnära effekten att ”handläggare i handläggning av enskildas ärenden motverkar könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa.”

När Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar antas det leda till att beslutsfattare får ny kunskap som kan omsättas i praktiken. Det antas i sin tur leda till den prestationsnära effekten att ”beslutsfattare fattar beslut om regeländringar som syftar till jämställd hälsa”.

När handläggare motverkar könsskillnader i handläggningen antas det påverka enskilda individers ärenden. Det förväntas leda till effekten för individer i samhället att dessa får likvärdig behandling. När individer får likvärdig behandling av Försäkringskassan får kvinnor och män förbättrade förutsättningar till jämställd hälsa. Det väntas på lång sikt leda till effekten på samhällsnivå att skillnaderna mellan kvinnors och mäns hälsa som beror på olika aspekter av ojämställdhet minskar.

I det här kapitlet redovisas de indikatorer som tagits fram för att följa upp prestationsmål, prestationsnära effekter och effekter för individer i samhället.

Få riktade aktiviteter har genomförts

Försäkringskassan har genomfört få riktade aktiviteter inom detta delmål. Ett flertal indikatorer har av den anledningen inte följts upp. En sammanfattning av de indikatorer som inte följts upp finns i tabellbilagan.

En stor del av Försäkringskassans verksamhet har dock bäring på ämnet hälsa. Arbetet med att motverka könsskillnader i handläggningen förväntas, främst inom sjukförsäkringen, leda till att individer får likvärdig behandling av Försäkringskassan vilket förbättrar förutsättningarna för jämställd hälsa.

Aktiviteter som genomförts inom ramen för Försäkringskassans första jämställdhetsmål, att det inte ska förekomma några osakliga könsskillnader, kan när de genomförs inom sjukförsäkringen ha en påverkan på målet om jämställd hälsa. Flera av indikatorerna som hör till mål 1 förekommer därför även under mål 4. Här har de dock avgränsats till att innefatta resultat som går att koppla till sjukförsäkringen.



1. Prestationsmål: Handläggare vet var risker för könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa finns och vad de ska göra för att motverka dem.

Indikator 4.1.1 Handläggare uppger att de vet var risker för osakliga könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa finns

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel handläggare inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning som ser risk för osakliga könsskillnader i enskildas ärenden. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
		46 %			44 %

Anm: Andel svarande som uppger minst ett alternativ av var risker för osakliga könsskillnader kan uppstå i enskildas ärenden.

Arbetet med att motverka könsskillnader i handläggningen förväntas leda till att individer får likvärdig behandling, vilket förbättrar förutsättningarna för jämställd hälsa. När de som handlägger ärenden inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning känner till var risker för osakliga könsskillnader finns förväntas det kunna motverka ojämställd hälsa.

Av de som handlägger ärenden inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning uppger 2025 44 procent att de ser risk för osakliga könsskillnader. Det är en ungefär lika hög andel som 2022. Det finns inga tydliga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller hur vanligt det är att se risk för osakliga könsskillnader.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter, och samma fråga som används för indikator 1.1.1. Här redovisas resultat enbart för handläggare inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning. Frågan som ställts i enkäten är: Var i enskilda ärenden ser du att det finns risk för osakliga skillnader mellan kvinnor och män? Du kan välja flera alternativ.

- Jag ser inte risk för osakliga könsskillnader



- I kontakten med enskilda
- I bedömning av den enskildes förmåga
- I bedömning av insatser för enskilda.
- I bedömningen av rätten till ersättning
- I intyg från vårdgivare
- I intyg från arbetsgivare
- Värdering av inhämtade uppgifter
- Annat
- Vet ej/vill ej svara

Det finns ingen fråga i enkäten som specifikt följer upp om handläggare vet var risker för osakliga könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa finns. Dessutom genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter 2023 och 2024. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 4.1.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2022	Handläggare, utredare och beslutsfattare inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning.	Totalundersökning	2 305
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning.	Urvalsundersökning	1 015



Indikator 4.1.2 Handläggare uppger att de vet vad de ska göra för att undvika osakliga könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel handläggare inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning som vet vad de ska göra för att motverka osakliga könsskillnader. Procent

2020	2021	2022	2023	2024	2025
					69 %

Arbetet med att motverka könsskillnader i handläggningen förväntas leda till att individer får likvärdig behandling, vilket förbättrar förutsättningarna för jämställd hälsa. När de som handlägger ärenden inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning vet vad de ska göra för att motverka osakliga könsskillnader förväntas det kunna bidra till jämställd hälsa.

