



Wimi FK14008\_012\_W

# Svar på regeringsuppdrag

## Bilaga 2. Återrapport av Försäkringskassans plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden

### Försäkringskassan 2026

Datum: 2026-03-17

Uppdrag att implementera en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden

Version 0.6

FK 2023/018452

## Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Sammanfattning .....  | 3  |
| 1. Uppdrag.....   | 4  |
| 2. Genomförande av Försäkringskassans plan .....  | 5  |
| 2.1. Ta fram och sammanställa kunskap.....  | 6  |
| 2.1.1 Undersöka om gruppen får ett sämre bemötande eller missgynnas .....   | 6  |
| 2.1.2. Ta fram förmånsspecifik kunskap.....   | 9  |
| 2.1.3. Övriga insikter .....  | 12 |
| 2.2. Utveckla det interna arbetet .....   | 13 |
| 2.2.1. Ge handläggare i relevanta förmåner tillgång till kunskap och verktyg i kundmötet för att kunna ge ett jämställt och jämlikt bemötande. .... | 13 |
| 2.2.2. Utveckla uppdraget kring jämställt uttag.....  | 15 |
| 2.2.3. Se över information till enskilda .....  | 16 |
| 2.2.4. Utveckla informationen på andra språk .....  | 16 |
| 2.3. Genomföra insatser i samverkan .....   | 18 |
| 2.3.1. Dela information med Arbetsförmedlingen när arbetslösa personers föräldradagar börjar ta slut.....   | 18 |
| 2.3.2 Genom servicekontoren ge information om jämställt uttag till målgruppen via fysiska möten. ....   | 18 |
| 2.3.3 Se över informationen om föräldraförsäkringen på informationsverige.se. ....  | 19 |
| 2.3.4 Se över och utveckla information om hedersrelaterat våld och förtryck. ....   | 19 |
| 2.3.5 Övriga aktiviteter i samverkan .....  | 19 |
| 2.4. Utveckla resultatuppföljningen .....   | 20 |
| 2.4.1 Utveckla indikatorer för Försäkringskassans jämställdhetsmål.....   | 20 |
| 3. Sammantagna bedömningar av resultat .....  | 21 |

## Sammanfattning

Rapporten är en slutredovisning för Försäkringskassans arbete med aktiviteterna i den myndighetsspecifika planen. Aktiviteterna togs fram utifrån de hinder som identifierades för utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden - diskriminering, ojämställd och ojämlik tillgång till insatser samt att inte känna till sina rättigheter och skyldigheter. Aktiviteterna i Försäkringskassans plan syftar till att överbrygga hindren för arbetsmarknadsetablering genom att ta fram ny kunskap för att genomföra insatser på myndigheten, att samverka med andra myndigheter, samt att utveckla myndighetens resultatuppföljning av jämställdhetsarbetet.

Under uppdragsperioden har Försäkringskassan tagit fram ny kunskap om målgruppen genom sammanställningar av kvantitativa data och genomförda kvalitativa undersökningar. Resultatet har visat på att myndigheten i vissa fall inte tillräckligt möter målgruppens behov och synliggjort var verksamheten kan behöva utveckla sitt arbetssätt för att bättre möta utrikes födda kvinnors behov för ett snabbare inträde på arbetsmarknaden. Försäkringskassan har tagit fram både myndighetsövergripande och verksamhetsnära insatser för att förbättra tolkanvändningen, förstärkt information till målgruppen för att bland annat minska risken för skuldsättning och genomfört riktade kommunikationsinsatser för att stärka förutsättningarna för ett jämställt användande av föräldraförsäkringen hos utrikes födda. Myndigheten har under perioden även stärkt förutsättningarna för att utveckla kompetensen hos handläggare inom bemötandefrågor. Genom återrapporten av jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) 2020–2025 har Försäkringskassan i viss mån synliggjort målgruppen i uppföljningen av jämställdhetsarbetet.

Sammantaget gör myndigheten bedömningen att Försäkringskassan har bidragit till att skapa bättre förutsättningar för att utrikes födda kvinnor ska komma i arbete.

## 1. Uppdrag

Den 25 maj 2022 fick Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Länsstyrelsen Jämtland och Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag av regeringen att ta fram en plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Utöver den myndighetsgemensamma planen skulle Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket ta fram egna planer för genomförande på respektive myndighet. Jämställdhetsmyndigheten fick samtidigt ett uppdrag att genomföra en kvalitativ studie som resulterade i rapporten *Mellan tillit och misstro*<sup>1</sup>.

Den 15 juni 2023 gav regeringen Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att implementera den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden (dnr FK 2022/010530). Socialstyrelsen fick i uppdrag att i samverkan med de andra myndigheterna delta i implementeringen av den myndighetsgemensamma planen. De myndighetsspecifika planer för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket som togs fram under 2022 skulle även de implementeras under perioden. Arbetet samordnades av Arbetsförmedlingen och planerna avsåg 2023 – 2025. För genomförandet fick Försäkringskassan 1 miljon kronor under 2023 samt 2,7 miljoner kronor vardera för åren 2024 och 2025.

I denna återrappport, som är en bilaga till den myndighetsgemensamma återrappporten (Af-2026/0001 2552), redovisas för genomförandet av Försäkringskassans myndighetsspecifika plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

---

<sup>1</sup> Mellan tillit och misstro, Jämställdhetsmyndigheten, 2023

## 2. Genomförande av Försäkringskassans plan

Försäkringskassan har under uppdragsperioden arbetat med att genomföra de aktiviteter som listas i den myndighetsgemensamma planen samt i Försäkringskassans myndighetspecifika plan.

I den myndighetsgemensamma planen utgår aktiviteterna från tre identifierade hinder för målgruppens inträde på arbetsmarknaden, som huvudsakligen hämtats från Jämställdhetsmyndighetens rapport *Mellan tillit och misstro*. De identifierade hindren har till stor del även legat till grund för Försäkringskassans åtgärder och bestod av risk för diskriminering, en ojämlig tillgång till insatser samt att inte känna till sina rättigheter och skyldigheter. Med utgångspunkt i de identifierade hindren utgick genomförandet från följande utvecklingsområden:

- Likvärdigt bemötande
- Likvärdig tillgång till insatser
- Information och kommunikation

Försäkringskassan har arbetat med att genomföra de åtgärder som beskrevs i den myndighetspecifika planen för Försäkringskassan. Åtgärdsområdena kan ha justerats under uppdragsperioden beroende på ändrade förutsättningar eller tillkommande kunskap och information.

- Ta fram och sammanställa kunskap
  - Undersöka om gruppen får ett sämre bemötande eller missgynnas i handläggningen
  - Ta fram förmånsspecifik kunskap om målgruppens användande av försäkringen
- Utveckla det interna arbetet
  - Ge handläggare i relevanta förmåner tillgång till kunskap och verktyg i kundmötet för att kunna ge ett jämställt och jämlikt bemötande.
  - Utveckla uppdraget kring jämställt uttag till att särskilt belysa målgruppens behov
  - Se över information i beslut och utskick
  - Utveckla informationen på andra språk
- Genomföra insatser i samverkan
  - Se över möjligheten att dela information med Arbetsförmedlingen när arbetslösa personers föräldradagar börjar ta slut
  - Undersöka möjligheten att genom Servicekontoren ge information om jämställt uttag till målgruppen via fysiska möten
  - I samverkan med Länsstyrelsen se över och vid behov uppdatera information på [informationsverige.se](https://informationsverige.se)
  - I samverkan med Nationellt kompetenscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck se över och vid behov utveckla information om hedersrelaterat våld och förtryck.
- Utveckla resultatuppföljningen
  - Utveckla indikatorer för Försäkringskassans jämställdhetsmål som synliggör utrikesfödda kvinnor.

### *Förutsättningar och organisering*

Under uppdraget tilldelades Försäkringskassan 1 miljon kr för halvåret 2022 och 2,7 miljoner kronor för 2023, 2024 och 2025 vardera. Uppdraget samordnades på Försäkringskassan av Avdelningen för barn och familj som också deltog i den myndighetsgemensamma operativa arbetsgruppen, samt utsåg myndighetens

representant i den myndighetsgemensamma styrgruppen. Uppdraget koordinerades på myndigheten av ett team bestående av representanter från Avdelningen för barn och familj, Avdelningen för ledningsstöd och analys, Kommunikationsavdelningen och Rättsavdelningen. Till uppdraget knöts även kontaktpersoner från samtliga försäkringsavdelningar.

