IAF | Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen

Dnr: IAF 2021/418
December 2023

Rapport 2023:15

A-kassorna ur ett jämställdhetsperspektiv

– organisation, ärenden och medlemmar

IAF:s tillsyn

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) ansvarar för tillsynen över arbetslöshetsförsäkringen. Vi utövar tillsyn över arbetslöshetskassorna och gör uppföljning av arbetslöshetsförsäkringen. Vi granskar Arbetsförmedlingens handläggning av ärenden som har samband med arbetslöshetsförsäkringen och av ärenden om återkallande av anvisning till arbetsmarknadspolitiska program, samt av Arbetsförmedlingens utbetalningar av statsbidrag till arbetslöshetskassorna. Vidare granskar vi Arbetsförmedlingens handläggning av ärenden om varning och avstängning från aktivitetsstödet, utvecklingsersättningen och etableringsersättningen och Försäkringskassans handläggning av ärenden om avstängning från sådan ersättning. Vi följer utvecklingen inom våra tillsynsområden och tar de initiativ till åtgärder som uppföljningen ger anledning till.

Vi verkar för att Arbetsförmedlingen, arbetslöshetskassorna och Försäkringskassan tillämpar bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor samt i tillhörande förordningar och föreskrifter likformigt och rättvist. Vi verkar även för att säkerställa att arbetslöshetsersättning betalas ut endast till de personer som är berättigade till det. Det gör vi bland annat genom att påtala de brister vi finner till de aktörer vi granskar, och Arbetsförmedlingen ska till regeringen och IAF redovisa vilka åtgärder som har vidtagits eller kommer att vidtas för att avhjälpa bristerna. När det gäller arbetslöshetskassorna får vi dessutom meddela erinringar och förelägga en arbetslöshetskassa att vidta åtgärder.

Vi för statens talan i domstol och utfärdar föreskrifter inom arbetslöshetsförsäkringens område. Vi bidrar även till att förtydliga regelverket genom yttranden till bland annat Högsta förvaltningsdomstolen.

Förord

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har sedan 2020 i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering, vilket bland annat innebär att vi ska utveckla vårt arbete för att uppnå målen för jämställdhetspolitiken. Regeringen menar att jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, och att jämställdhetsperspektivet därför måste finnas med och beaktas i det dagliga arbetet. Mycket av det dagliga arbetet inom arbetslöshetsförsäkringen utförs av a-kassorna. Därför har IAF i den här granskningen undersökt a-kassornas organisation, ärenden och medlemmar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Med den här rapporten vill IAF bidra till att öka a-kassornas förståelse för och medvetenhet om vad jämställdhetsperspektivet innebär och innefattar. Genom att IAF belyser nyttan som jämställdhetsperspektivet kan ha inom ramen för a-kassornas uppdrag, och för arbetslöshetsförsäkringen i stort, kan a-kassorna i större utsträckning applicera perspektivet på sin verksamhet.

Alla a-kassor och Sveriges a-kassor har fått möjlighet att faktagranska kapitel 1–4 av rapporten.

Granskningen har genomförts av Vanda Aronsson, Elin Berglund, Christel Johansson, Patric Lindh och Johanna Lund. Rapporten föredrogs av Vanda Aronsson. Vid den slutliga beredningen av ärendet deltog enhetscheferna Cathrine Carlberg, Claire Melin, Carolina Stiwenius och Mikaela Glod. Enhetschefen för analysenheten har fattat beslut i ärendet.

Katrineholm den 14 december 2023

Jessica Idbrant
Enhetschef

Vanda Aronsson
Granskningsledare

Sammanfattning

I den här granskningen har IAF undersökt a-kassornas organisation, ärenden och medlemmar ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi har undersökt hur a-kassorna arbetar med jämställdhet i sin handläggning och sitt bemötande. Det har vi gjort genom att fråga a-kassorna om eventuella styr- och stöddokument samt kompetensutveckling för att kvinnor och män ska behandlas jämlikt, och om de har någon uppföljning av om handläggningen och bemötandet av arbetssökande är jämlikt för kvinnor och män. Vi har också tagit fram statistik för att identifiera eventuella könsskillnader inom a-kassornas och arbetslöshetsförsäkringens område. De flesta a-kassorna har också fått svara på frågor om könsskillnader i statistiken hos sin a-kassa.

Jämställdhetsperspektivet är viktigt för likabehandling

IAF menar att jämställdhetsperspektivet är viktigt för att kvinnor och män faktiskt ska behandlas lika av a-kassorna. Om a-kassorna inte är medvetna om eller tar hänsyn till att kvinnor och män tillskrivs och agerar utifrån olika roller, egenskaper och förväntningar i samhället riskerar de att behandla kvinnor och män olika – även när de har för avsikt att behandla alla lika. Genom att jämställdhetsperspektivet finns med när a-kassorna utformar sin verksamhet, hanterar sina ärenden och har kontakt med sina medlemmar, kan de bidra till att förbättra jämställdheten i samhället.

Flera a-kassor ser inget behov av att följa upp handläggning och bemötande ur ett jämställdhetsperspektiv

Vi har undersökt om det finns någon vägledning eller stöd hos a-kassorna för att främja jämställdhet i arbetet med att handlägga ärenden och fatta beslut. Resultaten visar att få a-kassor har styr- och stöddokument för jämställdhet och att det är litet fokus på kompetensutvecklingsinsatser gällande jämställdhet. I granskningen framgår att flera a-kassor anser att deras arbete med likabehandling är tillräckligt för att säkerställa att de behandlar kvinnor och män lika. Det är dock ovanligt att a-kassorna följer upp om deras handläggning och bemötande faktiskt är jämlikt för kvinnor och män, och flera a-kassor ser inget behov av sådana uppföljningar.

Goda exempel från a-kassorna

I granskningen har vi sett goda exempel på hur a-kassor på olika sätt arbetar med jämställdhet inom sin hantering och sitt bemötande av arbetssökande. Det handlar bland annat om att öka medvetenheten om jämställdhet inom a-kassans verksamhet, utbilda medarbetare, ha styrande dokument som uttrycker att det inte får förekomma osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i a-kassans verksamhet samt följa upp handläggning och medlemmarnas kundnöjdhet uppdelat på kön.

Könsskillnader i statistiken kan behöva undersökas närmare

Granskningen visar att det finns könsskillnader inom flera områden. Vi noterar att vissa av dessa könsskillnader kan vara resultatet av samhälleliga normer och värderingar som påverkar till exempel yrkesval och arbetsförhållanden. Det var vanligast att a-kassorna inte kände till att det fanns en könsskillnad hos deras a-kassa och de bedömde oftast att det inte fanns något de kunde göra för att minska skillnaden. Flera a-kassor resonerade däremot om möjliga förklaringar till skillnaden.

IAF kan inte avgöra om de könsskillnader som finns är omotiverade, det vill säga att de helt eller delvis beror på könstillhörighet, men menar att det kan finnas skäl att undersöka vissa skillnader vidare för att säkerställa att de inte är det. Några områden som IAF tycker är särskilt intressanta är varför

- a-kassornas sanktionsgrad skiljer sig mellan kvinnor och män
- det är mindre vanligt att män rapporterar förhinder än att kvinnor gör det
- män blir frånkända från ersättning fler dagar än kvinnor
- män betalar tillbaka felaktigt utbetald ersättning i lägre grad än kvinnor.

Vad a-kassorna kan göra framöver för att bidra till ett jämställt samhälle

IAF konstaterar att a-kassorna i sitt fortsatta arbete kan bidra till ett mer jämställt samhälle bland annat genom att

- följa upp och säkerställa att handläggning och bemötande är jämlikt för kvinnor och män, och för olika grupper av kvinnor och män
- synliggöra jämställdhetsperspektivet i sin verksamhet
- vara medvetna om hur könsnormer och könsspecifika föreställningar som finns i samhället kan speglas i den egna verksamheten
- uppmärksamma IAF på eventuella risker för jämställdhetsproblem om de identifierar sådana.

Innehåll

1 Inledning ... 8
1.1 Syfte ... 9
1.2 Metod och genomförande ... 9
1.2.1 Enkät till alla a-kassor ... 9
1.2.2 Genomgång av årsredovisningar och handläggarstöd ... 10
1.2.3 Sammanställning av statistik ... 10
1.2.4 Frågor till a-kassorna om könsskillnader i statistiken ... 10
1.3 Begrepp och definitioner ... 11
1.3.1 Jämställdhetsperspektiv i förhållande till likabehandling ... 11
1.3.2 Vad är en jämn könsfördelning? ... 12
2 A-kassornas medlemmar ur ett könsperspektiv ... 13
2.1 Könsfördelningen bland a-kassornas medlemmar varierar kraftigt ... 13
2.2 Vanligare att kvinnor i arbetskraften är medlemmar i en a-kassa ... 16
2.3 Största medlemsökningen för kvinnor hos a-kassor med övervägande andel män bland medlemmarna ... 17
2.3.1 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken ... 18
3 A-kassornas organisation och arbete med jämställdhet ... 19
3.1 Handläggarstöden har fokus på likabehandling ... 19
3.2 Enkät till alla a-kassor ... 19
3.2.1 Få a-kassor har styr- och stöddokument för jämställdhet ... 19
3.2.2 Litet fokus på kompetensutvecklingsinsatser om jämställdhet ... 21
3.2.3 Ett par a-kassor undersöker kundnöjdhet bland kvinnor och män och döljer kön vid beslut ... 22
3.2.4 Många a-kassor ser inget behov av att följa upp jämställdhet ... 23
3.2.5 Övriga medskick från a-kassorna ... 24
3.3 Könsfördelning i a-kassornas styrelser ... 24
3.3.1 Styrelsens sammansättning ur ett könsperspektiv ... 25
3.3.2 Styrelsesammansättning i förhållande till medlemssammansättning ... 26
3.4 Könsfördelning bland a-kassornas anställda ... 27
4 Statistik om kvinnors och mäns ärenden hos a-kassorna ... 28
4.1 Arbetslöshetsersättning ... 28
4.1.1 Arbetets omfattning – normalarbetstid och utbud ... 28
4.1.2 Män får i genomsnitt högre ersättning än kvinnor ... 29
4.1.3 Deltidsersättning ... 31
4.2 Väntetider för första utbetalningen av ersättning ... 32
4.2.1 Olika väntetider för kvinnor och män hos vissa a-kassor ... 33

4.2.2 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken ... 33
4.3 Bisyssla ... 34
4.4 Sjukdom, tid med föräldrapenning och andra förhinder under arbetslösheten 34
4.4.1 Större skillnad mellan kvinnor och män hos vissa a-kassor ... 36
4.4.2 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken ... 37
4.5 Studier jämsides med arbetslöshetsersättning ... 38
4.5.1 Fler kvinnor än män studerade på deltid ... 38
4.5.2 Större skillnader mellan kvinnor och män hos vissa a-kassor ... 39
4.5.3 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken ... 40
4.6 Sanktioner när arbetssökande inte lever upp till kraven ... 41
4.6.1 Arbetssökande som missköter arbetssökandet ... 41
4.6.2 Arbetssökande som orsakar sin arbetslöshet genom att själva lämna sitt arbete ... 43
4.7 Upptäckta felaktiga utbetalningar och återbetalning av dem ... 46
4.7.1 Mer felaktiga utbetalningar till män än till kvinnor ... 46
4.7.2 Män har betalat tillbaka felaktiga utbetalningar i lägre grad ... 47
4.7.3 Kvinnor och män har betalat tillbaka felaktiga utbetalningar i olika grad hos vissa a-kassor ... 47
4.7.4 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken ... 48
4.8 Uteslutning och frånkännande ... 49
4.8.1 Vanligast för både kvinnor och män att bli frånkända i 195 dagar ... 50
4.8.2 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken ... 52
5 Analys och diskussion ... 53
5.1 A-kassorna är viktiga i jämställdhetsarbetet ... 53
5.2 Vanligt att a-kassorna uttrycker att de inte behöver ett jämställdhetsperspektiv eftersom de arbetar med likabehandling ... 54
5.3 Jämställdhetsperspektivet kan synliggöra flera gruppers utmaningar och förutsättningar ... 55
5.4 Den könssegregerade arbetsmarknaden speglas inom arbetslöshetsförsäkringen ... 56
5.5 Områden som kan behöva undersökas vidare ... 57
5.5.1 Varför skiljer sig a-kassornas sanktionsgrad mellan kvinnor och män? ... 58
5.5.2 Varför rapporterar män mer sällan förhinder än kvinnor? ... 59
5.5.3 Varför får män längre frånkännanden än kvinnor? ... 59
5.5.4 Varför betalar män tillbaka felaktigt utbetald ersättning i lägre grad än kvinnor? ... 60
5.6 Goda exempel från a-kassorna ... 60
5.7 Övergripande slutsatser ... 61
Källor ... 62

1 Inledning

Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetsintegrering är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå jämställdhet, och innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet, i stället för att vara ett spår vid sidan om. Enligt regeringen kräver strategin för jämställdhetsintegrering ett långsiktigt utvecklings- och förändringsarbete. Regeringen menar också att jämställdhetsperspektivet måste finnas med och beaktas i det dagliga arbetet, eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas.[1]

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) ingår sedan 2020 i regeringens[2] utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). Syftet med programmet är att stärka och vidareutveckla jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, så att deras verksamhet ännu bättre bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Utöver det ska JiM-myndigheterna, i samverkan med andra relevanta samhällsaktörer, bidra till att öka jämställdheten i samhället.