Av de som handlägger ärenden inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning är det 69 procent som år 2025 anger att de vet vad de ska göra för att motverka osakliga könsskillnader. Det finns ingen tydlig skillnad mellan kvinnor och män när det gäller andelen som vet vad de ska göra för att motverka osakliga könsskillnader.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter, och samma fråga som används för indikator 1.1.2.

Här redovisas resultat enbart för handläggare inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning. Frågan som ställts i enkäten är: Vet du vad du kan göra för att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män i handläggningen?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej svara

Det finns ingen fråga i enkäten som specifikt följer upp vad handläggare ska göra för att undvika osakliga könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa. Dessutom lades inte den redovisade frågan till i enkäten förrän 2025. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 4.1.2

År	Population	Urval	Antal svarande
2025	Handläggare, utredare, beslutsfattare och specialister inom sjukpenning, sjukersättning och aktivitetsersättning.	Urvalsundersökning	1 015



2. Prestationsmål: Chefer skapar förutsättningar, planerar, prioriterar, styr, följer upp och efterfrågar resultat av arbetet med jämställd hälsa.

Indikator 4.2.1 Medarbetare och chefer deltar i utbildning om jämställd hälsa

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

Andel inom avdelningen som handlägger sjukpenning som pratat om jämställdhet på APT eller i annat möte. Procent

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Chefer	63 %	71 %	54 %			67 %
Medarbetare	50 %	50 %	32 %			56 %

Det finns inga webb- eller lärarledda utbildningar som handlar om jämställd hälsa. Men en annan vanlig typ av utbildningsformat är verksamhetsnära kompetensutveckling. Det innebär diskussionsövningar, presentationer och samtal på arbetsplatsträffar eller andra möten. När medarbetare och chefer inom den avdelning som handlägger sjukpenningärenden diskuterar jämställdhet har det ofta en koppling till jämställd hälsa. Avdelningen har till exempel tagit fram ett APT-material som handlar om risker för osakliga könsskillnader i sjukpenning. När risker för osakliga könsskillnader minimeras får individer ökad möjlighet till likvärdig behandling, vilket förbättrar förutsättningarna för jämställd hälsa.

2025 uppger 67 procent av chefer och 56 procent av medarbetare på den avdelning som handlägger sjukpenningärenden att de på APT eller i annat möte har pratat om jämställdhet. Utifrån enkäten kan vi inte urskilja vilken typ av frågor inom området jämställdhet som medarbetarna har talat om.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans enkätbaserade medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. Frågan som ställts i enkäten är: Har ni under det senaste året på APT eller i annat möte pratat om följande områden?

Ett av svarsalternativen är ”jämställdhet”.

2023 och 2024 genomfördes inte medarbetarundersökningen om mänskliga rättigheter. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.

Information om datakälla: Indikator 4.2.1

År	Population	Urval	Antal svarande
2020	Medarbetare och chefer på den avdelning som handlägger sjukpenning	Totalundersökning	1 933
2021	Medarbetare och chefer på den avdelning som handlägger sjukpenning	Totalundersökning	1 970
2022	Medarbetare och chefer på den avdelning som handlägger sjukpenning	Totalundersökning	2 375
2025	Medarbetare och chefer på den avdelning som handlägger sjukpenning	Urvalsundersökning	1 147



Indikator 4.2.2 Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning har integrerats med information om jämställd hälsa

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Som ett led i att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i Försäkringskassans verksamhet ska information om jämställd hälsa föras in i dokument som rör styrning, stöd, planering och uppföljning.