## 2.1. Ta fram och sammanställa kunskap

I Försäkringskassans plan listas följande planerade aktiviteter inom *utvecklingsområdet Ta fram och sammanställa kunskap*:

- Undersöka om gruppen får ett sämre bemötande eller missgynnas i handläggningen
- Ta fram förmånsspecifik kunskap om målgruppens användande av försäkringen

Försäkringskassan har genom åren synliggjort kunskap om socialförsäkringen uppdelat på inrikes och utrikes födda, och i vissa fall även uppdelat på kön. Myndigheten följer däremot inte rutinmässigt målgruppen utrikes födda uppdelat på kön i ordinarie uppföljning eller rapportering. Försäkringskassan har därför haft en något annan startpunkt i genomförandet av uppdraget än de två andra myndigheterna i uppdraget som har kontakt med enskilda, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket, som mer regelbundet följer målgruppen. Under genomförandeperioden har därför fokus lagts på att ta fram och sammanställa kunskap, som ytterligare grund för att veta var insatser behöver sättas in. Övergripande har följande kunskap utgjort underlag i genomförandet:

- **Sammanfattande kunskapsunderlag**<sup>2</sup> Myndigheten tog fram ett PM för att identifiera utvecklingsområden samt att det utgjorde kunskapsunderlag till den gemensamma analys som myndigheterna gjorde inom ramen för det gemensamma utvecklingsområdet *Likvärdig tillgång till insatser*.
- **Verksamhetsnära workshops.** Genom dialoger och workshops med specialister och verksamhetsutvecklare inventerades verksamhetsnära utmaningar och möjliga åtgärder. Totalt genomfördes dialoger och workshops med 22 av myndighetens förmåner och verksamheter.
- **Enkätundersökning om mänskliga rättigheter** Myndigheten genomförde en stor enkätundersökning till medarbetare om jämställdhet, antidiskriminering och bemötande<sup>3</sup>. Till denna genomfördes en kvalitativ analys av fritextsvaren<sup>4</sup>. Frågor kopplat till uppdraget var inom jämställt uttag, tolkanvändning och diskriminering.
- **Fördjupande rapporter.** Försäkringskassan har tagit fram rapporter som till viss del även har belyst utrikes födda kvinnor tillgång till olika förmåner på myndigheten, service och handläggning. Till det ska läggas ett antal fördjupade rapporter som särskilt visar på skillnader mellan inrikes och utrikes födda kvinnor och män.

### 2.1.1 Undersöka om gruppen får ett sämre bemötande eller missgynnas

#### *Verksamhetsnära workshopar*

Under 2025 genomfördes workshops och samtal med 22 försäkringsförmåner och verksamheter som bedömdes kunna påverka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Totalt genomfördes workshops och utforskande samtal med medarbetare inom 17 försäkringsförmåner och bidrag, och 5 verksamheter, nämligen; arbetsskador, aktivitetsersättning, merkostnadsersättning, omvårdnadsbidrag, assistansersättning, bilstöd, närståendepenning, bostadsbidrag, underhållsstöd, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, graviditetspenning, aktivitetsstöd, utvecklingsersättning, etableringsförmåner, sjukpenning och rehabiliteringsersättning.

<sup>2</sup> Utrikesfödda kvinnor i socialförsäkringen, dnr FK 2023/018452–17, Försäkringskassan 2025

<sup>3</sup> Totalrapport - mänskliga rättigheter, Origo Group, 2025

<sup>4</sup> AT 2025:20 Kvalitativ analys av de öppna svaren - medarbetarundersökning mänskliga rättigheter 2025, Försäkringskassan, 2025

Utöver dessa deltog även medarbetare från verksamheterna försäkringstillhörighet, sjukpenninggrundande inkomst, kundmöte på andra språk, återbetalning och kontroll.

Varje förmån och verksamhet representerades huvudsakligen av en specialist. Specialister utgör ett verksamhetsnära stöd till handläggare och utredare i frågor som rör handläggning, utredning och mötet med enskilda. I flera fall deltog även verksamhetsutvecklare, vilka har kunskap om förutsättningar för genomförande. Inför workshops och samtal fick deltagare information om uppdraget samt en uppmaning till deltagare att gärna inhämta erfarenheter från kollegor för en bredare bild.

Ett flertal förmåner hade inför träffarna haft förberedande träffar med kollegor för att inventera utmaningar och i vissa fall även tagit fram underlag i form av dokument eller presentationer. Efter workshoparna sammanställdes ett stort antal idéer på möjliga åtgärder som presenterades för förmånerna och verksamheterna. Efter det vaskades det fram både verksamhetsnära insatser samt myndighetsövergripande åtgärder.

I de workshops och samtal som genomförts går det återkommande att känna igen flera av de utmaningar som lyftes av de utrikes födda kvinnor som deltog i fokusgrupperna som beskrivs i Jämställdhetsmyndighetens rapport *Mellan tillit och misstro*<sup>5</sup>. De huvudsakliga teman som återkom i dialogerna på Försäkringskassan är dessa:

### Bemötande

- **Avsaknad av stöd till handläggare om hur kulturella skillnader kan hanteras i mötet med enskilda för att undvika missförstånd.** Det har framkommit att handläggare och utredare inte alltid har förutsättningar för att kunna samla in den information som behövs för att handlägga ärenden på lika villkor. Försäkringskassan har idag inga egna kompetenshöjande insatser specifikt kring dialog med enskilda som inte är födda i Sverige. Behoven av kunskapshöjning kan handla både om upplevelser av språkliga fallgropar men framförallt kulturella aspekter på hur information och bemötande kan tolkas.

### Kommunikation

- **Brister i likvärdiga förutsättning till dialog.** Det finns i vissa fall bristande kvalitet i den tolkning som beställs, men framförallt så framkommer att handläggare inte alltid bokar tolk eller tar hjälp av kollegors språkkunskaper när det skulle behövas för att kunna ha en rättssäker dialog som också säkerställer att enskilda kan ta vara på sina rättigheter. Kommunikation sker inte sållan istället för i dialog via telefon genom envägskommunikation i brev. Bristande dialog med enskild ses kunna resultera i att det saknas information som behövs för ett korrekt beslut. Det ger i sin tur risk för felaktiga utbetalningar (samt återkrav med risk för skuldsättning) eller att enskilda inte får medel som de har rätt till.
- **Socialförsäkringen och dess delar upplevs inte vara tillräckligt begripliga.** Det är sedan tidigare känt att enskilda, både utrikes- och inrikes födda, kan ha svårt att förstå myndighetens information på webben och i brev. Det kan finnas flera anledningar; att förmånernas regelverk ofta är komplicerade och svårtillgängliga, att information från handläggare och myndighet inte är tillräckligt begriplig, utifrån målgruppens utmanande förutsättningar, eller brist på tillgång till kunskap om socialförsäkringen som helhet. Detta utgör risk för enskilda att inte kunna ta till sig den information de behöver för att kunna tillgodogöra sig sina rättigheter.

### Organisatoriska hinder

- Information om de problem, hinder och svårigheter som handläggare och specialister upplever i det dagliga mötet med målgruppen har inte i tillräcklig utsträckning kommit till verksamhetsutvecklare och chefers kännedom.

---

<sup>5</sup> Mellan tillit och misstro, Jämställdhetsmyndigheten, 2023

Handläggarna har istället hanterat dem på bästa sätt de kan inom ramen för deras uppdrag istället för att de eskalerats och åtgärdats.

### *Kundundersökning*

Försäkringskassan genomför årligen en kundundersökning bland enskilda som har sökt om vissa ersättningar hos myndigheten. I resultaten kan man återkommande notera att utrikes födda tenderar att vara mer nöjda och ha högre förtroende för Försäkringskassan än inrikes födda, resultaten är statistisk signifikanta för ungefär hälften av de undersökta förmånerna. I undersökningen för 2025 finns inga tydliga skillnader mellan män och kvinnor, inom några undersökta förmåner (4 stycken) finns en indikation på att män skulle ha högre förtroende för Försäkringskassan än kvinnor.<sup>6</sup>

Kundnöjdhet handlar i stora drag om en enskild persons förväntningar uppfylls eller inte. Det innebär att de som har lägre förväntningar kan vara mer nöjd med samma tjänst eller service i förhållande till någon som har högre förväntningar. Det kan därför vara svårt att jämföra olika gruppers svar på till exempel service i en kundundersökning för att bedöma om den faktiska servicen var bättre för en grupp i förhållande till en annan.

Enkätens urval är sådant att respondenterna generellt bara kan erhålla en förmån från Försäkringskassan för att väljas ut att svara på enkäten. Till exempel har den som både har etableringsersättning och underhållsstöd inte fått enkäten. Det torde innebära att flertalet i regeringsuppdragets målgrupp, de som står längre från arbetsmarknaden och/eller har barn, sannolikt inte har svarat på enkäten.