I vår roll som tillsynsmyndighet, ska IAF verka för att bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) och lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor (LAK) tillämpas likformigt och rättvist.[3] Det innebär bland annat att bestämmelserna ska tillämpas på ett likartat sätt och att alla arbetslösa ska behandlas lika oberoende av bland annat kön, utbildning och vilken a-kassa den arbetssökande tillhör, vilket framgår av förarbeten till lagarna.[4]

Det är arbetslöshetskassorna (a-kassorna) som handhar arbetslöshetsförsäkringen[5], och fattar de beslut som rör arbetssökande som ansöker om eller redan får arbetslöshetsersättning. A-kassorna ger också information och service till sina arbetssökande och medlemmar som en del av sitt uppdrag och löpande arbete. På så sätt kan a-kassorna genom sin verksamhet bidra till ökad jämställdhet. Det är av yttersta vikt att tillämpningen av regelverken inte skiljer sig åt beroende på de arbetssökandes kön. Det är också viktigt att det finns likvärdighet och jämställdhet i bemötandet och servicen som arbetssökande får.

---

[1] Regeringen, Jämställdhetsintegrering.

[2] Sedan IAF fick uppdraget om Jämställdhetsintegrering i myndigheter har regeringen bytts ut, men uppdraget har inte förändrats.

[3] 89 § andra stycket LAK.

[4] Prop. 2001/02:151, s. 27.

[5] 1 § LAK.

En annan del av IAF:s uppdrag är att följa utvecklingen på arbetslöshetsförsäkringens område och ta de initiativ till åtgärder som uppföljningen ger anledning till.[6] Det kan bland annat innefatta att identifiera områden inom arbetslöshetsförsäkringens område som kan vara intressanta att undersöka vidare utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Lagstiftningen som ersättningssystemen bygger på är könsneutral och gör ingen åtskillnad mellan kvinnor och män. Att den är könsneutral innebär dock ingen garanti för att utfallet och konsekvenserna av lagstiftningen blir lika för kvinnor och män. Olikheter i utfallet kan till exempel bero på att jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden återspeglas i ersättningssystemen.

IAF kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen genom att på olika sätt synliggöra hur arbetslöshetsersättningen, och arbetslöshetsförsäkringen i stort, fungerar för kvinnor och män, både när det kommer till a-kassornas hantering av ärenden, bemötande, service och organisation samt regelverkens och systemens utformning. Vi kan även analysera vad eventuella skillnader som vi identifierar kan bero på.

1.1 Syfte

Syftet med granskningen har varit att undersöka a-kassornas organisation och handläggning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Granskningen syftar också till att belysa eventuella skillnader i utfall för kvinnor och män inom a-kassornas och arbetslöshetsförsäkringens område, och identifiera vad som behöver undersökas närmare.

1.2 Metod och genomförande

1.2.1 Enkät till alla a-kassor

För att undersöka om och hur a-kassorna arbetar med jämställdhet vid handläggning och bemötande fick a-kassorna under perioden 1 mars till 24 mars 2023 besvara en enkät med fem frågor. Enkäten skickades ut till samtliga 24 a-kassor och alla a-kassorna besvarade enkäten. Enkäten bestod både av frågor med svarsalternativen ja eller nej och öppna följdfrågor som anpassades efter a-kassans svar. När vi citerar a-kassornas svar har vi i fyra av citaten rättat mindre felskrivningar för att öka läsbarheten.

[6] 2 § 6 förordning (2007:906) med instruktion för Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen.

1.2.2 Genomgång av årsredovisningar och handläggarstöd

Vi har genomfört dokumentstudier för att undersöka a-kassornas organisation utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det har vi gjort genom att gå igenom respektive a-kassas årsredovisning för perioden 2013–2022. Syftet med genomgången var att undersöka hur könsfördelningen sett ut i respektive a-kassas styrelse, både sett till hela styrelsen och uppdelat efter funktion. Utöver det har vi även gått igenom Sveriges a-kassors handläggarstöd för att undersöka om de ger någon vägledning till a-kassorna i frågan om jämställdhet i arbetet med att handlägga ärenden och fatta beslut.

1.2.3 Sammanställning av statistik

I granskningen har vi tagit fram statistik från IAF:s statistik- och tillsynsdatabas, som bland annat innehåller individuppgifter från a-kassorna om ersättningstagare. Vi redovisar även statistik om a-kassornas medlemsantal och anställda. Könsuppdelad statistik är ett viktigt verktyg för att identifiera jämställdhetsproblem, och en förutsättning för jämställdhetsanalys. Viss statistik rör områden som a-kassan i liten utsträckning kan påverka, eftersom den speglar arbetsmarknaden och andra samhällsstrukturer gällande kvinnor och män. Annan statistik är framtagen inom områden där vi bedömer att a-kassans hantering i någon utsträckning kan påverka utfallet.

Vi redovisar all statistik i rapporten uppdelat på de arbetssökandes juridiska kön. När det gäller a-kassornas styrelser har vi använt personernas namn för att avgöra om det är en kvinna eller man. Utöver det redovisar vi den mesta av statistiken uppdelat per a-kassa. Tidsperioden som statistiken avser är olika beroende på vad statistiken gäller. Den äldsta statistiken avser 2004 och den senaste statistiken 2022. Ibland redovisar vi statistiken för 2020–2022 sammanslaget, för att antalet observationer ska bli fler. Oftast handlar det om när vi delar upp statistiken per a-kassa.

1.2.4 Frågor till a-kassorna om könsskillnader i statistiken

När vi hade tagit fram statistiken ställde vi frågor till 22 av a-kassorna, där vi kunde se en skillnad mellan kvinnor och män hos deras a-kassa. Syftet med frågorna var att få en bild av a-kassornas uppfattning om vad skillnaderna kan bero på. Vi frågade

- om a-kassan tidigare varit medveten om att skillnaden mellan kvinnor och män fanns
- om a-kassan såg något i sin handläggning, service eller sitt bemötande som helt eller delvis skulle kunna förklara skillnaden mellan kvinnor och män
- om a-kassan såg några andra möjliga orsaker som helt eller delvis skulle kunna förklara skillnaden mellan kvinnor och män

- om de bedömde att det finns något de kan göra för att skillnaden mellan kvinnor och män ska bli mindre.

Vi ställde frågor inom sammanlagt 11 områden. För det mesta valde vi vilka a-kassor som skulle svara på frågor inom respektive område baserat på vilka som hade störst skillnader mellan kvinnor och män, men ibland tog vi även hänsyn till hur många ärenden a-kassan hade. A-kassorna fick svara på frågor för 1–5 områden. A-kassan Vision och Ledarnas a-kassa fick inte frågor inom något område.

1.3 Begrepp och definitioner

1.3.1 Jämställdhetsperspektiv i förhållande till likabehandling

Jämställdhet betyder i korthet jämlikhet mellan kvinnor och män, och att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i samhället.[7] Jämlikhet i sin tur innebär rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället, oavsett till exempel kön, etnicitet, religion och ålder.[8] Likabehandling handlar om att alla är lika inför lagen och att lika fall hanteras lika.[9]

Principen om likabehandling kan fånga det som kallas för formell jämställdhet, som bland annat handlar om icke-diskriminering och att kvinnor och män är lika inför lagen. Men likabehandlingsperspektivet fångar inte de kvalitativa delarna av jämställdhetsarbetet, det vill säga det som handlar om normer och värderingar. Genom ett jämställdhetsperspektiv kan vi belysa normer och värderingar som medvetet eller omedvetet kan påverka till exempel beslutsfattande eller bemötande, och som i förlängningen innebär en risk för att lika situationer ändå hanteras olika och ger olika utfall för kvinnor och män.[10] Vi kan också förhålla flera maktordningar till varandra genom att bryta ner på fler variabler än kön och synliggöra eventuella skillnader som skulle kunna innebära att olika grupper i samhället inte har samma förutsättningar, vilket brukar kallas ett intersektionellt perspektiv.[11] Därför kan perspektiven tillsammans vara bra för att följa upp till exempel bemötande och beslut.

Likabehandlingsperspektivet berör inte heller frågan om kvinnor och män i praktiken delar lika på makt och inflytande eller om utfallet i konkreta situationer är jämställt.

---

[7] Jämställdhetsmyndigheten, Fakta om jämställdhet.

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

[9] 1 kap. 9 § regeringsformen.

[10] Jämställdhetsmyndigheten, Vad är jämställdhet?

[11] Jämställdhetsmyndigheten, Intersektionalitet.

Genom ett jämställdhetsperspektiv kan vi göra det tydligt vad som påverkar kvinnors och mäns livsvillkor inom olika områden i samhället.

1.3.2 Vad är en jämn könsfördelning?

Det finns olika definitioner av vad som menas med en jämn könsfördelning. En definition som är vanlig i statistik är att en jämn könsfördelning betyder att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent, eller jämnare. I den här rapporten utgår vi från den definitionen när vi redovisar statistik

- om a-kassornas styrelsesammansättningar
- uppdelat på grupper efter könssammansättningen bland a-kassornas medlemmar
- om a-kassornas anställda.

Det handlar alltså om statistik som på något sätt rör representation av kvinnor och män i olika grupper. Anledningen till att det här måttet används, trots att det innebär en ganska stor ojämnhet, är för att det i de flesta fall då kan betraktas som statistiskt säkerställt i förhållande till gränsen 50/50, och därmed inte bero på slumpen.[12]

Det finns dock anledning att problematisera definitionen och ställa sig frågan om könsfördelningen är jämn om det alltid är den ena gruppen som ligger nära 40 procent och den andra gruppen nära 60 procent. En jämn könsfördelning enligt den här definitionen kan alltså ändå innebära att den könsuppdelade statistiken behöver undersökas vidare utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

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

2 A-kassornas medlemmar ur ett könsperspektiv

I det här kapitlet redovisar vi hur fördelningen mellan kvinnor och män ser ut bland a-kassornas medlemmar. Vi redogör också för om a-kassorna har en jämn könsfördelning bland medlemmarna, eller om de har en övervägande andel kvinnor eller män. Slutligen redovisar vi hur stor andel av kvinnorna respektive männen i arbetskraften som är medlemmar i en a-kassa och hur medlemsutvecklingen har sett ut för kvinnor och män hos vissa a-kassor de senaste åren.

Det finns i dag 24 a-kassor i Sverige.[13] En del a-kassor tar emot medlemmar oavsett vilken bransch personen arbetar inom, medan andra riktar sig till specifika yrkesgrupper. Enligt reglerna ska en a-kassas verksamhet omfatta ett visst verksamhetsområde. Ett verksamhetsområde omfattar en viss yrkeskategori eller bransch, eller vissa närbesläktade sådana.[14] För att bli medlem i Lärarnas a-kassa ska personen vara eller ha varit verksam inom utbildningsområdet, medan en förutsättning för att bli medlem i Elektrikernas a-kassa är att personen ska vara eller ha varit verksam inom elteknikbranschen. I a-kassans stadgar ska det framgå om a-kassan är avsedd för anställda eller företagare, eller båda.[15] En person som vill bli medlem i en a-kassa måste vid ansökningstillfället förvärvsarbeta och uppfylla villkoren i a-kassans stadgar om arbete inom a-kassans verksamhetsområde. Även en person som inte arbetar vid ansökningstillfället har rätt att bli medlem i en a-kassa, om hen uppfyllde villkoren när hen senast arbetade.[16]

2.1 Könsfördelningen bland a-kassornas medlemmar varierar kraftigt

Vissa yrken och yrkesområden är kvinnodominerade och andra är mansdominerade, vilket också speglas i a-kassornas medlemssammansättning. Figur 1 visar att andelen kvinnor och män bland a-kassornas medlemmar skiljer sig mycket mellan a-kassorna.