Vägledningar är stöd- och styrdokument som används vid handläggning av enskilda ärenden. Inga vägledningar innehåller information om jämställd hälsa.

Varken Försäkringskassans övergripande verksamhetsplan för 2024–2026 eller verksamhetsplaner för de avdelningar som handlägger enskildas försäkringsärenden innehåller information om jämställd hälsa. Det är dock en stor del av myndighetens verksamhet som inte styrs genom den övergripande verksamhetsplanen.

Metod/datainsamling

För att bedöma om information om jämställd hälsa har integrerats i dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning genomfördes 2025 dokumentgranskningar av verksamhetsplaner och förmåners vägledningar. I granskningarna söktes efter nyckelord som till exempel jämställdhet, kvinnor, kön och hälsa. Förmåner med tydlig koppling till temat jämställd hälsa har ingått i granskningarna.

Information om dokumentgranskning

År	Typ av dokument	Förmån eller avdelning
2023	Vägledningar	Aktivitetsersättning, sjukpenning och sjukersättning.
2025	Vägledningar	Aktivitetsersättning, sjukpenning och sjukersättning.
2023	Verksamhetsplaner	De avdelningar som handlägger aktivitetsersättning, sjukpenning och sjukersättning.
2025	Verksamhetsplaner	De avdelningar som aktivitetsersättning, sjukpenning och sjukersättning.



3. Prestationsmål: Försäkringskassan lämnar förslag på regeländringar som syftar till jämställd hälsa

Indikator 4.3.1 Antal lämnade förslag på regel- eller lagändringar som syftar till jämställd hälsa

Status

Uppföljning av indikatorn är genomförd.

Resultat

Försäkringskassan har under åren 2020–2025 inte lämnat några förslag på regel- eller lagändringar som syftar till jämställd hälsa.

Vi följer därför inte upp den prestationsnära effekten att beslutsfattare fattar beslut om regeländringar som syftar till jämställd hälsa. Se indikator 4.7.1 i tabellbilagan.

Metod/datainsamling

Intern rapportering från Försäkringskassans Rättsavdelning.



4. Effekt för individer i samhället: Individer får likvärdig handläggning, beslut och bemötande

Indikator 4.4.1 Individer inom sjukförsäkringen får likvärdig handläggning, beslut och bemötande

Status

Uppföljning av indikatorn är delvis genomförd.

Resultat

För att säkerställa att individer inom sjukförsäkringen får likvärdig handläggning, beslut och bemötande kartläggs årligen könsskillnader i verksamheten. För att ta reda på om det finns osakliga könsskillnader i sjukförsäkringen har några fördjupade analyser genomförts. Bland annat har könsskillnader i avslag av sjukersättning och risker för osakliga könsskillnader i handläggning av sjukpenning analyserats. Läs mer om det i indikator 1.3.2.

Metod/datainsamling

Datakälla är Försäkringskassans registerdata och fokusgrupper.

Analysen har enbart genomförts inom vissa delar av handläggning av sjukförsäkringen. Uppföljning av indikatorn är därför endast delvis genomförd.



Referenser

Arbetsmarknadsdepartementet (2024). *Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter*. A2024/01457

Arbetsmarknadsdepartementet (2025). *Ändring av uppdraget att sammanställa och sprida information om ekonomiska aspekter av våld i nära relationer*. A2025/00884

Diskrimineringsombudsmannen (2020). *Tillsyn avseende diskrimineringsförbudet inom socialförsäkringen*. TIL 2018/40

Diskrimineringsombudsmannen (2024). *Årsredovisning 2024*

Diskrimineringsombudsmannen (2025). *Beslut DO 2024/3417*

Ekonomistyrningsverket (2016). *Vägledning om verksamhetslogik* 2016:31

Flinkfeldt, M & Höglund, F. (2024a). *The practical realization of the feminist welfare state: Equal sharing and gender equality in institutional interaction about parental leave in Sweden*. *Feminism & Psychology*, 34(2)