### *Enkät om mänskliga rättigheter*

Under perioden har myndigheten genomfört en medarbetarundersökning om mänskliga rättigheter. I den svarade chefer och medarbetare på frågor om myndighetens arbete med jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering. Enkäten har tidigare kallats Enkät om den statliga värdegrunden och hade då ett bredare fokus. Den här gången var enkäten smalare och undersökte även medarbetares syn på bemötande och servicen till enskilda med behov av tolk. Enkäten genomfördes som en urvalsundersökning med 4720 svarande och svarsfrekvensen var 63 %.

Gällande bemötande visar enkätresultaten att medarbetare i handläggningen i huvudsak upplever att deras kollegor ger ett likvärdigt bemötande. Av de svarande uppger ungefär var fjärde handläggare och utredare dock att de ser risk för diskriminering av enskilda vid utredning, handläggning och beslut i försäkringsärenden. Den diskrimineringsgrund som flest angett att de sett risker inom är etnisk tillhörighet (73 procent). På frågor gällande tolkanvändning så svarade 12 procent att de avstått från att boka tolk när en enskild inte behärskar svenska, samt att 41 procent av medarbetare som har kontakt med försäkrade att de under det senaste året tagit hjälp av en kollega eller själv talat ett annat språk än svenska eller engelska. 81 procent av samma grupp anger att de har varit med om att en anhörig har hjälpt till att tolka eller agerat ombud för att en enskild inte behärskar svenska. Slutligen har 40 procent valt att skicka skriftlig information istället för att ringa om en enskild inte behärskar svenska.<sup>7</sup>

Myndigheten har även sammanställt och analyserat enkätens fritextsvar, varav 760 svar berör hantering av tolk och 345 fritextsvar berör ett likvärdigt bemötande. I fritextsvaren lyfts att kollegor ofta ger ett likvärdigt bemötande men också flera exempel på sämre bemötande till bland annat personer med bristande svenska. I fritextsvaren uppges att medarbetare bland annat skickar brev istället för att ringa när en enskild har ett utländsk klingande namn. Det lyfts även i fritextsvaren en oro när anhöriga agerar tolk

<sup>6</sup> Försäkringskassans nationella kundundersökning 2025, tabellbilaga, Försäkringskassan 2025, FK 2024/019598

<sup>7</sup> Kvalitativ analys av de öppna svaren - medarbetarundersökning mänskliga rättigheter 2025, Försäkringskassan, AT 2025:20

eller ombud för att en enskild inte kan svenska, att ombudet kanske inte alltid tillvaratar den enskildas intressen, till exempel vid ekonomiskt våld. Det finns även medarbetare med erfarenheter av att barn tillåts att tolka åt den enskilda vuxna.<sup>8</sup>

I fritextsvaren framkommer att det kan finnas en osäkerhet i hanteringen av tolkbehov, olika syn på vad handläggaren ska göra i de fall då en enskild ringer in med en anhörig som tolkar, och hur mycket hänsyn som ska tas till tolk-kostnader i beslutet att använda tolk eller inte. Det blir i fritextsvaren även tydligt att både tidspress och att tolkbokningen upplevs svårnavigerad har påverkat handläggare att boka tolk i mindre utsträckning.<sup>9</sup>

Sammantaget kan vi se från resultatet i enkäten för mänskliga rättigheter, men framförallt i sammanställningen av fritextsvaren, att de i stor utsträckning bekräftar bilden av de utmaningar kring tolkanvändning som framkommit från medarbetarna i de workshoppar som beskrivs tidigare i avsnittet.

### 2.1.2. Ta fram förmånsspecifik kunskap

#### *Sammanfattande PM om målgruppen*

Redan när myndigheten tog fram den plan som ligger till grund för åtgärderna konstaterades att Försäkringskassan saknade en samlad och övergripande bild av hur och var myndigheten möter utrikes födda kvinnor och hur målgruppen nyttjar förmånerna i förhållande till andra grupper. Myndigheten har därför under uppdragsperioden tagit fram ett internt PM, *Utrikesfödda kvinnor i socialförsäkringen*<sup>10</sup>, som underlag för det fortsatta arbetet på Försäkringskassan med uppdraget att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. PM:et har även utgjort ett underlag i det myndighetsgemensamma arbetet att undersöka målgruppens förutsättningar genom ett livshändelseperspektiv inom det myndighetsgemensamma fokusområdet *Likvärdig tillgång till insatser*.

För att få en samlad bild av målgruppens användande av olika delar av socialförsäkringen och var Försäkringskassan möter utrikes födda kvinnor sammanställdes en översiktstabell. Tabellen visar dels på hur stor andel av gruppen utrikes födda kvinnor mellan 20 och 54<sup>11</sup> år som tar del av en viss ersättning och dels hur det förhåller sig till uttaget hos jämnåriga inrikes födda kvinnor, inrikes födda män och utrikes födda män.

---

<sup>8</sup> Kvalitativ analys av de öppna svaren - medarbetarundersökning mänskliga rättigheter 2025, Försäkringskassan, AT 2025:20

<sup>9</sup> Kvalitativ analys av de öppna svaren - medarbetarundersökning mänskliga rättigheter 2025, Försäkringskassan, AT 2025:20

<sup>10</sup> Utrikesfödda kvinnor i socialförsäkringen, Försäkringskassan, Dnr FK 2023/018452-17

<sup>11</sup> Urvalet av ålder är utifrån att den bedömdes mest relevant att titta på detta fall

| Förmån                                  | Inrikesfödda |       | Utrikesfödda |       | Utrikesfödda kvinnor jämfört med:<br>(relativ risk/sannolikhet att nyttja förmånen) |                  |                  |
|---|--------------|-------|--------------|-------|---|------------------|------------------|
|   | Kvinnor      | Män   | Kvinnor      | Män   | Inrikesfödda kvinnor  | Inrikesfödda män | Utrikesfödda män |
| Aktivitetsersättning                    | 1,0%         | 1,0%  | 0,3%         | 0,4%  | 0,3   | 0,3              | 0,8              |
| Aktivitetsstöd                          | 2,4%         | 2,7%  | 10,1%        | 8,8%  | 4,2   | 3,7              | 1,2              |
| Arbetskadelivränta                      | 0,4%         | 0,5%  | 0,2%         | 0,3%  | 0,5   | 0,5              | 0,9              |
| Assistansersättning                     | 0,3%         | 0,4%  | 0,2%         | 0,2%  | 0,6   | 0,5              | 0,8              |
| Barnbidrag                              | 48,4%        | 24,6% | 50,1%        | 26,4% | 1,0   | 2,0              | 1,9              |
| Bilstöd                                 | 0,0%         | 0,0%  | 0,0%         | 0,0%  | 0,6   | 0,6              | 0,4              |
| Bostadsbidrag                           | 3,9%         | 1,5%  | 11,8%        | 6,4%  | 3,0   | 7,6              | 1,8              |
| Bostadstillägg och aktivitetsersättning | 0,6%         | 0,6%  | 0,2%         | 0,2%  | 0,3   | 0,3              | 0,8              |
| Bostadstillägg och sjukersättning       | 2,6%         | 2,2%  | 2,0%         | 1,6%  | 0,8   | 0,9              | 1,3              |
| Etableringsersättning                   |              |       | 1,4%         | 1,0%  |   |                  | 1,4              |
| Etableringstillägg                      |              |       | 0,6%         | 0,3%  |   |                  | 2,1              |
| Föräldrapenning                         | 20,6%        | 16,5% | 17,2%        | 15,1% | 0,8   | 1,0              | 1,1              |
| Graviditetspenning                      | 0,9%         | 0,0%  | 0,7%         | 0,0%  | 0,8   |                  |                  |
| Handikappersättning                     | 1,2%         | 0,9%  | 0,6%         | 0,5%  | 0,5   | 0,7              | 1,1              |
| Merkostnadsersättning                   | 0,5%         | 0,4%  | 0,3%         | 0,2%  | 0,5   | 0,7              | 1,2              |
| Närståendepenning                       | 0,6%         | 0,2%  | 0,2%         | 0,1%  | 0,3   | 0,7              | 2,2              |
| Omvårdnadsbidrag                        | 3,4%         | 1,0%  | 3,0%         | 0,8%  | 0,9   | 3,2              | 3,8              |
| Rehabiliteringsersättning               | 0,3%         | 0,1%  | 0,1%         | 0,1%  | 0,4   | 0,8              | 1,8              |
| Sjukersättning                          | 6,3%         | 4,3%  | 4,4%         | 3,2%  | 0,7   | 1,0              | 1,4              |
| Sjukpenning                             | 19,2%        | 10,3% | 12,6%        | 8,5%  | 0,7   | 1,2              | 1,5              |
| Tillfällig föräldrapenning              | 24,2%        | 19,6% | 18,1%        | 16,1% | 0,7   | 0,9              | 1,1              |
| Underhållsstöd                          | 4,0%         | 1,0%  | 7,4%         | 1,1%  | 1,9   | 7,7              | 6,5              |
| Utvecklingsersättning                   | 0,3%         | 0,5%  | 0,6%         | 0,7%  | 1,8   | 1,2              | 0,8              |

Tabell 1. Vita tabellen till vänster visar andel mottagare av förmån i förhållande till antal personer i Sverige i åldrarna 20–54 år fördelat på inrikes och utrikesfödda kvinnor och män år 2023. Tabellen i grönt och rosa till höger visar relativ risk/sannolikhet, det vill säga kvoten mellan utrikesfödda kvinnor och de andra grupperna<sup>12</sup>. De rosa rutorna visar när utrikes födda kvinnor är underrepresenterade i förhållande till den andra gruppen, och de gröna när de är överrepresenterade.