---

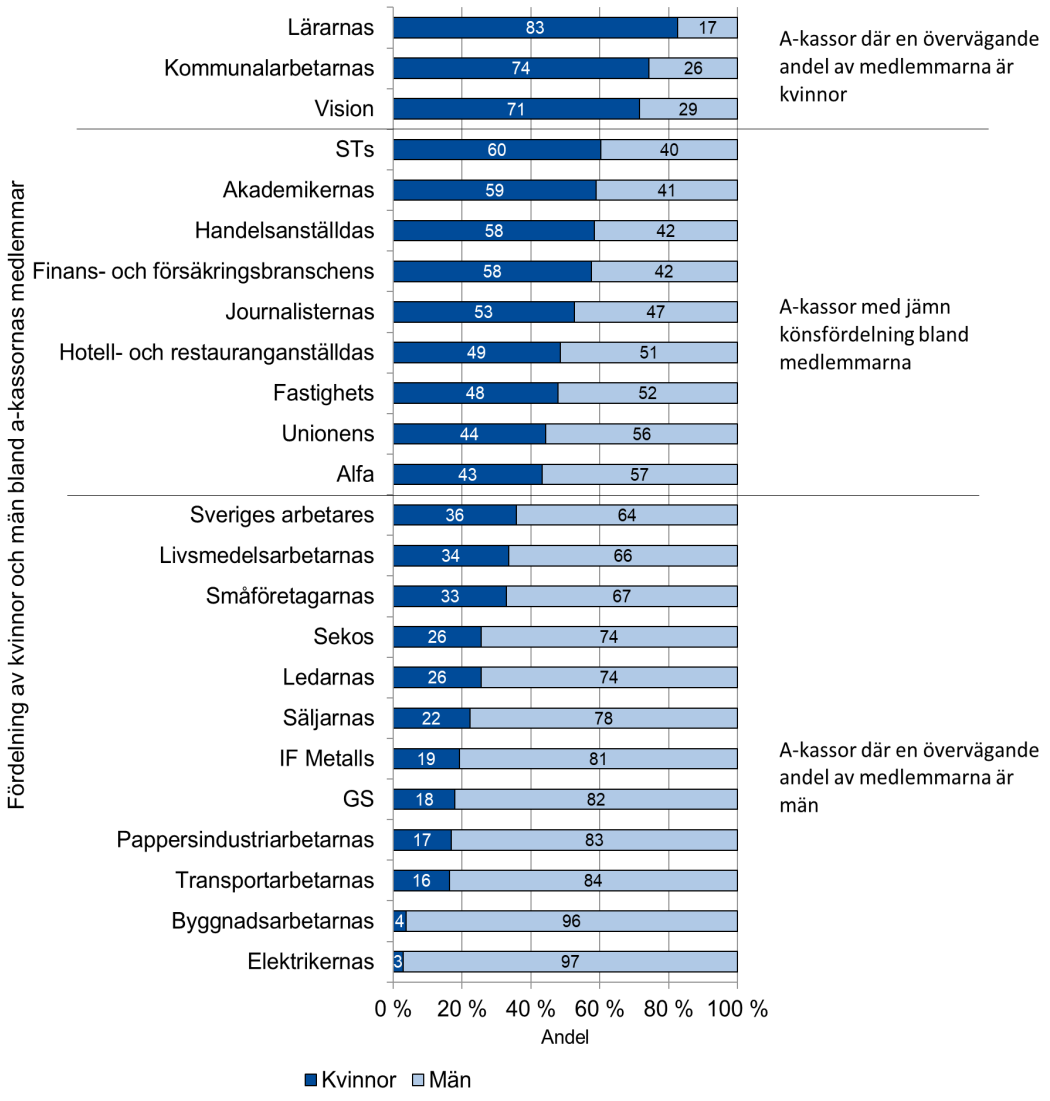
[13] Hos 23 a-kassor kan personer ansöka om medlemskap och till Alfa-kassan kan personer ansluta sig. Alfa-kassan betalar också ut arbetslöshetsersättning till de som varken är medlemmar hos eller anslutna till en a-kassa.

[14] 1 § LAK.

[15] 5 § LAK.

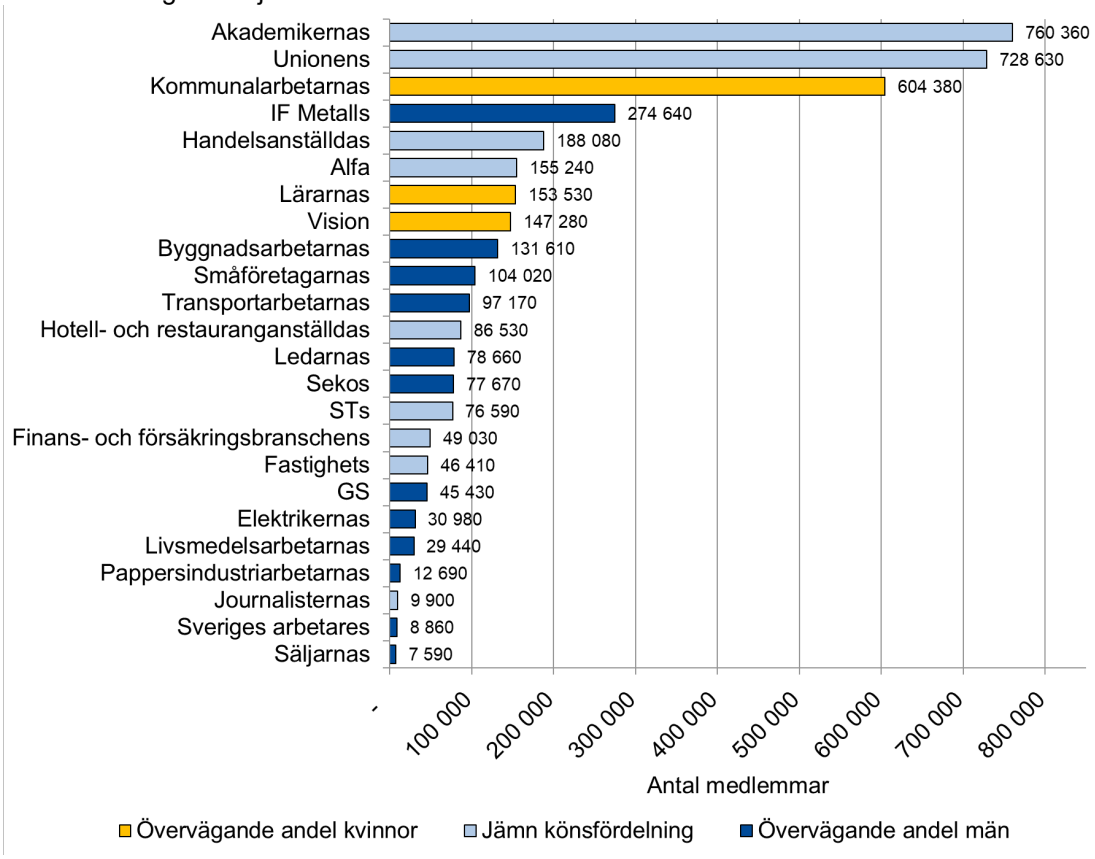
[16] 34 § första stycket LAK.

Figur 1. Fördelningen av kvinnor och män bland a-kassornas medlemmar i december 2022.



I Lärarnas a-kassa är 83 procent av medlemmarna kvinnor och 17 procent män, medan medlemmarna i Byggnadsarbetarnas och Elektrikernas a-kassor nästan uteslutande är män, 96 respektive 97 procent (jämfört med 4 respektive 3 procent kvinnor). Tre a-kassor har en övervägande andel medlemmar som är kvinnor, nio a-kassor har jämn könsfördelning bland medlemmarna och tolv a-kassor har en övervägande andel män bland medlemmarna.

Figur 2. Antal medlemmar i a-kassorna i december 2022, uppdelat på om a-kassans medlemmar bestod av övervägande andel kvinnor, övervägande andel män eller om könsfördelningen var jämn.



Not: Avrundat till närmaste tiotal.

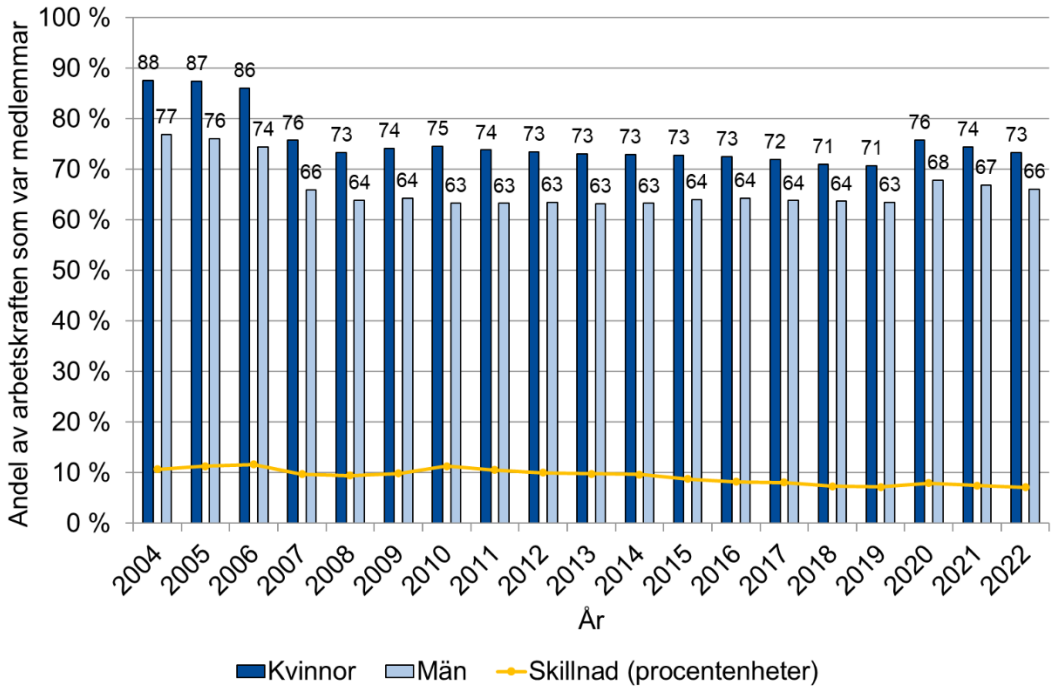
Av figur 2 framgår att det finns en stor variation mellan a-kassorna när det kommer till hur många medlemmar de har, från knappt 8 000 medlemmar hos Säljarnas a-kassa till drygt 760 000 medlemmar hos Akademikernas a-kassa. De två största a-kassorna har, enligt definitionen 40/60, en jämn könsfördelning bland medlemmarna.

Det är fler a-kassor som har en övervägande andel män som medlemmar än som har en övervägande andel kvinnor. Däremot är de a-kassor som har övervägande andel kvinnor som medlemmar relativt stora. Det här framgår av figur 2. Det är därför ungefär en lika stor andel kvinnor som är medlemmar i en a-kassa där medlemmarna utgörs av en övervägande andel kvinnor, som män som är medlemmar i en a-kassa vars medlemmar utgörs av en övervägande andel män. Ungefär hälften av både kvinnor och män är medlemmar i en a-kassa med jämn könsfördelning.

2.2 Vanligare att kvinnor i arbetskraften är medlemmar i en a-kassa

En majoritet av både kvinnor och män i arbetskraften är medlemmar i en a-kassa, se figur 3. Andelen minskade under perioden 2004–2022, från 88 till 73 procent för kvinnor och från 77 till 66 procent för män. För både kvinnor och män minskade andelen mest under 2006–2007. Då gjordes flera förändringar som bland annat ledde till att medlemsavgifterna blev högre. Den största ökningen under perioden skedde 2019–2020, när coronapandemin och regelförändringar kopplade till den ledde till att fler personer blev medlemmar i en a-kassa. Ökningen var lika stor för kvinnor och män.

Figur 3. Andelen av arbetskraften som var medlemmar i en a-kassa 2004–2022, uppdelat på kvinnor och män.

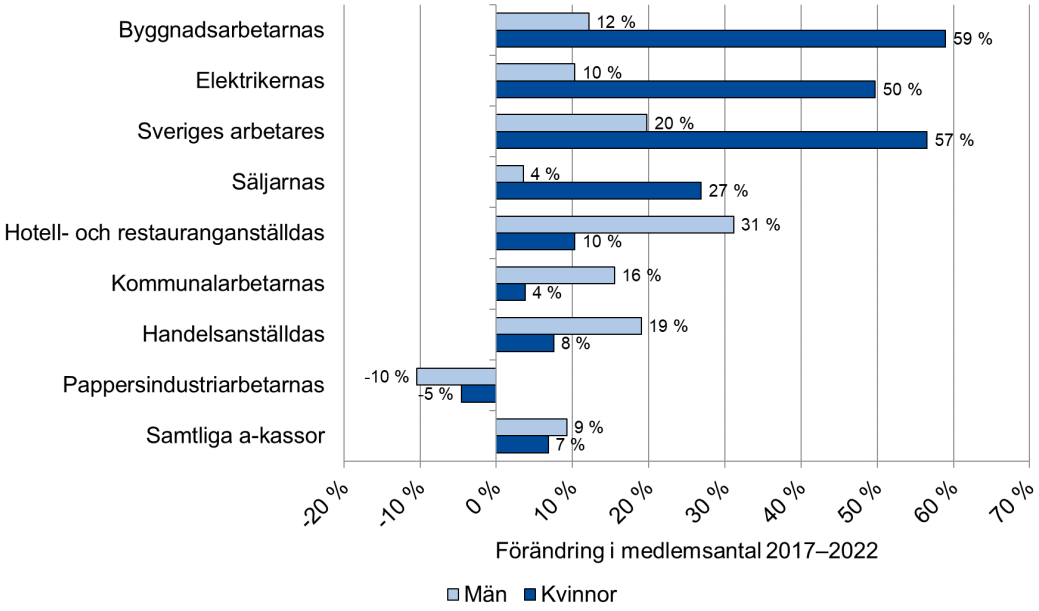


Under 2004–2022 var andelen kvinnor i arbetskraften som var medlemmar i en a-kassa högre än andelen män som var det. Skillnaden har dock minskat något under perioden, från 11 till 7 procentenheter.