Flinkfeldt, M & Höglund, F. (2024b). *De-gendering parents: Gender inclusion and standardised language in screen-level bureaucracy*. *International Journal of Social Welfare*, 33(1)

Försäkringskassan (2007). *Utreda och besluta om föräldrapenning*. Produktionsprocess 2007:11

Försäkringskassan (2020). *Vad händer med inkomsten efter att man får barn?* Korta analyser 2020:3

Försäkringskassan (2021). *Svar på regeringsuppdrag. Försäkringskassans inriktning 2022–2025 för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen*. Dnr 2021/000496

Försäkringskassan, (2022). *Verksamhetslogik för Försäkringskassans arbete med att bidra till de jämställdhetspolitiska målen 2022–2025*. Dnr FK 2022/016553

Försäkringskassan (2024a). *Vägar mot en mer jämställd föräldraledighet*. Socialförsäkringsrapport 2024:2

Försäkringskassan (2024b). *Att fråga om våld i sjukpenningärenden*. Arbetsrapport 2024:3

Försäkringskassan (2024c). *Skillnader i beslut på ansökan om sjukersättning mellan kvinnor och män*. AT2024-1. Dnr FK 2024/002406



Försäkringskassan (2024d). *Kunskapsunderlag. Inför arbetet med att ta fram en metod för kartläggning av risker för osakliga könsskillnader och olika behandling i handläggning* PMi 2024:1

Försäkringskassan (2024e). *Enkät om Försäkringskassans arbete med att upptäcka och motverka våld i nära relationer*. Dnr FK 2024/020335

Försäkringskassan (2025a). *Vägledning. Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*. 2025:1

Försäkringskassan 2025b. *Gemensam kartläggning och arbetsförberedande insatser genom samordningsförbund utifrån kön och födelseland*. AT2025-26. Dnr FK 2025/024484

Försäkringskassan (2025c). *Diagnos och kön samband med beslut om sjukersättning* PM 2025:1

Försäkringskassan (2025d). *Fler ansökningar för aptitdämpande läkemedel ledde till en ökad andel avslag för merkostnadsersättning för vuxna*. AT2025-11. Dnr FK 2025/013868

Försäkringskassan (2025e). *Varför får kvinnor oftare avslag på ansökan om bilstöd?* AT2025-22. Dnr FK 2025/024560

Försäkringskassan (2025f). *Skillnader i assistanstimmar mellan kvinnor och män*. AT2025-1. Dnr FK 2024/026037

Försäkringskassan (2025g). *En analys av könsskillnader i handläggningstider inom assistansersättningen*. AT2025-18. Dnr FK 2025/015004

Försäkringskassan (2025h). *Skillnader i felaktiga utbetalningar av föräldrapenningen orsakade av Försäkringskassan* AT2025-19. Dnr FK 2025/024166

Point/Försäkringskassan (2022). *Våld i nära relationer*. Dnr FK 2022/001274.

Sjöberg Forssberg/Mirak Advisor (2022). *Verksamhetslogik. Försäkringskassans inriktning för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen*. Dnr FK 2022/016553-1