Uppställningen i tabellen har skapat en tydligare bild av var Försäkringskassan har större sannolikhet att möta utrikes födda kvinnor i kundmötet, fördjupat kunskapen om målgruppens förutsättningar och även bidragit till diskussioner om prioriteringar av insatser inom ramen för regeringsuppdraget. Tabellen visar endast utfall, inte vad eventuella skillnader i nyttjande beror på och om de är sakliga eller osakliga. Skillnader i nyttjande kan bero på en rad olika saker, till exempel att grupperna i olika utsträckning har sjukpenninggrundande inkomst och att grupperna kvalificerar sig för ersättningar i olika utsträckning utifrån olika inkomstnivåer eller olika tillgång till arbete. Det kan också bero på andra faktorer som inte heller undersökts i PM:et, så som risk för att utsättas för diskriminering och förutfattade meningar, olika kännedom om rättigheter och skyldigheter eller kännedom om möjligheten att söka en viss ersättning.

Tabellen ovan har tillsammans med underlag från, och dialog med, representanter från försäkringsavdelningar utgjort underlag inför att myndigheten även valde att fördjupa bilden inom bland annat avslagsfrekvens, skuldsättning och handläggningstid. Fördjupning gjordes inom Assistansersättning, Bostadsbidrag, Sjukpenning, Etableringsersättning, Aktivitetsstöd, Statligt tandvårdsstöd, Omvårdnadsbidrag, Merkostnadsersättning, Föräldrapenning och Underhållsstöd. Ersättningarna valdes

<sup>12</sup> Förklaring: Är kvoten ett är det lika vanligt för båda grupperna att få förmånen. Är kvoten två är det dubbelt så vanligt förekommande att en utrikes född kvinna har förmånen.

utifrån att de i större utsträckning bedömdes kunna ha påverkan på målgruppens förutsättningar för etablering och/eller att det fanns skillnader i nyttjandet.

Några resultat från rapporten visar följande:

- Fler inrikes födda kvinnor nyttjade Föräldrapenning än utrikes födda kvinnor. År 2023 nyttjade 20,6 procent av inrikes födda kvinnor, och 16,5 procent av utrikes födda män, föräldraförsäkringen. Motsvarande för utrikesfödda kvinnor var 17,2 procent och utrikesfödda män 15,1 procent.
- Fler utrikes födda blir skuldsatta i bostadsbidraget än inrikes födda. Av alla som tagit emot bostadsbidrag blir 31 procent av utrikes födda skuldsatta, att jämföra med 25 procent av alla inrikes födda.
- Handläggningstiden för utrikes födda kvinnor är i sex av sju undersökta förmåner flera dagar längre än för inrikes födda kvinnor. Dessa är bostadsbidrag, föräldrapenning, försäkringstillhörighet, omvårdnadsbidrag, sjukpenning och underhållsstöd. Utrikes födda hade dock kortare handläggningstid inom assistansersättningen. Det har inte undersökts om skillnaderna är osakliga.
- Utrikes födda kvinnor har en högre avslagsfrekvens än inrikes födda kvinnor inom assistansersättning, sjukpenning, omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning. Det framkommer inte om skillnaderna är osakliga.

Rapporten sammanställde även kort hur tillgången till tolk och kundmötet på andra språk än svenska på Försäkringskassan ser ut. Detta utforskades sedan vidare i workshops och medarbetarenkäten, vilket har beskrivits tidigare i denna rapport under 2.1.1.

#### *Övrig kunskapsproduktion som belyser målgruppens förutsättningar*

Försäkringskassan har under perioden 2024 och 2025 tagit fram ett större antal publicerade rapporter som nämner utrikes födda kvinnors förutsättningar i förhållande till Försäkringskassans uppdrag och socialförsäkringen. Kunskapen som har tagits fram har i varit ett stöd i myndighetens arbete under uppdraget samt kan framöver kunna ligga till grund för myndighetens vidare prioriteringar och för andra intressenters arbete för att förbättra förutsättningarna för utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

Publikationerna nedan redovisar statistik kring utrikes födda kvinnor i förhållande till myndighetens uppdrag och går att finna på Försäkringskassans webb.

- Barnhushållens ekonomi – Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2024 & 2025 (Dnr FK 2023/030399 & FK 2025/000545)
- Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen – Delrapport 4 (Svar på Regeringsuppdrag – Dnr FK 2023/002328)
- Sjukersättning 2003–2023 (Socialförsäkringsrapport 2025:9)
- Vad händer med inkomsten vid långtidssjukskrivning? (Socialförsäkringsrapport 2025:6)
- Disponibel inkomst bland personer med ersättning från sjukförsäkringen (Socialförsäkringsrapport 2025:5)
- Utgifter från sjukförsäkringen (Socialförsäkringsrapport 2025:4)
- Ekonomisk trygghet vid psykisk ohälsa hos barn (Socialförsäkringsrapport 2025:2)
- Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv – tabellbilaga (Försäkringskassans lägesrapport 2024:1)
- Uppföljning av överlåtelse av föräldrapenning – Första delredovisningen (Svar på regeringsuppdrag – FK 2024/002288)
- Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen – delrapport 3 (Svar på regeringsuppdrag – FK 2023/002328)
- Vägar mot en mer jämställd föräldraledighet (Socialförsäkringsrapport 2024:2)
- Vilka får avslag på ansökan om assistansersättning? (Socialförsäkringsrapport 2024:1)
- Att fråga om våld i sjukpenningärenden (Arbetsrapport 2024:3)

- Reformen av föräldraförsäkringen 2017 och nyanlända familjers integration i arbetsliv och förskola (Forskarrapport 2024:4)

Försäkringskassans har under perioden även tagit fram ett antal interna rapporter som synliggör utrikes födda kvinnor:

- Gemensam kartläggning och insatser finansierade av samordningsförbund för personer med sjukpenning (AT 2025:26)
- Fördelningen av omställningsmöten 2022–2024 (AT 2025:25)
- Skillnaderna i felutbetalningar inom Föräldrapenningen orsakade av Försäkringskassan (AT 2025:19)
- Omprövningar av underhållsstödet (AT 2025:13)
- Förstudie av inkomster bland personer med ersättning från sjukförsäkringen (AT 2024:21)
- Utrikes föddas nyttjande av socialförsäkringen (AT 2024:15)
- Skillnader i beslut på ansökan om sjukersättning mellan kvinnor och män (AT 2024:1)

Relaterat har även ett antal interna rapporter om språk- och tolktjänster tagits fram under perioden, vilket kan ses som relevanta utifrån att det påverkar tillgången till en rättssäker handläggning för personer som inte har goda svenska-kunskaper:

- Gemensamma försäkringsfrågor del 2 – kundmötet (AT 2025:8) -*Synliggör förutsättningar i Försäkringskassans språkmöte*
- Försäkringskassans inköp av tolktjänster (AT 2024:7)
- Uppföljning av ändrade öppettider i telefonin (AT 2024:6) -*Lyfter bland annat konsekvenser för språkmötet*

### 2.1.3. Övriga insikter

#### *Insikter från myndighetssamverkan*

Myndigheterna har under uppdragsperioden haft tät kontakt och avstämningar sinsemellan, med andra myndigheter, civilsamhällesorganisationer och andra aktörer och har utifrån det kunnat utveckla mer av en gemensam förståelse för målgruppens förutsättningar. En viktig grund lades under framtagandet av planerna samt under den gemensamma genomgång som gjordes av myndigheternas kunskapsunderlag. Några av de insikter som har kommit fram i arbetet i samverkan med de andra myndigheterna och som särskilt berör Försäkringskassan är följande.<sup>13</sup>