2.3 Största medlemsökningen för kvinnor hos a-kassor med övervägande andel män bland medlemmarna

I det här avsnittet redovisar vi förändringen i a-kassornas medlemsantal för kvinnor och män de senaste 5 åren, december 2017–december 2022.[17] Hos de flesta a-kassorna var förändringen i medlemsantalen ungefär lika stor för kvinnor som för män. Hos några av a-kassorna fanns däremot en skillnad mellan kvinnor och män.

Figur 4. Förändring i medlemsantal per a-kassa december 2017–december 2022, uppdelat på kvinnor och män. De 8 a-kassorna med störst skillnader. Sorterat efter största till minsta procentenheters skillnad i förändring mellan kvinnor och män.



Figur 4 visar statistiken för a-kassorna med störst skillnad i medlemsutvecklingen för kvinnor och män. Störst var skillnaden hos Byggnadsarbetarnas, Elektrikernas och Sveriges arbetares a-kassor, där medlemsantalen för kvinnor ökade betydligt mer än medlemsantalen för män. Det fanns även en skillnad hos Säljarnas a-kassa, där medlemsökningen var större för kvinnor, och Hotell- och restauranganställdas a-kassa, där medlemsökningen var större för män. Alla a-kassor där medlemsökningen var större för kvinnor än för män har en övervägande andel män som medlemmar, se figur 1.

[17] Eftersom några a-kassor har fusionerats under perioden, ingår de som 2017 var medlemmar i Hamnarbetarnas a-kassa i statistiken för Sveriges arbetarens a-kassa. De som var medlemmar i Skogs- och lantbrukstjänstemännens respektive Svensk handels a-kassor ingår i statistiken för Unionens a-kassa.

2.3.1 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken

När vi bad Elektrikernas a-kassa reflektera över skillnaden mellan kvinnor och män, uppgav de att de har varit medvetna om den sedan tidigare. De uppgav att deras bransch har varit mansdominerad under många år, och att en möjlig orsak till att medlemsökningen har varit större för kvinnor än för män är att branschen har förändrats och fler kvinnor söker sig till elbranschen. De kunde inte se något i deras hantering som skulle kunna förklara skillnaden och uppgav att de behandlar alla ärenden lika oavsett kön. Sveriges arbetares a-kassa uppgav att de inte kände till den procentuella förändringen för kvinnor och män under perioden, och att de har fokuserat på att försöka göra vad de kan för att vända medlemsutvecklingen i sin helhet, efter att ha tappat många medlemmar i samband med att finansieringssystemet förändrades 2006/2007 (som vi nämner ovan). Byggnadsarbetarnas uppgav att de inte kände till skillnaden och att de inte kunde se något i deras hantering som skulle kunna förklara den. De menade att skillnaden mellan kvinnor och män kan förklaras av att det är en liten andel av deras medlemmar som är kvinnor, vilket kan göra att en ökning med förhållandevis få kvinnor får genomslag i statistiken.

3 A-kassornas organisation och arbete med jämställdhet

I det här kapitlet redovisar vi resultaten från vår enkät om a-kassornas arbete med jämställdhet. Vi redogör också för hur sammansättningen av a-kassornas styrelser har sett ut utifrån ett jämställdhetsperspektiv under 2013–2022, och hur könsfördelningen bland a-kassornas anställda såg ut 2022.

3.1 Handläggarstöden har fokus på likabehandling

Vi har gått igenom Sveriges a-kassors[18] handläggarstöd, för att undersöka om de ger någon vägledning till a-kassorna om jämställdhet i arbetet med att handlägga ärenden och fatta beslut. Vi har inte hittat någon specifik skrivning om jämställdhet i något av handläggarstöden. Däremot nämns likabehandling i nästan alla handläggarstöd, i sammanhanget att handläggarstödet syftar till att främja likabehandling av de försäkrade. I flera av handläggarstöden nämns också mer specifikt att vägledningen syftar till att lika fall ska behandlas lika.

3.2 Enkät till alla a-kassor

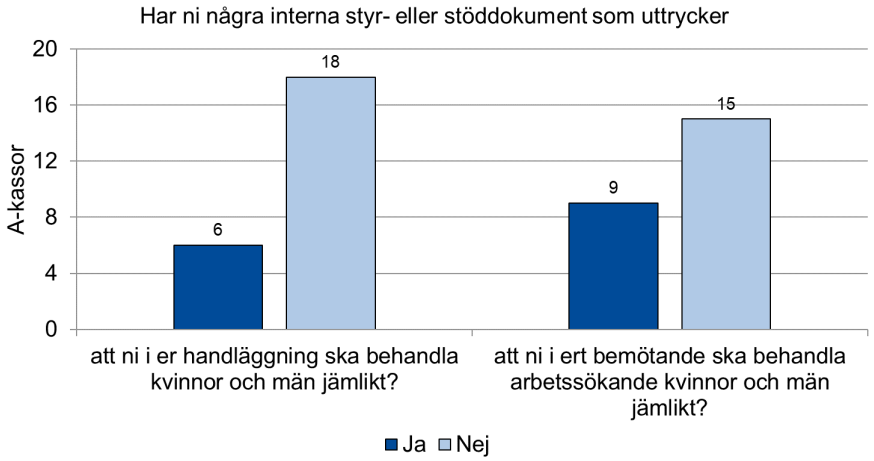
I enkäten till a-kassorna ställde vi frågor om a-kassornas handläggning och bemötande utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

3.2.1 Få a-kassor har styr- och stöddokument för jämställdhet

Eftersom det inte fanns något skrivet om jämställdhet i Sveriges a-kassors handläggarstöd var vi intresserade av att undersöka om a-kassorna hade egna styr- och stöddokument som gav vägledning i arbetet med jämställdhet i handläggningen. Vi frågade därför a-kassorna i enkäten om de hade några styr- eller stöddokument som säger att arbetssökande kvinnor och män ska behandlas jämlikt vid handläggningen, eller att arbetssökande kvinnor och män ska få ett jämlikt bemötande.

[18] Sveriges a-kassor är a-kassornas gemensamma service- och intresseorganisation, som bland annat stöttar a-kassorna med it-utveckling och utbildning.

Figur 5. Antal a-kassor som har och inte har interna styr- eller stöddokument som uttrycker att deras handläggning respektive bemötande ska vara jämlikt för kvinnor och män.



Figur 5 visar att det är fler a-kassor som svarat att de har styr- eller stöddokument som handlar om jämställt bemötande gentemot arbetssökande än de som har svarat att de har dokument som handlar om en jämställd handläggning. I samband med enkäten bad vi a-kassorna att skicka in dessa dokument. Vår genomgång av dokumenten visar att flera av dem snarare handlar om likabehandling eller mål för jämställdhet inom a-kassans organisation. Vi har till exempel fått in dokument som beskriver a-kassans värdegrund om alla människors lika värde, likabehandlingsplaner och jämställdhetspolicy som rör a-kassans medarbetare. Från Finans- och försäkringsbranschens a-kassa har vi dock fått in ett dokument som tydligt uttrycker att a-kassan har ett jämställdhetsarbete som ”innebär att det inte ska förekomma några osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i a-kassans verksamhet”.

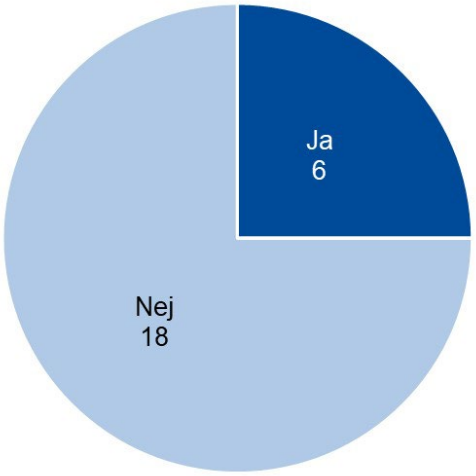
De a-kassor som svarade att de inte har några styr- eller stöddokument om jämställd handläggning eller jämställt bemötande förklarar att de inte ser något behov av det, och flera hänvisar till likabehandlingsprincipen. Här är några exempel på svar som vi har fått från a-kassorna:

- ”En icke-fråga. Det är en självklarhet.”
- ”Definitionsfråga. Kassan har en policy som säger att handläggning ska ske löpande då erforderliga handlingar finns detta gäller för samtliga medlemmar men särskild skrivning om kvinnor saknas.”
- ”Vi har inte sett ett behov av det då vi inte ser risker att vi skulle behandla kvinnor och män ojämlikt.”
- ”Nej vi har inte något nedskrivet om detta. Vi benämner kvinnor och män som ”medlemmar” i våra dokument och riktlinjer – vi ser inte att någon hantering ska göras annorlunda beroende på kön. Däremot är det viktigt att alla ska bemötas och hanteras likvärdigt.”

3.2.2 Litet fokus på kompetensutvecklingsinsatser om jämställdhet

Vi ville också veta om a-kassorna nyligen hade haft någon kompetensutveckling inom jämställdhetsfrågor. Av enkätsvaren framgår att några få a-kassor har haft kompetensutvecklingsinsatser om jämställdhet i handläggning och bemötande, se figur 6.

Figur 6. Har ni under det senaste året haft några kompetensutvecklingsinsatser gällande jämställdhet, för att er handläggning och/eller ert bemötande av arbetssökande ska vara jämlikt för kvinnor och män?



De a-kassor som uppgav att de hade haft kompetensutvecklingsinsatser fick även följdfrågor där vi bad dem beskriva kompetensutvecklingsinsatsen och hur den hjälpt dem i arbetet. Finans- och försäkringsbranschens a-kassa svarade att de haft en utbildning för handläggare och övriga anställda på a-kassan som har hjälpt dem att synliggöra könsrelaterade frågor i arbetet. Hotell- och restauranganställdas a-kassa uppgav att de haft diskussionspunkter i olika mötessammanhang på olika nivåer i organisationen, med anledning av att IAF lyft frågan om jämställdhet i dialog med kassaföreståndare. A-kassan har inte kunnat se hur det är relevant att fokusera på skillnaden mellan kvinnor och män, eftersom de arbetar med likabehandling. Samma a-kassa vill gärna ha exempel på hur vi på IAF integrerar jämställdhetsperspektivet i våra granskningar, för att få tips till sina interngranskningar. De menar att deras medvetenhet om jämställdhetsperspektivet har ökat.

IF Metalls a-kassa svarade att deras personal antingen har eller kommer att delta i en jämställdhetskonferens, med förhoppning om att det ska leda till nöjdare personal och medlemmar. Övriga a-kassor som har svarat att de har haft kompetensutvecklingsinsatser har fokuserat på likabehandling, varav Unionens a-kassa skrev följande:

> Vi har löpande kompetensutveckling för anställda inklusive nyanställda samt förtroendevalda där bl.a. principer som objektivitets- och likhetsprincipen (likabehandlingsprincipen) tas upp. Kravet på objektivitet och opartiskhet samt allas likhet inför lagen och att alla fall ska behandlas lika, har som vi ser det även verkan på jämställdhetsfrågor. Det tydliggör vilka rättsprinciper vi har att förhålla oss till i all vår hantering och att principerna är vida.

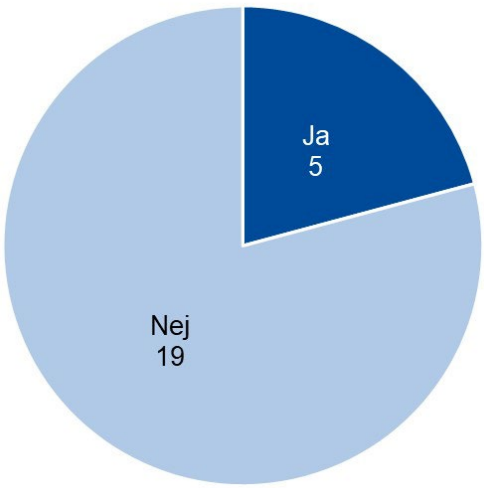
De a-kassor som svarade att de inte har haft några kompetensutvecklingsinsatser förklarar detta med att de inte ser något behov av det, och flera hänvisar till likabehandlingsprincipen. Det här är exempel på vad a-kassorna har svarat:

- ”Det har inte bedömts som nödvändigt.”
- ”Vi utbildar under begreppet likabehandling. Vi anser att begreppet likabehandling omfattar alla diskrimineringsgrunder så till vida att vi behandlar alla på ett likartat sätt så möter vi upp jämställdhetsfrågan, kön, likväl som de med annan sexuell läggning, religionsuppfattning, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, ålder eller funktionsnedsättning.”
- ”Vi har fokuserat på att alla våra beslut ska vara korrekta men inte fokuserat på kön. För oss är rättssäkerhet och likabehandling fundamentalt i all handläggning.”
- ”Vi tillämpar likabehandlingsprincipen.”
- ”Vi har inte i vårt arbete sett något behov av att utveckla personalens jämställdhet. Däremot har vi nyligen analyserat att vi behöver arbeta med empati och bemötande till våra medlemmar i stort.”