Tabellbilaga

Tabell 1: Indikatorer som inte har följts upp

	Indikator	Anledning till att uppföljning inte har genomförts
1.4.3	Enskilda uppger inte att de blivit utsatta för diskriminering utifrån diskriminerings-grunderna kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck	När indikatorn planerades var tanken att föra in frågor i Försäkringskassans övergripande kundundersökning. Det visade sig sedan att det inte var möjligt att genomföra.
2.4.3	Föräldrar och andra anhöriga upplever att information från FK har bidragit till att de har gjort medvetna val	När indikatorn planerades var tanken att föra in frågor i Försäkringskassans övergripande kundundersökning. Det visade sig sedan att det inte var möjligt att genomföra.
2.5.2	Föräldrar och andra anhöriga som har fått information om jämställt uttag fördelar uttaget jämställt.	När indikatorn planerades pågick diskussioner om ett experiment med testgrupper. Det har inte genomförts och uppföljning är därför inte möjlig.
2.6.1	Antal beslut om regel- eller lagändringar som syftar till jämställt uttag	Försäkringskassan har inte lämnat några förslag på regel- eller lagändringar och det är därför inte aktuellt att följa upp antalet beslut.
3.5.3	Enskilda uppger att de får frågor om våld	När indikatorn planerades var tanken att föra in frågor i Försäkringskassans övergripande kundundersökning. Det visade sig sedan att det inte var möjligt att genomföra.
3.7.4	Ärenden inom underhållsstöd som har beviljats ersättning med anledning av hot och våld	Registerdata för denna indikator finns inte. IT-utveckling har inte prioriterats och uppföljning är därför inte möjlig.
3.8.1	Antal beslut om regel- eller lagändringar med anledning av mäns våld mot kvinnor eller våld i nära relationer	Försäkringskassan har inte lämnat några förslag på regel- eller lagändringar och det är därför inte aktuellt att följa upp antalet beslut.
4.2.3	Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att arbeta med att motverka könsskillnader med koppling till jämställd hälsa	Inga aktiviteter har genomförts och uppföljning är därför inte aktuell.
4.2.4	Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med jämställd hälsa	Inga aktiviteter har genomförts och uppföljning är därför inte aktuell.
4.5.1	Handläggare uppger att de vet var osakliga könsskillnader kan uppstå i samordning av rehab-insatser och vad de ska göra för att motverka dem	Inga aktiviteter har genomförts och uppföljning är därför inte aktuell. Det innebär att prestationsmålet "Handläggare vet var könsskillnader kan uppstå i samordning av rehab-insatser och vad de ska göra för att motverka dem" överhuvudtaget inte följs upp.



	Indikator	Anledning till att uppföljning inte har genomförts
4.6.1	Handläggare uppger att de motverkar könsskillnader kopplad till ojämställd hälsa	Inga aktiviteter har genomförts och uppföljning är därför inte aktuell. Det innebär att den presentationsnära effekten "i handläggning av enskildas ärenden motverkar handläggare könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa" överhuvudtaget inte följs upp.
4.6.2	Handläggare bedöms motverka könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa i handläggning av enskilda ärenden (t ex samordningsmöten)	När indikatorn föreslogs konstaterades det att resurser saknades för genomförande av en observationsstudie och att endast skulle genomföras om extra resurser tillsattes. Det tillfördes aldrig extra resurser.
4.7.1	Antal beslut om regel- eller lagändringar som syftar till jämställd hälsa	Försäkringskassan har inte lämnat några förslag på regel- eller lagändringar och det är därför inte aktuellt att följa upp antalet beslut.



Tabell 2. Bedömning av mål- och effektuppfyllelse, indikatorer mål 1

	Indikator	Visar indikatorn resultat i linje med mål- eller effektuppfyllelse?
	Prestationsmål	
1.1.1	Handläggare uppger att de vet var risker för osakliga könsskillnader finns	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måloppfyllelse
1.1.2	Handläggare uppger att de vet vad de ska göra för att undvika osakliga könsskillnader	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med måloppfyllelse
1.2.1	Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att arbeta med att motverka osakliga könsskillnader	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med måloppfyllelse
1.2.2	Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med osakliga könsskillnader	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måloppfyllelse
1.2.3	Medarbetare och chefer deltar i utbildning om jämställdhet och osakliga könsskillnader	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med måloppfyllelse
1.2.4	Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering och uppföljning har integrerats med information om osakliga könsskillnader	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måloppfyllelse
	Prestationsnära effekter	
1.3.1	Försäkringskassan har identifierat oförklarade könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med effektuppfyllelse
1.3.2	Försäkringskassan har analyserat (risker för) osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med effektuppfyllelse
	Effekter för individer i samhället	
1.4.1	Antal beslut i tillsynsärenden där Diskrimineringsombudsmannen kommer fram till att Försäkringskassan har överträtt förbudet mot diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna kön och könsöverskridande identitet eller uttryck	Indikatorn visar osäkra resultat i linje med effektuppfyllelse.
1.4.2	Handläggare uppger att de har misstänkt diskriminering i handläggning av enskilda ärenden utifrån diskrimineringsgrunderna kön och könsöverskridande identitet eller uttryck	Indikatorn visar osäkra resultat i linje med effektuppfyllelse.
1.4.3	Enskilda uppger inte att de blivit utsatta för diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck	Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effektuppfyllelse är därför inte möjlig.