- Utrikes födda kvinnor med ingen eller begränsad svenska kan riskera att inte få tillgång till insatser i form av arbetsförberedande och/eller arbetslivsinriktad rehabilitering. Det finns idag sällan möjlighet till språkstöd inom ramen för en insats,<sup>14</sup> vilket gör att de med knapphändig svenska bedöms få svårt att tillgodogöra sig insatserna, och de erbjuds därför generellt inte heller att delta.
- Utrikes födda kvinnor med yngre barn kan ha svårt att ta sig in på arbetsmarknaden genom tillfälligt arbete eftersom tillgång till förskola inte är anpassad att kunna ges med kort varsel. Det saknas också ofta rätt till tillfällig föräldrapenning när barnen är sjuka. Dels kan rätten till sjukpenninggrundande inkomst saknas för de som är nya på arbetsmarknaden och dels behöver enskilda ha ett inbokat pass *innan* barnet blir sjukt, vilket inte alltid är fallet.
- Det saknas information för kvinnorna att kunna navigera systemet då de aktörer målgruppen möter sällan vill ta på sig att informera om andra myndigheters ansvarsområden vilket innebär risker för gråzoner och svårighet att få en helhetsbild. Detta skapar svårigheter för enskilda att veta vilka stöd som finns att tillgå och vilka krav som ställs.

<sup>13</sup> Läs mer om kunskapsframtagande, samverkan och insikter i huvudrapporten.

<sup>14</sup> Däremot kan tolk erbjudas på samordningsmöten och liknande

### *Insikter efter lagändringar*

Personer som inte tidigare har haft en inkomst kan få föräldrapenning på grundnivå. Fram till 1 juli 2022 kunde föräldrar som hade rätt till föräldrapenningdagar på grundnivå välja att avstå samtliga dagar till den andra föräldern, eftersom dagar på grundnivå inte omfattades av kravet på 90 reserverade dagar för vardera förälder. Att grundnivådagar inte var reserverade har sannolikt påverkat fördelningen av föräldrapenningdagar hos utrikes födda som är relativt nya i Sverige. Detta kan ha bidragit till sämre förutsättningar för en jämställd fördelning av det obetalda hemarbetet och jämställda livsinkomster bland utrikes födda.<sup>15</sup> Det går dock inte i skrivande stund att se att lagändringen ännu påverkat det totala uttaget av föräldrapenningdagar.

Det fanns en oro för att möjligheten till betald föräldraledighet fördröjde nyanlända mammors arbetsmarknadsetablering, vilket ledde till att man från den 1 juli 2017 begränsade rätten till föräldrapenning för föräldrar som invandrar med barn. Reformen ledde till en tydlig minskning av föräldrapenningsuttaget bland både mammor och pappor under de två första åren efter bosättning i Sverige. Inga positiva effekter har dock setts i deltagande i SFI, inskrivning i förskola eller arbetsinkomster. Vidare finns tecken på att nyanlända mammor som kommit till Sverige för arbete eller studier efter reformen fått en minskad disponibel inkomst.<sup>16</sup>

## **2.2. Utveckla det interna arbetet**

I Försäkringskassans plan listas följande planerade aktiviteter inom utvecklingsområdet *Utveckla det interna arbetet*:

- Ge handläggare i relevanta förmåner tillgång till kunskap och verktyg i kundmötet för att kunna ge ett jämställt och jämlikt bemötande.
- Utveckla uppdraget kring jämställt uttag till att särskilt belysa målgruppens behov, exempelvis insatser riktade till partners till utrikes födda kvinnor
- Se över information i beslut och utskick, exempelvis med information om kontakt med Arbetsförmedlingen i det brev som går ut till föräldrar när ett barn ska fylla ett år.
- Utveckla informationen på andra språk

### **2.2.1. Ge handläggare i relevanta förmåner tillgång till kunskap och verktyg i kundmötet för att kunna ge ett jämställt och jämlikt bemötande.**

Försäkringskassans i sin kurskatalog en mängd relevanta myndighetsgemensamma utbildningar som lyfter frågor kring diskriminering och likvärdigt bemötande. Dessa utbildningar har utgjort en grund för att säkerställa att medarbetare har tillgång till kunskap och verktyg i kundmötet för att kunna ge ett jämlikt bemötande. Här listas de myndighetsgemensamma utbildningar som lyfter diskriminering samt antal deltagare under 2023–2025:

#### Läroleda utbildningar:

- Likvärdigt bemötande, makt och rättssäker handläggning (Tidigare: Handläggning och bemötande), 293 deltagare
- Objektivt bemötande i samtal, 851 deltagare
- Gemensam introduktionsutbildning (obligatorisk för nyanställda), 1 603 deltagare

#### Webbutbildningar:

- Barnkonventionen (ges av Barnombudsmannen), 2 628 deltagare
- Barnrätten på Försäkringskassan, 851 deltagare

<sup>15</sup> Barnhushållens ekonomi – Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2025, sid 41, Försäkringskassan, Dnr FK 2025/000545

<sup>16</sup> Reformen av föräldraförsäkringen 2017 och nyanlända familjers integration i arbetsliv och förskola, Försäkringskassan 2024, Forskningsrapport 2024:4

- Ekonomiskt våld (framtagen av Region Jönköping), 462 deltagare
- Din roll i staten (ges av Statskontoret), 1 004 deltagare
- Jämställdhetsintegrering i offentlig sektor (ges av Jämställdhetsmyndigheten), 2 132 deltagare
- Kunskap om rasism och likvärdigt bemötande (ges av Forum för levande historia), 1 237 deltagare
- Mäns våld mot kvinnor i nära relationer (ges av Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK), 1 714 deltagare
- Mänskliga rättigheter (ges av SKR och Uppsala universitet via mrutbildning.se), 2 279 deltagare
- Våld i nära relation – agera som chef eller kollega (ges av Jämställdhetsmyndigheten), 1 714 deltagare

Utöver dessa utbildningar finns förmånspecifika utbildningar som berör ett likvärdigt bemötande, jämlikhet och jämställdhet men som inte listas här. Under perioden har bland annat en samtalsutbildning för stöd i svåra samtal tagits fram, där ett spår handlar om samtalsmetoder för att bidra till ett jämställt uttag inom föräldrapenningen. I samtalsutbildningen lyfts även utmaningar kring hur handläggare kan förhålla sig till enskildas bristande kunskap om föräldraförsäkringens konstruktion och hur glappet i kunskap kan överbryggas. Denna utbildning planeras att under 2026 spridas till fler handläggare inom föräldrapenning men även till relevant personal som arbetar med det myndighetsövergripande kundmötet på andra språk än svenska.

Försäkringskassan har utöver detta identifierat ett antal utvecklingsområden där myndigheten kan behöva utveckla stödet till medarbetare för att de ska ha bättre förutsättningar att kunna ge utrikes födda kvinnor ett likvärdigt bemötande. Insikterna kommer huvudsakligen från de många workshops som genomförts samt dialoger med sakkunniga på myndigheten. Ett centralt tema handlar om språk och tolkfrågor. Myndigheten behöver stärka förutsättningarna för att öka tolkanvändningen för att målgruppen ska ha förutsättningar att ta till sig informationen och kunna ha dialog om sitt ärende på lika villkor. De utvecklingsområden inom kompetenshöjning som identifierats under uppdragsperioden och som inte omhändertats av befintliga utbildningar är följande:

- Stärkt interkulturell kompetens och stöd till personal som möter enskilda i samtal
- Metoder för att stärka kvalitén i samtal som sker genom tolk<sup>17</sup>
- Utveckla handläggares förmåga att skriva kommunikeringsbrev som är korrekta på lätt svenska för personer med svenska som andraspråk

#### *Arbete i samverkan för ett jämlikt bemötande*

Försäkringskassans åtgärdsområde går i stor utsträckning in i det myndighetsgemensamma fokusområdet *Likvärdigt bemötande*. En stor del av det arbete som har gjorts inom detta område har sin grund i det myndighetsgemensamma arbetet, som utförligt presenteras i den gemensamma rapport till vilken denna rapport är en bilaga men som sammanfattat återges här utifrån Försäkringskassans perspektiv.