3.2.3 Ett par a-kassor undersöker kundnöjdhet bland kvinnor och män och döljer kön vid beslut

Vi ville undersöka om a-kassorna hade något annat arbetssätt för jämställdhet utöver styr- eller stöddokument och kompetensutvecklingsinsatser. Därför frågade vi om de hade några andra verktyg eller metoder för att arbetssökande kvinnor och män ska behandlas och bemötas jämställt. Få a-kassor svarade att de hade det, se figur 7.

Figur 7. Utöver styr- eller stöddokument och kompetensutvecklingsinsatser, har ni några andra verktyg eller metoder för att er handläggning och/eller ert bemötande av arbetssökande ska vara jämlikt för kvinnor och män?



Unionens a-kassa svarade att de gör undersökningar med nöjd kund-index (NKI) där svaren fördelas på kön. Kommunalarbetarnas a-kassa uppgav att kön är anonymiserat i besluts-promemorian vid omprövningar av medlemsärenden. Övriga tre a-kassor beskriver samma kompetensutvecklings-insatser eller styr- eller stöddokument som de gjort i tidigare svar i enkäten.

De a-kassor som svarade att de inte har några övriga verktyg eller metoder anser sig inte ha något behov av det, och flera hänvisar till likabehandlingsprincipen. Det här är exempel på vad a-kassorna har svarat:

- ”Det är en icke-fråga. Vi utgår från att alla behandlas jämlikt.”

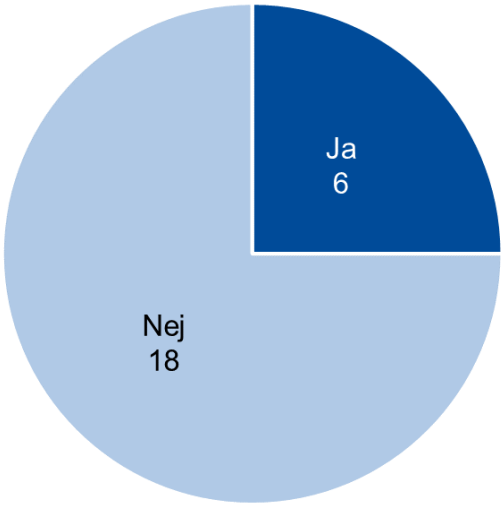
- ”Behövs inte.”
- ”Det har inte bedömts som nödvändigt.”
- ”Jag hänvisar till likabehandlingsprincipen”
- ”Vi följer upp rättssäkerheten och likabehandlingen i handläggningen och bemötandet. Det vill säga utifrån den enskilde och inte utifrån kvinnor/män.”

3.2.4 Många a-kassor ser inget behov av att följa upp jämställdhet

Vi var också intresserade av om a-kassorna följer upp om deras handläggning och bemötande är jämlikt för kvinnor och män. Av enkätsvaren framgår att de flesta a-kassor inte följer upp det, se figur 8.

Av de a-kassor som svarade att de följer upp att handläggning och bemötande är jämlikt för kvinnor och män uppgav IF Metalls och Unionens a-kassor att de följer upp det genom NKI- eller medlemsundersökningar samt statistik över väntetider, genomsnittlig dagpenning och antal ersättningstagare i förhållande till medlemsantal. Pappersindustriarbetarnas och Hotell- och restauranganställdas a-kassor följer upp att deras handläggning och bemötande är jämställt genom NKI-undersökningar. Ledarnas och Akademikernas a-kassor genomför ärendegranskningar där variabeln kön synliggörs, för att följa upp om handläggningen är jämställd.

Figur 8. Följer ni upp om er handläggning och/eller ert bemötande av arbetssökande är jämlikt för kvinnor och män?



De a-kassor som svarade att de inte följer upp att handläggning eller bemötande är jämlikt för kvinnor och män anser sig inte ha något behov av att göra det, och många hänvisar även här till likabehandlingsprincipen. Det här är exempel på vad a-kassorna har svarat:

- ”Det har inte bedömts som nödvändigt då handläggning sker på inlämnade handlingar och av medlem lämnade uppgifter/intygande.”
- ”Vi har granskat ärenden könsneutralt och inte specifikt utifrån män och kvinnor.”
- ”Vi har fokuserat på att alla våra beslut ska vara korrekta men inte fokuserat på kön. För oss är rättssäkerhet och likabehandling fundamentalt i all handläggning.”

- ”Vi har inte bedömt att det behövs, eftersom det följer av både grundlag och speciallagstiftning att särbehandling på grund av kön är otillåten.”
- ”Vi arbetar med likabehandling av alla, kön, etnisk härkomst, sexuell läggning mm. Vi arbetar internt och externt med vår värdegrund ’reda’ som står för respekt, engagemang, delaktighet och ansvar.”
- ”Vi har inte sett något behov av att göra en sådan uppföljning. Vi har aldrig fått någon indikation på att vår handläggning eller vårt bemötande av arbetssökande varit annat än jämlikt.”

3.2.5 Övriga medskick från a-kassorna

Avslutningsvis frågade vi a-kassorna om de hade något annat de ville framföra som handlade om deras arbete med jämställdhet inom arbetslöshetsförsäkringen. En a-kassa svarade att de kommer att arbeta med frågan i sitt hållbarhetsarbete framöver. Flera av a-kassorna som besvarade frågan beskrev sitt arbete med likabehandling. En a-kassa skrev:

> Vi har valt att göra en likabehandlingsplan för att det är ett vidare begrepp och innefattar jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Vi vill genom denna likabehandlingsplan visa vårt avståndstagande och vår handlingskraft enligt alla diskrimineringsgrunder.

En a-kassa uttryckte i stället oro för hur kassakollektivet tar hand om språksvaga medlemmar och att det vore önskvärt med grundläggande information om försäkringen på flera språk.

En annan a-kassa svarade att jämställdhetsfrågan snarare behöver belysas utifrån hur lagstiftningen påverkar kvinnor och män på olika sätt. A-kassan menar att det kan finnas en inbyggd ojämställdhet i försäkringens utformning, till exempel för deltidsarbete där kvinnor är överrepresenterade och riskerar att få ett sämre skydd.

Ytterligare en a-kassa var inne på samma linje och svarade att de i sina remissvar tar hänsyn till hur arbetslöshetsförsäkringen påverkar olika grupper, till exempel kvinnor som tar ut föräldraledighet i större utsträckning än män.

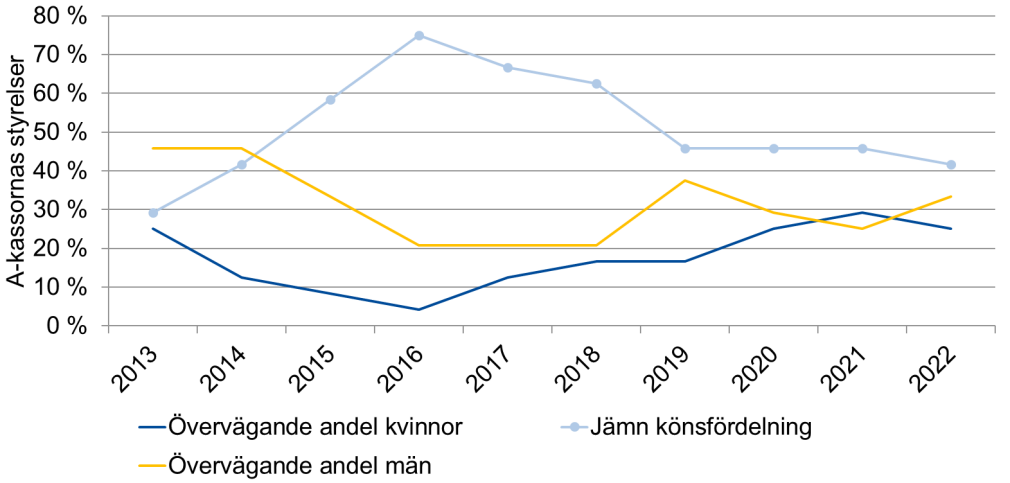
3.3 Könsfördelning i a-kassornas styrelser

Eftersom vi har varit intresserade av att undersöka a-kassorna utifrån ett jämställdhetsperspektiv, har vi utifrån a-kassornas årsredovisningar undersökt hur könsfördelningen ser ut i deras styrelser. Vi har valt att undersöka könsfördelningen för perioden 2013–2022, för att dels se förändring över tid, dels få tillräckligt med underlag för ett rättvisande resultat.

3.3.1 Styrelsens sammansättning ur ett könsperspektiv

Sedan 2015 har det varit vanligast att a-kassornas styrelser har haft en jämn könsfördelning, se figur 9.

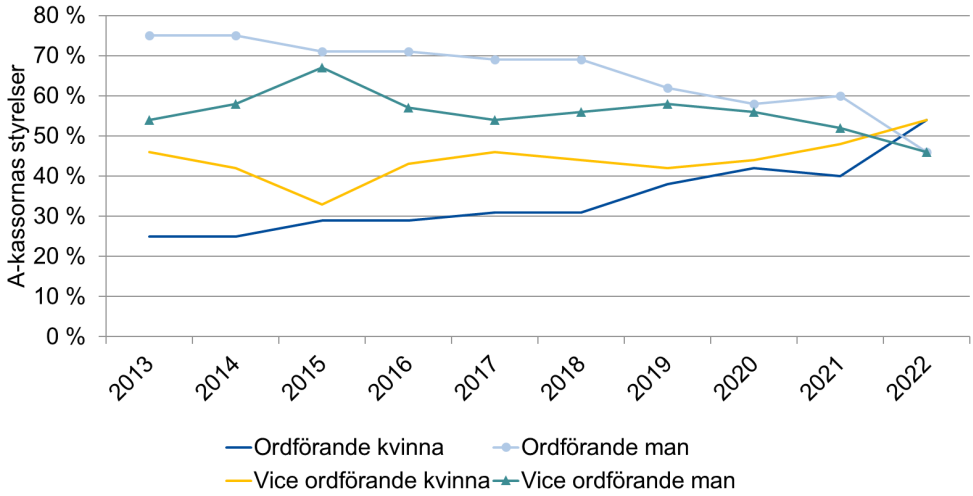
Figur 9. Könsfördelning i a-kassornas styrelser 2013–2022.



Under 2016–2018 hade cirka två tredjedelar av alla a-kassor en jämn könsfördelning i styrelsen. Motsvarande siffra för 2019–2022 är cirka hälften av a-kassorna. Under hela perioden 2013–2022 var det vanligare att en a-kassa hade en styrelse med övervägande andel män än en styrelse med övervägande andel kvinnor, med undantag för 2021.

Vi har också undersökt hur fördelningen mellan kvinnor och män har varit i funktionerna ordförande och vice ordförande under 2013–2022.

Figur 10. Könsfördelning av ordförande och vice ordförande i a-kassornas styrelser 2013–2022.



Figur 10 visar att könsfördelningen bland vice ordförandena i a-kassornas styrelser varit jämn 2013–2022, enligt definitionen 40/60, med undantag för 2015. Från 2013 till och med 2019 var ordförandena i a-kassornas styrelser övervägande män och

därefter har fördelningen varit jämn mellan kvinnor och män 2020–2022. Vi ser också i figuren att när könsfördelningen har varit jämn under perioden 2013–2022 har en större andel män än kvinnor varit ordförande och vice ordförande i a-kassornas styrelser, med undantag för 2022. När det kommer till könsfördelningen för styrelseledamöter och suppleanter, har den varit jämn under hela perioden 2013–2022 (framgår inte av figuren).

3.3.2 Styrelsesammansättning i förhållande till medlemssammansättning

Som vi tidigare har beskrivit i kapitel 2 finns det skillnader i hur stor andel kvinnor och män som är medlemmar i respektive a-kassa. Vi har därför även undersökt hur styrelsesammansättningen 2013–2022 har sett ut i relation till könsfördelningen bland a-kassornas medlemmar under samma period.

Tabell 1 visar resultaten för a-kassor med övervägande andel kvinnor bland medlemmarna, a-kassor med jämn könsfördelning bland medlemmarna och a-kassor med övervägande andel män bland medlemmarna.[19]

Tabell 1. Könsfördelning bland a-kassornas medlemmar, styrelser, ordförande och vice ordförande 2013–2022, uppdelat på a-kassornas medlemssammansättning.