Tabell 3. Bedömning av mål- och effektuppfyllelse, indikatorer mål 2

		Indikator	Visar indikatorn resultat i linje med mål- eller effektuppfyllelse?
		Prestationsmål	
2.1.1	Handläggare uppger att de informerar om möjligheten att dela ersättningen med föräldrar och andra anhöriga		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måluppfyllelse
2.1.2	Handläggare uppger att de uppmuntrar till jämställt uttag i möten med föräldrar och andra anhöriga		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måluppfyllelse
2.1.3	Antal kommunikations-insatser på temat jämställt uttag		Indikatorn visar tydliga resultat i linje med måluppfyllelse
2.1.4	Antal digitala tjänster som har utvecklats med anledning av jämställt uttag		Indikatorn visar tydliga resultat i linje med måluppfyllelse
2.2.1	Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att arbeta med jämställt uttag		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måluppfyllelse
2.2.2	Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med jämställt uttag		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måluppfyllelse
2.2.3	Medarbetare och chefer deltar i utbildning om jämställt uttag		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måluppfyllelse
2.2.4	Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering, uppföljning har integrerats med information om jämställt uttag		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måluppfyllelse
2.3.1	Antal lämnade förslag på regel- eller lagändringar som syftar till jämställt uttag		Indikatorn visar inga eller små resultat i linje med måluppfyllelsen
		Prestationsnära effekter	
2.4.1	Användning av Försäkringskassans tjänster som syftar till jämställt uttag		Indikatorn visar tydliga resultat i linje med effektuppfyllelse
2.4.2	Samtal med föräldrar och andra anhöriga bedöms bidra till att föräldrar kan göra medvetna val och fatta mer jämställda beslut		Indikatorn visar osäkra resultat i linje med effektuppfyllelse
2.4.3	Föräldrar och andra anhöriga upplever att information från FK har bidragit till att de har gjort medvetna val		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effektuppfyllelse är därför inte möjlig
2.6.1	Antal beslut om regel- eller lagändringar som syftar till jämställt uttag		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effektuppfyllelse är därför inte möjlig
		Effekter för individer i samhället	
2.5.1	När föräldrar och andra anhöriga väljer vem som ska ta ut en viss förmån fördelar de uttaget jämställt		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med effektuppfyllelse
2.5.2	Föräldrar och andra anhöriga som har fått information om jämställt uttag fördelar uttaget jämställt		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effektuppfyllelse är därför inte möjlig



Tabell 4. Bedömning av mål- och effektuppfyllelse, indikatorer mål 3

	Indikator	Visar indikatorn resultat i linje med mål- eller effektuppfyllelse?
Prestationsmål		
3.1.1	Det framgår i akter att frågor om våld har ställts	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med målfyllelse
3.1.2	Handläggare inom sjukpenning och underhållsstöd uppger att de, vid ett särskilt moment i handläggningen, ställer frågor om våld	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med målfyllelse
3.1.3	Handläggare uppger att de vid indikation ställer frågor om våld i mötet med försäkrade	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med målfyllelse
3.1.4	Antal digitala tjänster som har tagits fram och som syftar till att fråga om våld	Indikatorn visar inga eller små resultat i linje med målfyllelsen
3.2.1.	Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att bidra till arbetet med att upptäcka och motverka våld	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med målfyllelse
3.2.2	Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med att upptäcka och motverka våld	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med målfyllelse
3.2.3	Medarbetare och chefer deltar i utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med målfyllelse
3.2.4	Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering, uppföljning har integrerats med information om våld	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med målfyllelse
3.3.1	Antal kommunikationsinsatser på temat våld i nära relationer	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med målfyllelse
3.4.1	Antal lämnade förslag på regel- eller lagändringar med anledning av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	Indikatorn visar inga eller små resultat i linje med målfyllelsen
Prestationsnära effekter		
3.5.1	Handläggare uppger att de under det senaste året har upptäckt våld i mötet med enskilda	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med effektuppfyllelse
3.5.2	Det framgår i akter att våld har upptäckts	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med effektuppfyllelse
3.5.3	Enskilda uppger att de får frågor om våld	Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effektuppfyllelse är därför inte möjlig
3.6.1	Enskilda uppfattar att FK informerar om våld	Indikatorn visar osäkra resultat i linje med effektuppfyllelse
3.8.1	Antal beslut om regel- eller lagändringar med anledning av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effektuppfyllelse är därför inte möjlig