I det gemensamma arbetet i samverkan inventerade myndigheterna vilka utbildningar som erbjuds respektive medarbetare för att undersöka om det fanns kunskapsglapp hos någon myndighet. I inventeringen identifierade Försäkringskassan ett flertal centrala utbildningar som tar upp diskrimineringsperspektiv. I det myndighetsgemensamma arbetet konstaterades vidare att myndigheternas befintliga utbildningar i stort ger goda förutsättningar för att relevant personal ska få verktygen för att ge ett likvärdigt bemötande, men att medarbetare på myndigheterna inte i tillräcklig utsträckning deltar i

---

<sup>17</sup> Behovet identifierades även i *Hur kan Försäkringskassan utveckla sin kompetens att bemöta dem vi är till för i personliga möten*, Försäkringskassan 2023, Pmi 2023:5

utbildningsinsatserna. Den generella kunskapen om likvärdigt bemötande ansågs därför inte vara tillfredsställande på myndigheterna.

Med detta som bakgrund beslutade Försäkringskassan att arbeta vidare för att öka deltagandet på utbildningsinsatser som berör likabehandling och jämlikt bemötande. Arbetet med att öka deltagandet behövde dock skjutas till senare delen av uppdragsperioden med anledning av den ekonomiska inbromsning som Försäkringskassan hade under 2023 och 2024 då utrymmet för kompetenshöjning minskade för att säkerställa tillfredsställande leveranser i handläggning och telefoni. I och med detta kan myndigheten ännu inte se några resultat av arbetet.

Inom ramen för det myndighetsgemensamma arbetet delade Försäkringskassan även den rapport *Hur kan Försäkringskassan utveckla sin kompetens att bemöta dem vi är till för i personliga möten*<sup>18</sup> som myndigheten tagit fram 2023. I rapporten presenteras kunskap som finns på myndigheten inom bemötande och förslag på framgångsrika arbetsätt för att stärka det professionella bemötandet i utredningssamtal. Rapporten ledde till att Försäkringskassan gjorde en pilot av en ny bemötandeutbildning. Resultaten av piloten utvärderades under 2025 men slutsatser och plan framåt har i skrivande stund inte fastställts.

### 2.2.2. Utveckla uppdraget kring jämställt uttag

Försäkringskassan har under många år haft i uppdrag från regeringen att bidra till ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen. Under de senaste åren har detta i regleringsbrevet beskrivits som att vi ska *stärka förutsättningarna för ett jämställt uttag*, bland annat genom att enskilda ska få kunskap om föräldraförsäkringen och dess flexibla konstruktion. Föräldraförsäkringen är i sig komplicerad och det är svårt att på ett enkelt sätt beskriva hur den fungerar eftersom den har många delar med särskilda regler och undantag. Försäkringen upplevs ofta som svår att förstå även av föräldrar som tidigare har kommit i kontakt med försäkringen genom att de är födda och uppvuxna i Sverige. Det är därmed lätt att inse att den skapar utmaningar för den som saknar språket eller inte har kännedom om försäkringens kontext och konstruktion.

I stora drag har myndigheten på följande vis utvecklat kommunikationen för att främja ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen bland utrikes födda föräldrar:

- Under uppdragsperioden har myndigheten genomfört informationskampanjer om förutsättningarna för båda föräldrar att kunna ta ut föräldraledighet på den svenska arabiskspråkiga nyhetsajten Alkompis. Kampanjerna genomfördes under hösten 2024 och 2025.
- I det myndighetsgemensamma dialogverktyget "Jobba i Sverige" har myndigheten bidragit med perspektiv kring jämställdhet i familjelivet samt information om möjligheten att dela på dagarna. Försäkringskassan har i det myndighetsgemensamma arbetet ansvarat för upphandling av tryck, distribution och lagerhållning av materialet samt för att ta fram rörlig media för spridning av dialogverktyget i utskick, på konferenser och sociala medier.
- Myndigheten har tillsammans med Arbetsförmedlingen utforskat möjligheten att dela information om föräldralediga som är arbetslösa.
- Myndigheten har tagit fram en samtalsutbildning om jämställt uttag av föräldrapenning med inslag av intersektionella perspektiv. Utbildningen kommer att spridas vidare och även Försäkringskassans medarbetare i *Kundmöte på andra språk än svenska* kommer att erbjudas att gå.
- Texter om jämställt uttag kommer att uppdateras med räkneexempel på hur olika uttag kan påverka livsinkomsten med hänsyn till vanliga situationer för utrikes födda föräldrar som står långt från arbetsmarknaden.

---

<sup>18</sup> *Hur kan Försäkringskassan utveckla sin kompetens att bemöta dem vi är till för i personliga möten*, Försäkringskassan 2023, PMi 2023:5

- Servicehandläggare har givits förstärkta förutsättningarna för att bidra till ett jämställt uttag av föräldrapenning för personer som har flyttat till Sverige genom att myndigheten har bidragit till kompletteringar i SSC:s utbildning för nyanställda.
- Myndigheten har spelat in ett digitalt seminarium med relevanta budskap till utrikes födda för att bidra till utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Målgruppen är servicehandläggare på servicekontoren och har tagits fram tillsammans med flera andra myndigheter. Det digitala seminariet kommer finnas tillgängligt för servicehandläggare även under 2026.

Mer information om det arbete som har gjorts i samverkan för att stärka arbetet med ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen finns under 2.3

### 2.2.3. Se över information till enskilda<sup>19</sup>

I de workshops som genomfördes på myndigheten lyfte många deltagare snarlika utmaningar kopplat till enskildas kunskap och tillgång till information. Några av de brister som de upplevde var återkommande i kontakterna med utrikes födda kvinnor bestod av att målgruppen ofta har bristfällig kännedom om:

- vad som krävs för att ha rätt till en förmån, till exempel att man kan behöva befinna sig i Sverige under sin föräldraledighet eller att man behöver meddela när personer flyttar in eller ut ur hushållet
- att vissa förmåner eller bidrag finns att söka
- socialförsäkringens grundläggande villkor för att kunna förstå och tolka informationen i ett sammanhang
- rättigheter och skyldigheter vid felaktiga utbetalningar och återkrav.

Utöver detta lyftes att enskilda i vissa fall inte söker bidrag eller förmåner de kan ha rätt till. Det kan finnas en rädsla att bli skuldsatt om något blir fel, inte minst inom bostadsbidraget. Det fanns också ett vittnesmål om att enskilda ibland avstår från att söka bidrag som de kan ha rätt till på grund av att familjen förväntas försörja familjemedlemmen och att det setts som skamligt att få pengar av staten.

Offentliga aktörer, så som socialförvaltningar, hänvisar regelbundet utrikes födda kvinnor till att söka olika stöd, bidrag eller förmåner hos Försäkringskassan. Det vittnades i workshops att det särskilt i dessa fall kan förekomma fel om den enskilda samtidigt inte har haft förutsättningar att kunna ta till sig all den information som behövs. Informationen kan upplevas svårbegriplig och svårtillgänglig. Liknande utmaningar fanns till viss del även i kontakten med personer som var födda i Sverige. Konsekvensen kan bli att enskilda ansöker om bidrag eller förmåner de inte har rätt till och får avslag, vilket innebär onödigt arbete för både enskilda och myndigheter -eller att de riskerar att bli återbetalningsskyldiga.

För att komma till rätta med några av utmaningarna har förslag på åtgärder tagits fram för att omhändertas på myndigheten. Huvudsakligen handlar de om;

- att förenkla och i vissa fall komplettera information på Försäkringskassans webb
- att förenkla språket i utskick till enskilda.

### 2.2.4. Utveckla informationen på andra språk

Försäkringskassan erbjuder information och kommunikation på flera olika språk. När regeringsuppdraget kom 2022 hade Försäkringskassan en telefonlinje på vilken enskilda kunde ringa in för att tala med en handläggare på olika språk. Personer kan idag boka samtal på sex olika språk på Försäkringskassans hemsida för att prata med en handläggare som pratar språket. Tjänsten är välutnyttjad. Under uppdragsperioden har

---

<sup>19</sup> Punkten benämns i Försäkringskassans plan som "Se över information i beslut och utskick"

särskilt efterfrågan på telefonitjänster på arabiska periodvis överstigit det myndigheten har kunnat erbjuda, vilket visar att det finns ett behov av tjänsten.

Utöver *Kundmöte i telefoni på andra språk än svenska* har Försäkringskassan information på webben på ett flertal olika språk. Sidorna varierar i omfattning men samtliga språk har begränsat med information i förhållande till hela Försäkringskassans webb och berör inte alla delar av myndighetens verksamhet. Det pågår en översyn av Försäkringskassans webb och i det ingår även information på andra språk. En del av de utrikes födda kvinnor som står utanför arbetsmarknaden är dock inte alls digitala, eller begränsat digitala. Dessa kvinnor kan i större utsträckning ha behov av dialog för att kunna få tillgång till korrekt information och det är även viktigt att myndigheten använder sig av tolk när det behövs.