Medlems-sammansättning	Medlemmar		Styrelse		Ordförande		Vice ordförande	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Övervägande andel kvinnor	77 %	23 %	56 %	44 %	25 %	75 %	56 %	44 %
Jämn könsfördelning	54 %	46 %	51 %	49 %	46 %	54 %	57 %	43 %
Övervägande andel män	21 %	79 %	37 %	63 %	28 %	72 %	32 %	68 %

Av tabellen framgår att de a-kassor som har haft en jämn könsfördelning bland medlemmar sammantaget också har haft en jämn könsfördelning i styrelsen och i funktionerna ordförande och vice ordförande. Vi ser också att de a-kassor som har haft en övervägande andel män som medlemmar sammantaget också har haft en övervägande andel män i styrelsen och i funktionerna ordförande och vice

[19] Under 2013–2022 var könsfördelningen hos STs och Handels a-kassor sådan att de enligt definitionen 40/60 borde ingå i gruppen med a-kassor som har en övervägande andel kvinnor bland medlemmarna. I tabell 1 har vi trots det valt inkludera dem i gruppen a-kassor med jämn könsfördelning bland medlemmarna. Det har vi gjort eftersom fördelningen mellan kvinnor och män bland STs och Handels a-kassors medlemmar ligger närmare fördelningen för de a-kassor med jämn könsfördelning som har högst andel kvinnor (Akademikernas och Finans- och försäkringsbranschens a-kassor), än fördelningen för resterande a-kassor inom gruppen med en övervägande andel kvinnor bland medlemmarna. På så sätt delar vi inte in a-kassor med liknande könsfördelning bland medlemmarna i olika grupper. Indelningen blir även densamma som i figur 1, som visar fördelningen av kvinnor och män bland a-kassornas medlemmar i december 2022.

ordförande. De a-kassor som har haft en övervägande andel kvinnor som medlemmar har sammantaget haft en jämn könsfördelning i styrelsen och i funktionen vice ordförande. Däremot har dessa a-kassor sammantaget haft en övervägande andel män i funktionen ordförande. Flera av a-kassorna har uteslutande haft antingen en kvinna eller en man i funktionerna ordförande och vice ordförande under perioden (framgår inte av tabellen).

3.4 Könsfördelning bland a-kassornas anställda

Det kan även vara intressant att undersöka hur könsfördelningen bland a-kassornas anställda ser ut, bland annat eftersom det är a-kassornas anställda som fattar de allra flesta besluten i de arbetssökandes ärenden. Statistik som vi har sammanställt visar att alla a-kassorna har en större andel kvinnor än män bland sina anställda. I genomsnitt var 76 procent av de anställda hos a-kassorna 2022 kvinnor, medan 24 procent av de anställda var män. Det var bara STs a-kassa som under 2022 hade en jämn könsfördelning bland sina 20 anställda, enligt definitionen 40/60. Samma år hade 6 av a-kassorna 9 anställda eller färre, vilket gör att fördelningen mellan kvinnor och män kan förändras mycket av att enskilda anställda börjar eller slutar.

4 Statistik om kvinnors och mäns ärenden hos a-kassorna

I det här kapitlet redovisar vi könsuppdelad statistik över arbetslöshetsförsäkringen och ärenden som a-kassorna hanterar inom ramen för den. All statistik redovisas för kvinnor och män, och viss statistik redovisas även uppdelad per a-kassa.

4.1 Arbetslöshetsersättning

Arbetslöshetsförsäkringen består av en allmän grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring. Den som blir arbetslös måste ha arbetat i en viss omfattning innan arbetslösheten inträffade, och genom det uppfylla ett arbetsvillkor, för att ha rätt till arbetslöshetsersättning.[20] Ersättning enligt grundförsäkringen lämnas till den som inte är medlem i en a-kassa eller har varit medlem kortare tid än 12 månader. Ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen kan en arbetssökande få om hen varit medlem i a-kassan i minst 12 månader. Hur mycket den arbetssökande får i ersättning beror på hur mycket hen tjänade innan arbetslösheten.

4.1.1 Arbetets omfattning – normalarbetstid och utbud

A-kassorna fastställer en normalarbetstid för personer som har rätt till arbetslöshetsersättning.[21] Normalarbetstiden fastställs till minst 8 timmar[22], och högst 40 timmar. Personer som är arbetslösa får också uppge hur många timmar de kan och vill arbeta, vilket kallas för deras utbud. Ett av de grundläggande villkoren för att ha rätt till arbetslöshetsersättning är att man kan och är beredd att ta arbete minst 3 timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan.[23]

---

[20] 12 § ALF.

[21] 23 a § ALF.

[22] 4 kap. 4 § Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens föreskrifter (IAFFS 2018:2) om arbetslöshetsförsäkring.

[23] 9 § 1 ALF.

Tabell 2. Normalarbetstid och utbud för ersättningstagare 2022, antal och andel uppdelat på kön.

	Normalarbetstid				Utbud			
	Antal*		Andel (%)		Antal*		Andel (%)	
Timmar	K	M	K	M	K	M	K	M
8–16	3 400	2 000	3	2	-	-	0	0
17–19	3 700	2 900	3	2	25	15	0	0
20–24	10 100	8 200	9	7	1 800	800	2	1
25–35	32 400	26 200	29	22	2 800	700	3	1
36–40	62 900	82 600	56	68	107 100	119 600	96	99
Totalt	**112 400**	**121 900**	**100**	**100**	**111 800**	**121 200**	**100**	**100**

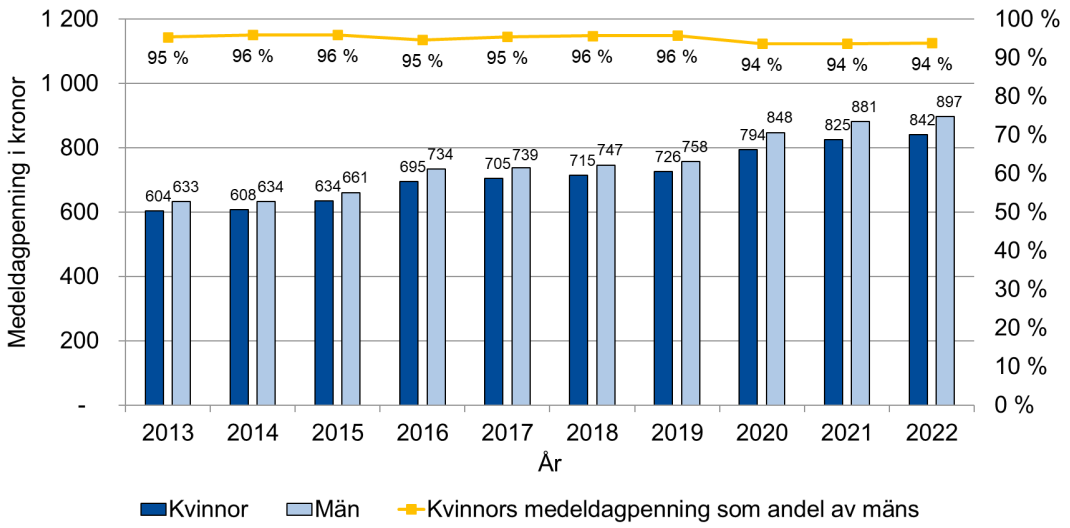
* Tal över 100 är avrundade till närmaste hundratal.

Bland de som fick arbetslöshetsersättning under 2022 hade en majoritet av både kvinnorna och männen en normalarbetstid som motsvarar arbete på eller närmare heltid, i genomsnitt 36–40 timmar (se tabell 2). Andelen var däremot högre bland männen (68 procent) än bland kvinnorna (56 procent). Alla de resterande normalarbetstiderna, som alltså motsvarar en genomsnittlig arbetstid på deltid i olika omfattningar, var vanligare bland kvinnor än bland män. Andelen som hade ett utbud på eller närmare heltid var högre bland männen (99 procent) än bland kvinnorna (96 procent), men skillnaden mellan kvinnor och män var mindre än för normalarbetstiden.

4.1.2 Män får i genomsnitt högre ersättning än kvinnor

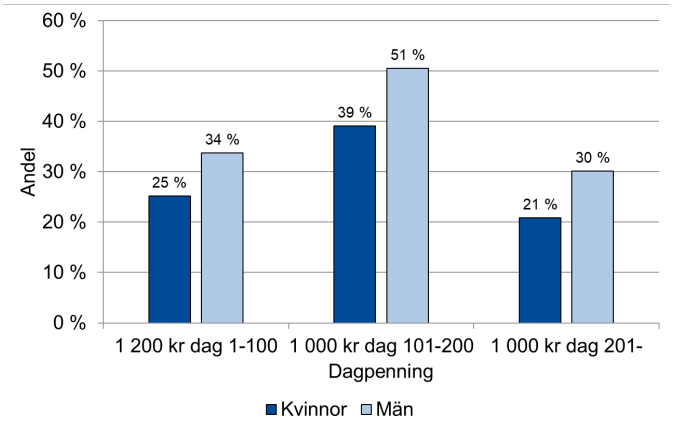
A-kassorna beräknar en så kallad dagpenning för personer som blir arbetslösa och ansöker om arbetslöshetsersättning, det vill säga den ersättning som personen har rätt till per dag under arbetslösheten. För personer som har rätt till inkomstrelaterad ersättning baseras den på hur mycket personen har tjänat och arbetat under ramtiden. Det finns en nedre och en övre gräns för storleken på ersättningen, som också skiljer sig beroende på hur länge personen har varit arbetslös. Gränsen har förändrats över tid, och höjdes senast 2020 i samband med coronapandemin. Den övre gränsen för dagpenningen ökade då från 910 till 1 200 kr för de första 100 ersättningsdagarna och från 760 till 1 000 kr för de resterande ersättningsdagarna.

Figur 11. Medeldagpenning för kvinnor och män, och kvinnors medeldagpenning som andel av mäns, 2013–2022.



Den genomsnittliga arbetslöshetsersättningen per dag, medeldagpenningen, har ökat successivt 2013–2022, för både kvinnor och män. Det framgår av figur 11. Män har genomgående haft en högre medeldagpenning än kvinnor. Medeldagpenningen för kvinnor varierade mellan 95 och 96 procent av mäns medeldagpenning 2013–2019. År 2020 minskade andelen till 94 procent, och har legat på samma nivå sedan dess.

Figur 12. Andel av de med inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning 2022 som fick den högsta möjliga dagpenningen, uppdelat på kön och hur många dagar i ersättningsperioden som de hade förbrukat.



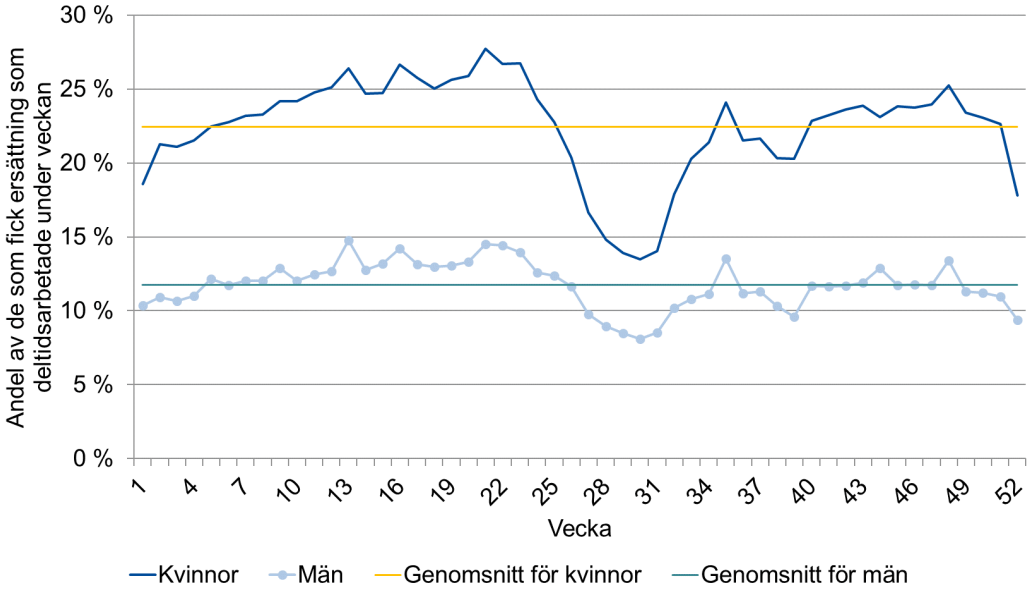
År 2022 var det också vanligare att män fick den högsta möjliga dagpenningen än att kvinnor fick det. Det framgår av figur 12. Av de som var i början av sin ersättningsperiod (dag 1–100) fick en fjärdedel av kvinnorna och en tredjedel av männen den högsta möjliga dagpenningen. Av de som var inne på dag 101–200 i ersättningsperioden fick ungefär 40 procent av kvinnorna och ungefär 50 procent av männen den högsta möjliga dagpenningen. I statistiken vi beskriver här ingår alla kvinnor och män som fick inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning, oavsett hur mycket de hade arbetat under ramtiden. Som vi beskriver i avsnitt 4.1.1 var det under samma period vanligare att kvinnor hade arbetat mindre än heltid under ramtiden än att män hade det. Om vi bara inkluderar kvinnor och män som hade en normalarbetstid på 36 timmar eller mer, är andelen som får den högsta möjliga dagpenningen genomgående högre, och skillnaden mellan kvinnor och män mindre.

4.1.3 Deltidsersättning

Det är möjligt att både arbeta och få arbetslöshetsersättning under samma vecka om arbetet sker på deltid och om personen tidigare har arbetat i en högre omfattning än under den aktuella veckan. En arbetssökande har maximalt rätt till 60 deltidsveckor med arbetslöshetsersättning.