Indikator		Visar indikatorn resultat i linje med mål- eller effektuppfyllelse?
Effekt för individer i samhället		
3.7.1	Antalet anmälningar från Försäkringskassan till socialnämnden vid misstanke om att ett barn far illa ökar	Indikatorn visar delvisa resultat i linje med effektuppfyllelse
3.7.2	Antalet anmälningar från Försäkringskassan till polis vid misstanke om att ett barn far illa ökar	Indikatorn visar inga eller små resultat i linje med effektuppfyllelsen
3.7.3	I uppföljningar av långa ärenden där våld har förekommit följer handläggaren upp om den enskilde har fått stöd	Indikatorn visar tydliga resultat i linje med effektuppfyllelse
3.7.4	Ärenden inom underhållsstöd som har beviljats ersättning med anledning av hot och våld	Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effektuppfyllelse är därför inte möjlig



Tabell 5. Bedömning av mål- och effekttuppfyllelse, indikatorer mål 4

		Indikator	Visar indikatorn resultat i linje med mål- eller effekttuppfyllelse?
Prestationsmål			
4.1.1	Handläggare uppger att de vet var risker för osakliga könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa finns		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med måltuppfyllelse
4.1.2	Handläggare uppger att de vet vad de ska göra för att undvika osakliga könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa		Indikatorn visar tydliga resultat i linje med måltuppfyllelse
4.2.1	Medarbetare och chefer deltar i utbildning om jämställd hälsa		Indikatorn visar tydliga resultat i linje med måltuppfyllelse
4.2.2	Prioriterade dokument för styrning, stöd, planering, uppföljning har integrerats med information om jämställd hälsa		Indikatorn visar inga eller små resultat i linje med måltuppfyllelsen
4.2.3	Medarbetare och chefer upplever att de har tillräckliga förutsättningar att arbeta med att motverka könsskillnader med koppling till ojämställd hälsa		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till måltuppfyllelse är därför inte möjlig
4.2.4	Medarbetare och chefer upplever att deras närmsta chef efterfrågar resultat av arbetet med jämställd hälsa		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till måltuppfyllelse är därför inte möjlig
4.3.1	Antal lämnade förslag på regel- eller lagändringar som syftar till jämställd hälsa		Indikatorn visar inga eller små resultat i linje med måltuppfyllelsen
4.5.1	Handläggare uppger att de vet var osakliga könsskillnader kan uppstå i samordning av rehab insatser och vad de ska göra för att motverka dem		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till måltuppfyllelse är därför inte möjlig
Prestationsnära effekter			
4.6.1	Handläggare uppger att de motverkar könsskillnader kopplad till ojämställd hälsa		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effekttuppfyllelse är därför inte möjlig
4.6.2	Handläggare bedöms motverka könsskillnader kopplade till ojämställd hälsa i handläggning av enskilda ärenden (t ex samordningsmöten)		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effekttuppfyllelse är därför inte möjlig
4.7.1	Antal beslut om regel- eller lagändringar som syftar till jämställd hälsa		Indikatorn är inte uppföljd och bedömning av bidrag till effekttuppfyllelse är därför inte möjlig
Effekter för individer i samhället			
4.4.1	Individer inom sjukförsäkringen får likvärdig handläggning, beslut och bemötande		Indikatorn visar delvisa resultat i linje med effekttuppfyllelse