Försäkringskassan har inga egna tolkavtal utan avropar idag tolk från Kammarkollegiets avtal. Under de workshops och samtal som genomfördes med specialister och verksamhetsutvecklare i förmåner och verksamheter framkom att en majoritet upplevde att det fanns brister eller utmaningar kring tolkanvändningen. Flertalet berättade att de i deras verksamhet sällan använde sig av tolk även om det fanns svårigheter att kommunicera på svenska. Som huvudsaklig orsak till att handläggare och utredare inte använder tolk nämndes att det är krångligt och tar alltför mycket tid, men även att kvaliteten i tolkmötet upplevts som bristfälligt. I flera delar av verksamheten lyfts också en stark "produktionskultur" där kvalitet i samtalet riskerar att prioriteras ner om det försämrar resultaten i produktion och genomförda antal ärenden. Erfarenheterna från workshops och samtal bekräftas delvis av resultaten i 2025 års enkät om mänskliga rättigheter när handläggare och utredare fick frågor om deras användning av tolk. I resultatet framkom bland annat att 40 % av handläggarna hade valt att skicka brev istället för att ringa om de vet eller misstänker att någon har svårt att förstå svenska<sup>20</sup>. I Riksrevisionens rapport *Att överbrygga språkhinder - handläggning av ärenden där den enskilde inte behärskar svenska* framkommer att myndigheterna, bland annat Försäkringskassan, riskerar att inte leva upp till förvaltningslagens krav på översättningar i de fall det behövs för att den enskilda ska kunna tillvarata sin rätt<sup>21</sup>. Sammantaget kan vi konstatera att mycket tyder på att det finns brister i användningen av tolk och översättning, vilket kan göra det svårt för enskilda att ta tillvara sina rättigheter och känna till sina skyldigheter.

Under uppdragsperioden har det därför tagits fram ett antal möjliga vägar framåt för att stärka tolkanvändningen.

- Försäkringskassan har inventerat förutsättningarna för en AI-tolk och utreder för närvarande möjligheten att utveckla en AI-tolk, med bas i befintligt utvecklad teknik för översättning och text-till-tal samt med erfarenheter som gjorts inom ramen för AI-tolkinitiativet i E-sam-samarbetet.
- Försäkringskassan ser över möjligheten att stärka stödet till handläggare och utredare i den administrativa hanteringen av tolkbokning
- Försäkringskassan utforskar möjligheten för kompetenshöjning i att tala med tolk för att höja kvalitén i möten som görs via tolk.
- Försäkringskassan planerar att ta vidare åtgärder för att förenkla tolkbokning och höja kvalitén på tolkningen.

Under uppdragsperioden har det med koppling till åtgärden vidare initierats ett arbete gällande en översyn av sidorna på olika språk på Försäkringskassans webb, samt de olika ingångar som finns för personer som har flyttat, eller ska flytta, till Sverige. Utöver Försäkringskassans egna arbete har myndigheten stärkt informationen på andra språk

---

<sup>20</sup> Kvalitativ analys av de öppna svaren - medarbetarundersökning mänskliga rättigheter 2025, Försäkringskassan, AT 2025:20

<sup>21</sup> Att överbrygga språkhinder - handläggning av ärenden där den enskilde inte behärskar svenska, Riksrevisionen 2026, RiR 2026:2

genom det myndighetsgemensamma arbetet med att ta fram dialogverktyget Jobba i Sverige som förutom på svenska även finns på engelska, arabiska och somaliska.

### 2.3. Genomföra insatser i samverkan

I Försäkringskassans plan listas följande planerade aktiviteter inom utvecklingsområdet *Genomföra insatser i samverkan*:

- Se över möjligheten att dela information med Arbetsförmedlingen när arbetslösa personers föräldradagar börjar ta slut för att samhället ska kunna stärka stödet till målgruppen.
- Undersöka möjligheten att genom Servicekontoren ge information om jämställt uttag till målgruppen via fysiska möten.
- I samverkan med Länsstyrelsen se över och vid behov uppdatera informationen om föräldraförsäkringen på informationsverige.se.
- I samverkan med nationellt kompetenscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck se över och vid behov utveckla information om hedersrelaterat våld och förtryck.

#### 2.3.1. Dela information med Arbetsförmedlingen när arbetslösa personers föräldradagar börjar ta slut

Aktiviteten är ett arbete i samverkan med Arbetsförmedlingen som i sin plan har utvecklingsområdet "Enhetlig uppföljning av föräldralediga" samt "Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor" med intentionen att följa och uppmuntra bland annat föräldralediga utrikes födda kvinnor för återinskrivning hos Arbetsförmedlingen efter föräldraledighet. Tillsammans undersökte myndigheterna därför gemensamt möjligheten att skicka impulser från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen för att kunna se när en föräldraledig tidigare arbetslös person avslutar sin föräldraledighet. Myndigheterna landade i att åtgärden inte skulle genomföras så som skrevs i planerna men Försäkringskassan hänvisar till Arbetsförmedlingen i det brev som går ut inför att ett barn ska fylla ett år och Arbetsförmedlingen har arbetat vidare med en enhetlig rutin för deltagare inom etableringsprogrammet som går på föräldraledighet med föräldrapenning<sup>22</sup>.

För att minska risken att arbetslösa missar att skriva in sig på Arbetsförmedlingen när föräldradagarna är slut, något som lyfts i samverkan med Arbetsförmedlingen, har Försäkringskassan en hänvisning i det brev som går ut till föräldralediga när ett barn fyller ett år om att den som är arbetslös behöver anmäla sig på Arbetsförmedlingen. Detta förväntas i någon grad kunna bidra till att fler arbetslösa föräldrar kan få tillgång till stöd från Arbetsförmedlingen för att kunna träda in på arbetsmarknaden.

#### 2.3.2 Genom servicekontoren ge information om jämställt uttag till målgruppen via fysiska möten.

I den myndighetsgemensamma planen kan läsas att myndigheterna planerade att undersöka folkbokföringstillfället som ett tillfälle att lämna information då detta är det enda tillfälle en person som flyttar till Sverige fysiskt behöver infinna sig på en svensk myndighet. Under uppdragsperioden har Försäkringskassan i samverkan undersökt olika alternativ för att förstärka relevant information till målgruppen via de fysiska möten som sker på servicekontoren.

Myndigheterna har i dialog med Statens servicecenter (SSC) stärkt förutsättningarna för utökad information om bland annat förutsättningar att dela på föräldraförsäkringen genom den utbildning som ges till nyanställda och i ett inspelat webbseminarium<sup>23</sup> som sprids till servicehandläggare. Webbseminariet som delades med Statens servicecenter i december 2025 producerades av och spelades in på Försäkringskassan. Förutom Försäkringskassan deltog Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Skatteverket och

<sup>22</sup> Läs mer i Arbetsförmedlingens bilaga.

<sup>23</sup> Film: utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden, dnr FK 2023/018452

Pensionsmyndigheten för att gemensamt kunna måla en bild av vad målgruppen kan behöva ta del av för information för att de smidigt ska kunna ta sig vidare. Målsättningen har från Försäkringskassans sida huvudsakligen varit att stärka servicehandläggarna i att ytterligare kunna bidra till utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden efter en föräldraledighet, bland annat genom att höja kunskapen om föräldraförsäkringens flexibilitet.

### **2.3.3 Se över informationen om föräldraförsäringen på informationsverige.se.**

Försäkringskassan har förmedlat stärkta budskap till utrikes födda kvinnor på informationsverige.se för att bidra till ett ökat inträde på arbetsmarknaden. Budskap har bland annat handlat om att minska risken för skuldsättning och förslag på utvecklad information om barn- och familjeförmåner och bidrag för att på så vis stärka egenmakten och minska skuldsättningen.

### **2.3.4 Se över och utveckla information om hedersrelaterat våld och förtryck.**

Under uppdragsperioden har Försäkringskassans arbete med att upptäcka våld och hänvisa vidare påverkats avsevärt efter ett JO-ärende<sup>24</sup> där Försäkringskassan fick kritik för att ha frågat om våld i ett ärende där svaret inte skulle påverka utfallet i ärendet samt att myndigheten inte hänvisade personen vidare till stöd. Försäkringskassan har därefter arbetat för att säkerställa att det uppdrag som myndigheten har för att motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer kan fortgå på ett rättssäkert och effektivt sätt. Det är även en förutsättning för att myndigheten ska kunna utveckla sitt arbete även mot hedersrelaterat våld och förtryck.