Det är vanligare att kvinnor får arbetslöshetsersättning och arbetar deltid under samma vecka, än att män gör det. Det framgår av figur 13. Av de som fick ersättning respektive vecka 2022 var det i genomsnitt 22 procent av kvinnorna och 12 procent av männen som både deltidsarbetade och fick ersättning. Skillnaden mellan kvinnor och män var minst i mitten av året, alltså under sommaren.

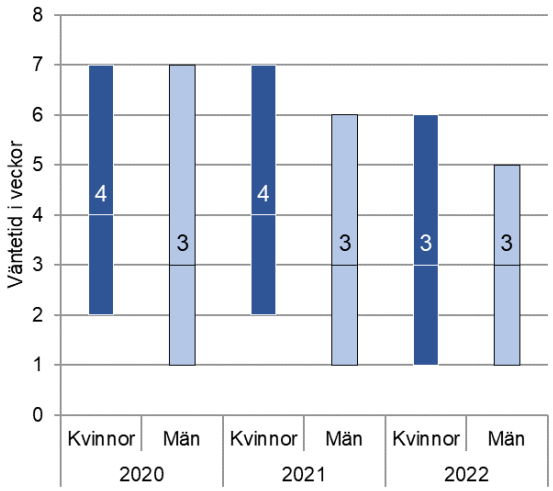
Figur 13. Andel av kvinnorna och männen som fick arbetslöshetsersättning respektive vecka under 2022, som också deltidsarbetade under veckan.



4.2 Väntetider för första utbetalningen av ersättning

Väntetiden är ett mått som används för att mäta tiden för att få ersättning för en person som söker ersättning för första gången i en ersättningsperiod. Väntetiden mäts i antal veckor från att en person skickar in sin första tidrapport till den vecka när personen får sin första utbetalning. Många gånger förlängs väntetiden av att a-kassan behöver begära in olika typer av kompletteringar. Medianen[24] för väntetiden är antalet veckor som det tog innan hälften av de som ansökte om ersättning fick sin första utbetalning. Figur 14 visar väntetiderna för alla a-kassor sammantaget. Både 2020 och 2021 var medianen för väntetiden en vecka längre för kvinnor (4 veckor) än för män (3 veckor) när vi ser till alla a-kassor sammantaget. År 2022 var medianen för väntetiden lika lång för kvinnor och män. När vi tittar närmare på statistiken för 2022 kan vi dock se att medianen för väntetiden var en vecka längre för kvinnor än för män under sex av tolv månader under året. Väntetiden för den första kvartilen var en vecka längre för kvinnor än för män 2020 och 2021, och väntetiden för den tredje kvartilen var en vecka längre för kvinnor än för män 2021 och 2022.

Figur 14. Väntetiden för kvinnor och män 2020–2022. I lådan visar den horisontella linjen medianvärdet, den nedre gränsen den första kvartilen och den övre gränsen den tredje kvartilen.



[24] Median är det tal som storleksmässigt ligger i mitten av en ordnad talserie. Den första kvartilen är det tal som delar av en ordnad talserie så att en fjärdedel av talen har ett lägre värde än första kvartilen och tre fjärdedelar har ett högre värde. Den tredje kvartilen är det tal som delar av en ordnad talserie så att tre fjärdedelar av talen har ett lägre värde än tredje kvartilen och en fjärdedel har ett högre värde.

4.2.1 Olika väntetider för kvinnor och män hos vissa a-kassor

De flesta a-kassorna (17 av 24) hade lika långa väntetider för kvinnor och män under 2022. Tabell 3 visar väntetiderna i antalet veckor för de a-kassor som hade olika väntetider för kvinnor och män. Hos fem av a-kassorna var väntetiden en vecka längre för kvinnor än för män och hos Småföretagarnas a-kassa var väntetiden en vecka längre för män än för kvinnor.

Tabell 3. A-kassor med olika väntetider för kvinnor och män under 2022.

A-kassa	Kvinnor	Män
Fastighets	3	2
Journalisternas	2	1
Livsmedelsarbetarnas	5	4
Småföretagarnas	2	3
Sveriges arbetares	3	2
Unionens	5	4
Samtliga a-kassor	**3**	**3**

4.2.2 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken

Ingen av a-kassorna som hade en skillnad i väntetid mellan kvinnor och män var medvetna om den fanns. Fastighets a-kassa uppgav dock att de inte förvånades över att det fanns en skillnad. De beskrev att en möjlig orsak som skulle kunna förklara skillnaden mellan kvinnor och män är att a-kassan har två huvudsakliga yrkeskategorier bland sina medlemmar. Ersättningsärendena för den ena yrkeskategorin är mer invecklade – och tar alltså längre tid att handlägga – och andelen kvinnor är högre i den yrkesgruppen. Journalisternas a-kassa resonerade att det kan vara vanligare att kvinnor bland deras medlemmar arbetar hos arbetsgivare där det tar längre tid att få fram ett arbetsgivarintyg, men tydliggjorde att de inte har något underlag som visar att det är så. De uppgav också att a-kassan i dagsläget inte har någon konkret åtgärd för att minska skillnaden, men att de anser att det är viktigt med likabehandling oavsett könstillhörighet. Livsmedelsarbetarnas a-kassa uppgav att deras handläggning av ärenden behandlas i den ordning de kommer in, men att skillnaden skulle kunna bero på att ärenden för män inte behövt kompletteras i samma utsträckning som ärenden för kvinnor. A-kassan uppgav att de behöver analysera orsakerna djupare för att bedöma om de skulle kunna göra något för att minska skillnaden. Unionens a-kassa svarade att en möjlig förklaring skulle kunna vara att kvinnor har mer frånvaro, fler deltidsanställningar och parallella anställningar som behöver utredas innan ersättning kan betalas ut. Småföretagarnas a-kassa menade att en bidragande orsak skulle kunna vara de socioekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män bland deras medlemmar, att vissa medlemmar har lättare att komma in med uppgifter som efterfrågas. På frågan om de bedömer att de skulle kunna göra något för att minska skillnaden svarade de att ett första steg skulle vara att medvetandegöra organisationen på skillnaderna. De uppgav också att de har infört en tjänst riktad mot ersättningssökande som behöver extra stöd i kommunikationen med a-kassan.

4.3 Bisyssla

Om en person har haft ett extraarbete vid sidan av sin heltidssysselsättning under minst 12 månader innan arbetslösheten, kan hen ha rätt till arbetslöshetsersättning på heltid trots att hen fortsätter med extraarbetet. Extraarbetet kan antingen vara en anställning eller ett eget företag. Det är a-kassan som beslutar om extraarbetet är en godkänd bisyssla, i samband med att personen ansöker om ersättning.

Tabell 4. Beslut om godkänd bisyssla i form av anställning eller företag 2022, och medianen för inkomsten och tiden per vecka som beräknats för bisysslan.

Typ av bisyssla	Antal beslut om godkänd bisyssla*		Fördelning mellan typerna		Medianinkomst per vecka (kronor)*		Mediantid per vecka (timmar)**	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Anställning	70	70	28 %	18 %	840	910	4	4
Företag	190	330	72 %	82 %	0	0	2	2

* Avrundat till närmaste tiotal.
** Avrundat till närmaste heltal.

Under 2022 tog a-kassorna ungefär lika många beslut om bisysslor i form av anställningar för kvinnor och män. Samma år var antalet beslut om egna företag som var godkända som bisyssla fler för män, drygt 300, än för kvinnor, knappt 200. För män var det alltså vanligare att bisysslan var ett eget företag än vad det var för kvinnor. Inkomsten från bisysslor i form av anställning var något högre för män än för kvinnor, med en median på 840 kronor per vecka för kvinnor och 910 kronor per vecka för män. För både kvinnor och män var medianinkomsten från bisysslor i form av eget företag 0 kronor per vecka. Tiden som kvinnor och män la på sin bisyssla var samma för kvinnor och män, när vi ser till medianen.

4.4 Sjukdom, tid med föräldrapenning och andra förhinder under arbetslösheten

Den som är arbetslös och vill ansöka om arbetslöshetsersättning gör det i efterhand, tidigast veckan efter och senast 9 månader efter att den arbetslösa veckan inträffar. Ansökan görs genom att personen fyller i en tidrapport, där hen får uppge i vilken omfattning hen har varit arbetslös, arbetat, varit sjuk eller har haft andra förhinder att ta arbete.

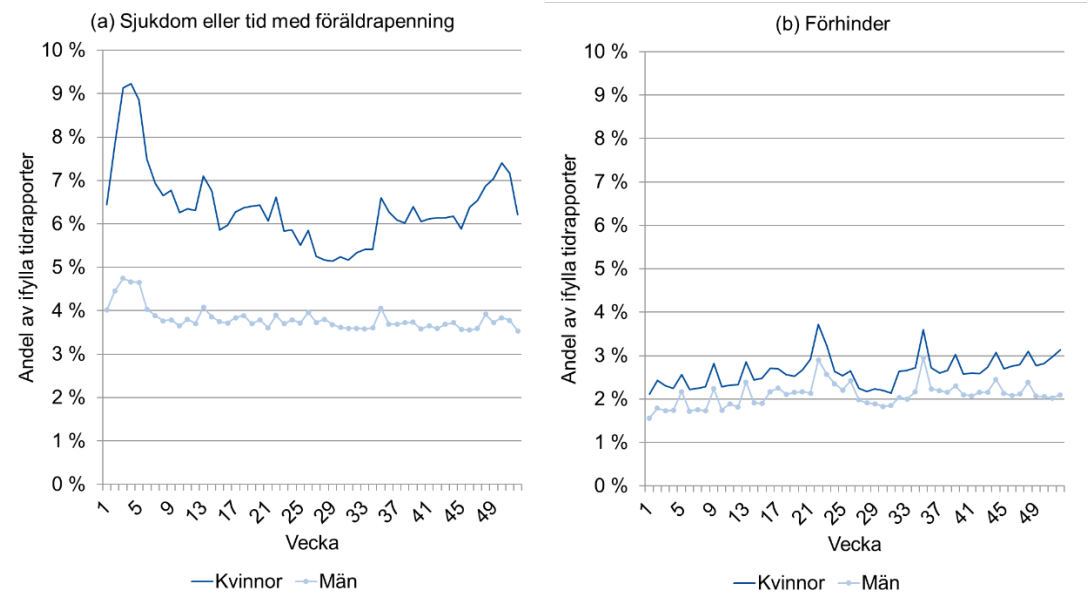
Den som ansöker om ersättning fyller i tidrapporten vecka för vecka, eftersom arbetslöshetsförsäkringen är en så kallad veckoförsäkring. Innan hen skickar in tidrapporten får hen intyga på heder och samvete att uppgifterna som hen har lämnat i tidrapporten är riktiga och fullständiga. Om personen i fråga inte har varit arbetslös hela veckan, dras arbetslöshetsersättning av utifrån en särskild tabell. Om personen

själv eller hens barn är sjukt, kan hen i stället få ersättning från Försäkringskassan. Personer som har andra förhinder får ingen ersättning. För personer som arbetar deltid är det möjligt att få betald semester från sitt deltidsarbete.[25]

Under 2022 fyllde i genomsnitt 6 procent av kvinnorna och 4 procent av männen i sin tidrapport att de hade varit sjuka eller haft tid med föräldrapenning i någon omfattning respektive vecka. Samma år fyllde i genomsnitt 3 procent av kvinnorna och 4 procent av männen i sin tidrapport att de hade haft förhinder i någon omfattning respektive vecka.

Figur 15 a visar andelen av de som har skickat in en tidrapport respektive vecka 2022 som har uppgett att de har varit sjuka eller har haft tid med föräldrapenning någon gång under veckan. Andelen kvinnor som har gjort det varierar mellan 5 och 9 procent under året och är högst i början och slutet av året och lägst under sommaren. För män är andelen som har uppgett att de har varit sjuka eller haft tid med föräldrapenning generellt 4 procent, med undantag för några veckor i början av året. Andelen kvinnor är alltså högre än andelen män, och variationen över året är större för kvinnor än för män. I figur 15 b redovisar vi motsvarande andelar för arbetssökande som har uppgett att de har haft förhinder att söka och ta arbete någon gång under veckan. När det kommer till förhinder är skillnaden mellan kvinnor och män ungefär lika stor under året.

Figur 15. Andel av de som skickat in tidrapporter respektive vecka 2022 som fyllt i att de har varit sjuka eller haft tid med föräldrapenning (a) eller fyllt i att de har haft förhinder (b) i någon omfattning, uppdelat på kön.