Under 2023 fick flera myndigheter, bland annat Försäkringskassan, ett uppdrag av regeringen att informera om ekonomiskt våld. Inom ramen för uppdraget om ekonomiskt våld har ett antal sårbarheter som kan ha koppling till det hedersrelaterat våld och förtryck som drabbar utrikes födda kvinnor identifierats. Det kan till exempel handla om brister i Försäkringskassans rutiner kring ombud och biträden som i kombination med bristande tolkanvändning kan ha inneburit att medgivanden inte alltid inhämtas på ett tillräckligt rättssäkert sätt. Inom ramen för uppdraget har det även framkommit önskemål om mer stöd för handläggare i hur signaler på hedersrelaterat våld och förtryck som riktas mot vuxna ska hanteras och anmälas. Information på Försäkringskassans intranät har därefter förstärkts och myndigheten avser att fortsätta att stärka stödet, vilket skulle kunna ske genom till exempel metodmaterial.

Försäkringskassan har vidare utforskat konsekvenser kring könsstympning utifrån att det kan utgöra hinder för återgång till arbete. Myndigheten har i samverkan med övriga myndigheter samt med stöd av information från Amelmottagningen<sup>25</sup> resonerat kring möjliga åtgärder för att säkerställa att de som utsatts för könsstympning inte drabbas av strukturella hinder hos myndigheterna. Mottagningen har erbjudit Försäkringskassan att vid behov kunna ta del av kostnadsfria utbildningsinsatser.

### **2.3.5 Övriga aktiviteter i samverkan**

Utöver de planerade aktiviteter som har gjorts i samverkan har Försäkringskassan i samverkan med övriga myndigheter under regeringsuppdragets genomförande identifierat ett antal aktiviteter för att ytterligare kunna bidra till de gemensamma målen.

- Försäkringskassan har delat kunskap med de andra myndigheterna i regeringsuppdraget genom en föreläsning om myndighetens arbete med att främja ett jämställt uttag inom föräldraförsäkringen.
- Försäkringskassan har tagit fram uppdaterad information till Socialstyrelsens kunskapsbank för att bland annat minska risker för felaktiga utbetalningar.

<sup>24</sup> Försäkringskassan kritiserats för att i ett ärende om sjukpenning ha ställt frågor om våld som saknade betydelse för bedömningen i ärendet, Justitieombudsmannen, Dnr 6732–2023

<sup>25</sup> Not: Amelmottagningen är en specialistmottagning vid Södersjukhuset som vänder sig till personer med erfarenhet av kvinnlig könsstympning.

- Försäkringskassan har tillhandahållit en dokumenttyta för regeringsuppdragets samverkan genom Försäkringskassans lösning för samverkan, SAFOS.

## 2.4. Utveckla resultatuppföljningen

I Försäkringskassans plan listas följande planerade aktiviteter inom utvecklingsområdet *Utveckla resultatuppföljningen*:

- Utveckla indikatorer för Försäkringskassans jämställdhetsmål.

### 2.4.1 Utveckla indikatorer för Försäkringskassans jämställdhetsmål

Försäkringskassan har redovisat resultatet av myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering 2020–2025<sup>26</sup>. I återrapporten för myndighetens jämställdhetsintegrering har vissa av indikatorerna brutits på utrikes och inrikes födda. Det handlar både om att indikatorer kan ha kontrollerats för om ursprung kan förklara skillnader, och i andra fall har vi redovisat skillnader uppdelat på kön och utrikes/inrikes född. Nedan listas de indikatorer som redovisar resultat uppdelat på inrikes och utrikes född samt beskrivning av kommunikationsinsatser som riktar sig till utrikes födda i återrapporten för Försäkringskassans jämställdhetsintegrering.

Indikator 1.3.1: *Försäkringskassan har identifierat oförklarade könsskillnader i handläggning*

- Indikatorn går mot den prestationsnära effekten "Det förekommer inte några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet". I resultaten finns skillnader för utrikes och inrikes födda män och kvinnor gällande begäran om gemensam kartläggning för personer med psykiatrisk diagnos. Det är minst vanligt för utrikes födda kvinnor att få en begäran om gemensam kartläggning.

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

- Indikatorn går mot den prestationsnära effekten "Det förekommer inte några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i Försäkringskassans verksamhet". Resultaten har i ett antal fall kontrollerats för utrikes/inrikes född. Det har även konstaterats att skillnader finns mellan utrikes och inrikes födda kvinnor och män. Det är vanligast att Försäkringskassan orsakar felaktiga utbetalningar inom föräldrapenning för utrikes födda kvinnor.

Indikator 2.1.3: *Antal kommunikationsinsatser på temat jämställt uttag*

- Indikatorn går mot prestationsmålet "Försäkringskassan informerar om möjligheten att dela på ersättningen och uppmuntrar till jämställt uttag". I resultatet går att läsa om kommunikationsinsatser som har gjorts riktat till utrikes födda, så som kampanjer på AIKompis.<sup>27</sup>

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

- Indikatorn går mot prestationsmålet "Handläggare ställer frågor om våld i mötet med enskilda". Resultatet visar bland annat att i sjukpenningärenden får kvinnor oftare frågor om våld än män, och inrikes födda får oftare frågan än utrikes födda.

<sup>26</sup> Försäkringskassans bidrag till ökad jämställdhet 2020–2025, Försäkringskassan 2025, dnr FK 2024/027942

<sup>27</sup> Läs mer om kommunikationsinsatser för ett jämställt uttag under 2.2.2.

### 3. Sammantagna bedömningar av resultat

Försäkringskassan har under en stor del av genomförandeperioden haft ett ansträngt ekonomiskt läge, vilket har påverkat möjligheten att genomföra vissa aktiviteter. Myndigheten har trots detta kunnat genomföra i stort sett alla delar av den plan som togs fram 2022 och har gjort följande bedömning av resultatet av arbetet i uppdraget.

Myndigheten har under uppdragsperioden i stor utsträckning stärkt kunskapen om hur mötet med utrikes födda kvinnor ser ut och om handläggning av deras ärenden skiljer sig från andra grupper. Under perioden har det framkommit vilka sårbarheter som finns i bemötande och i myndighetsutövningen. Det är också inom detta område som Försäkringskassan bedömer att myndigheten har störst kliv framåt och skapat förutsättningar för att kunna ta fram relevanta åtgärder för att stärka förutsättningarna för utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

Kunskapen som tagits fram har legat till grund för att utveckla Försäkringskassans interna arbete gentemot målgruppen. Myndigheten har till viss del utvecklat sina utbildningsinsatser, sett över information till enskilda på bland annat webben men även i utskick och har även gjort en översyn av insatser kopplat till information på andra språk och tolktjänster. Det har dessutom genomförts flera insatser för att utveckla uppdraget kring jämställt uttag för att bättre nå fram utrikes födda föräldrar. Flera av åtgärderna går det ännu inte att se några resultat av då implementering fortfarande pågår och vissa även är i planeringsfas. Försäkringskassan gör ändå bedömningen att det interna arbetet gentemot målgruppen har utvecklats och har förutsättningar att bidra till att utrikes födda kvinnor får bättre förutsättningar att ta tillvara sina rättigheter i förhållande till Försäkringskassans verksamhet, och därmed få en tryggare grund för etablering på arbetsmarknaden.

Under uppdragsperioden har Försäkringskassan arbetat tätt tillsammans med de andra myndigheterna i regeringsuppdraget, vilket har skapat en bättre helhetsförståelse för utrikes födda kvinnors utmaningar i kontakter med flera myndigheter. Försäkringskassan har särskilt bidragit med att ansvar för tryck, lagring och distribution av det dialogverktyg som tagits fram, tagit fram en film för spridning av dialogverktyget samt hållit ihop arbetet med ett digitalt seminarium för servicehandläggare där ett flertal myndigheter deltog. Försäkringskassan har gett bidrag till att stärka relevant information till målgruppen hos externa aktörer så som informationssverige.se och i Socialstyrelsens kunskapsbank. Sammantaget gör Försäkringskassan bedömningen att myndigheten genom samverkan med andra myndigheter har bidragit till att stärka relevant information till målgruppen där de befinner sig.

Slutligen har myndigheten redovisat resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering under perioden och i återrapporten lyft resultat med en intersektionell ansats, vilket bland annat synliggör utrikes födda kvinnor. Detta har dock endast skett i begränsad utsträckning och myndigheten ser att detta kan fortsätta att utvecklas för att ytterligare synliggöra utrikes födda kvinnors erfarenheter i mötet med Försäkringskassan.

Sammantaget ser Försäkringskassan att myndigheten under uppdragsperioden genom ökad kunskap, samverkan och myndighetsspecifika åtgärder har bidragit till att förbättra förutsättningarna för utrikes födda kvinnors stärkta egenmakt, ett självständigt arbetsliv och mer jämställda livsinkomster.