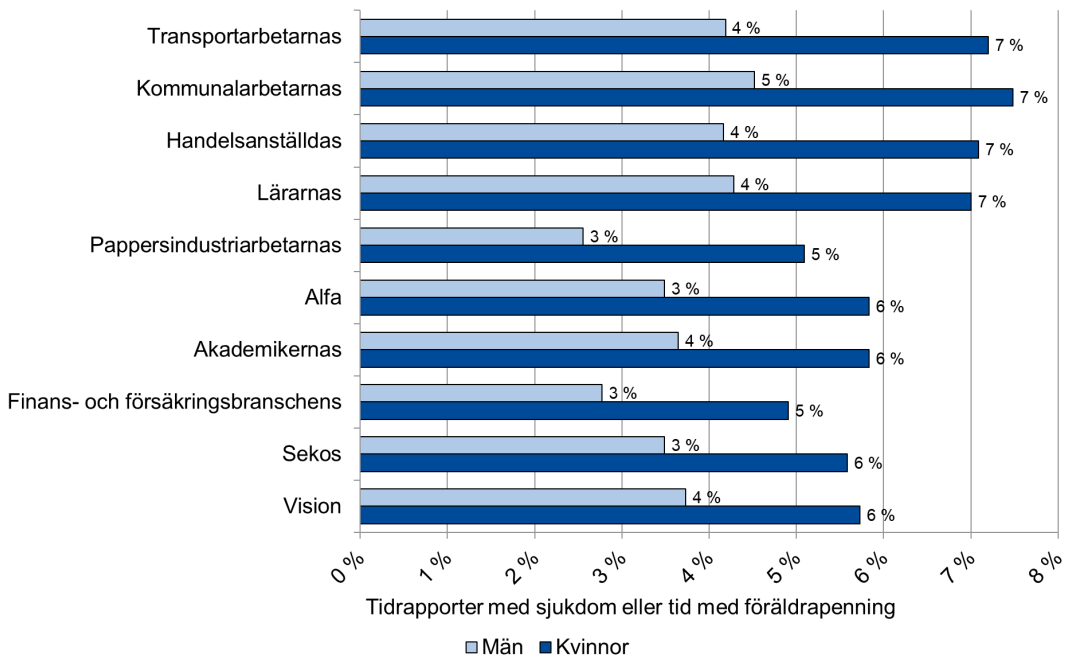


[25] Det händer att även personer som inte arbetar deltid deklarerar i sin tidrapport att de har haft semester, trots att de antagligen skulle ha fyllt i att de var förhindrade. Därför finns det en viss osäkerhet i uppgifterna som gäller förhinder och semester.

4.4.1 Större skillnad mellan kvinnor och män hos vissa a-kassor

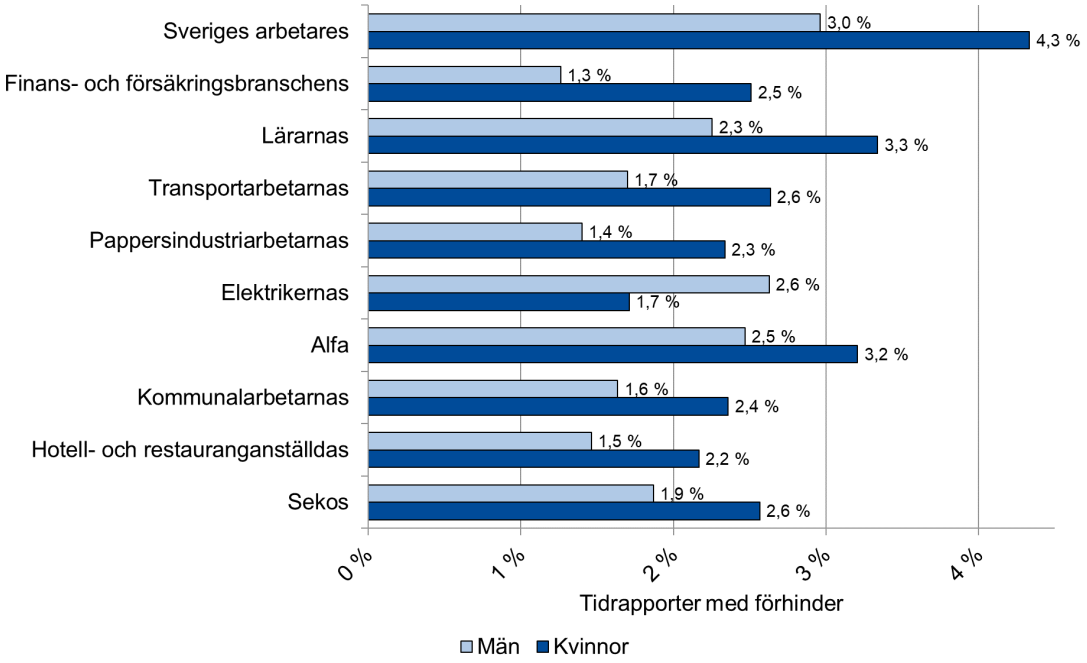
I det här avsnittet redovisar vi statistik om sjukdom eller tid med föräldrapenning respektive förhinder uppdelat per a-kassa, för de a-kassorna med störst skillnad mellan kvinnor och män.

Figur 16. Genomsnittlig andel av tidrapporterna 2020–2022 där personen har deklarerat sjukdom eller tid med föräldrapenning i någon omfattning, uppdelat på kön och a-kassa. Sorterat efter procentenheters skillnad mellan kvinnor och män: från störst till minst. De tio a-kassorna med störst skillnad.



Hos nästan alla a-kassor var det vanligare att kvinnor uppgav att de hade varit sjuka eller haft tid med föräldrapenning än att män gjorde det. Hos Elektrikernas och Fastighets a-kassor var andelen lika stor för kvinnor och män. Figur 16 visar andelen tidrapporter med sjukdom eller tid med föräldrapenning för de 10 a-kassorna där skillnaden mellan kvinnor och män var störst. Högst upp finns Transportarbetarnas, Kommunalarbetarnas, Handelsanställdas och Lärarnas a-kassor, med omkring 3 procentenheters skillnad mellan kvinnor och män.

Figur 17. Genomsnittlig andel av tidrapporterna 2020–2022 där personen har deklarerat förhinder i någon omfattning, uppdelat på kön och a-kassa. Sorterat efter procentenheters skillnad mellan kvinnor och män: från störst till minst. De tio a-kassorna med störst skillnad.



Hos nästan alla a-kassor var det vanligare att kvinnor uppgav att de hade haft förhinder att söka och ta arbete någon gång under veckan 2020–2022, än att män gjorde det. Det var bara hos Elektrikernas a-kassa som den genomsnittliga andelen män som deklarerade förhinder var högre än motsvarande andel kvinnor.

Figur 17 visar andelen tidrapporter med förhinder för de 10 a-kassorna där skillnaden mellan kvinnor och män var störst. Högst upp finns Sveriges arbetares, Finans- och försäkringsbranschens och Lärarnas a-kassor, där skillnaden var en dryg procentenhet. Kvinnor hos Sveriges arbetares a-kassa deklarerade förhinder i högst grad, medan män hos Säljarnas a-kassa deklarerade förhinder i lägst grad (framgår inte av figuren).

4.4.2 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken

Handelsanställdas a-kassa uppgav i sitt svar till oss att de inte var medvetna om att det fanns en skillnad mellan kvinnors och mäns rapporterade sjukdom eller tid med föräldrapenning, i den meningen att de inte har undersökt siffrorna på sin a-kassa. Däremot menade de att det är allmänt känt vilket kön som tar ut mest föräldrapenning. De kunde inte se något i sin hantering som skulle kunna förklara skillnaden, eftersom frågan rör ersättningar som inte är kopplade till a-kassan, och att det är den enskilde som själv rapporterar sjukdom eller tid med föräldrapenning till a-kassan. A-kassan kunde inte heller se att det finns något de kan göra för att göra skillnaden mindre. När det kommer till andra möjliga förklaringar svarade de att det är ett problem av mer övergripande karaktär att

- kvinnor tar ut större del av föräldraledigheten, något som har med normer och värderingar på ett samhälleligt plan att göra
- det är fler kvinnor än män rent generellt som har sjukpenning, vilket sannolikt har en mängd förklaringar, till exempel att kvinnor i högre utsträckning arbetar i yrken som sliter hårt på kroppen.

Även Alfa-kassan, Kommunalarbetarnas a-kassa, och Transportarbetarnas a-kassa lyfte att kvinnor generellt tar hand om barn och tar ut tillfällig föräldrapenning i större utsträckning, och Kommunalarbetarnas a-kassa lyfte också att kvinnor är sjukskrivna i större omfattning än män.

Pappersindustriarbetarnas a-kassa var den enda a-kassan av dem vi frågade som var medvetna om att kvinnor rapporterade mer förhinder än män hos deras a-kassa. De kunde dock inte se något i sin hantering, eller några andra möjliga orsaker som kunde förklara skillnaden. Inte heller Lärarnas a-kassa kunde se något i sin hantering som helt eller delvis skulle kunna förklara skillnaden, eftersom de ger samma information och instruktioner till alla medlemmar. Småföretagarnas a-kassa uppgav att något som de kan göra för att minska skillnaden är att i ett första steg medvetandegöra organisationen om att skillnaderna finns.

4.5 Studier jämsides med arbetslöshetsersättning

4.5.1 Fler kvinnor än män studerade på deltid

För 2022 fattade a-kassorna närmare 700 beslut om att personer fick delta i studier som syftade till att ge en orientering om olika yrken eller underlätta omställning från ett arbete till ett annat, samtidigt som personerna fick arbetslöshetsersättning. De fattade också närmare 6 000 beslut om att personer fick delta i deltidsstudier, och drygt 100 beslut om att personer fick delta i heltidsstudier samtidigt som de fick ersättning, samma år (se tabell 5).

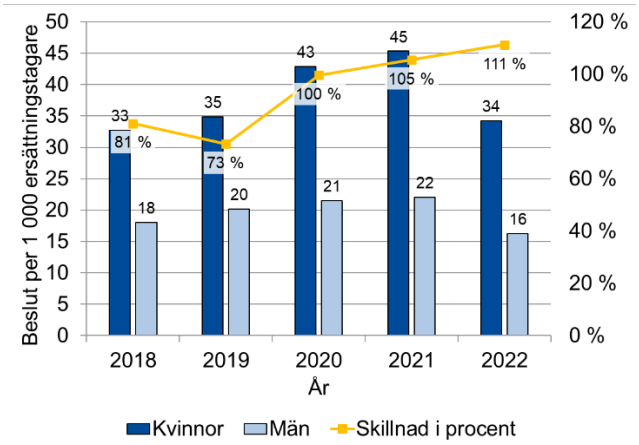
Tabell 5. Antal beslut och beslut per tusen ersättningstagare för olika studietyper 2022, uppdelat på kön.

	Orientering eller omställning		Deltidsstudier		Heltidsstudier	
	Antal beslut*	Per tusen ersättnings-tagare	Antal beslut*	Per tusen ersättnings-tagare	Antal beslut*	Per tusen ersättnings-tagare
Kvinnor	290	2,6	3 870	34	60	0,5
Män	380	3,1	1 990	16	60	0,5
Totalt	**670**	**2,9**	**5 860**	**25**	**120**	**0,5**

* Avrundat till närmaste tiotal.

Det var något vanligare för män än för kvinnor att få beslut om att delta i utbildning för orientering eller omställning, 3,1 respektive 2,6 beslut per tusen ersättningstagare 2022. Det var däremot mer än dubbelt så vanligt att kvinnor fick beslut om att delta i deltidsstudier än att män fick det, 34 respektive 16 beslut per tusen ersättningstagare.

Figur 18. Antal beslut om deltidsstudier per tusen ersättningstagare för kvinnor och män, och skillnaden mellan kvinnor och män i procent. År 2018–2022.



När det kommer till beslut om att få delta i heltidsstudier jämsides med arbetslöshetsersättning, var det lika vanligt för kvinnor och män 2022. I resten av det här avsnittet kommer vi att fokusera på beslut om deltidsstudier jämsides med arbetslöshetsersättning, eftersom det är den vanligaste studietypen. Skillnaden mellan kvinnor och män för deltidsstudier jämsides med arbetslöshetsersättning har ökat de senaste 5 åren. Det framgår av figur 18. År 2018 var det ungefär 80 procent fler beslut per tusen ersättningstagare för kvinnor än för män, och sedan dess har skillnaden ökat till ungefär 110 procent 2022.

4.5.2 Större skillnader mellan kvinnor och män hos vissa a-kassor

Vi har även undersökt skillnaderna mellan kvinnor och män hos de olika a-kassorna. Deltidsstudier var vanligare för kvinnor än för män hos alla a-kassor. I tabell 6 redovisar vi antalet beslut om deltidsstudier, och antalet beslut per tusen ersättningstagare, för de a-kassor som hade minst 100 ärenden för både kvinnor och män 2020–2022. Bland de a-kassorna var skillnaden störst hos Småföretagarnas, Sekos och Fastighets a-kassor. Hos Unionens a-kassa, som hade flest beslut totalt sett, var det mer än dubbelt så vanligt med beslut om deltidsstudier för kvinnor än för män, 63 respektive 29 beslut per tusen ersättningstagare.

Tabell 6. Antal beslut om deltidsstudier, antal sådana beslut per tusen ersättningstagare och skillnaden mellan kvinnor och män för 2020-2022, uppdelat på a-kassa. De a-kassorna med minst 100 ärenden för både kvinnor och män. Sorterat efter procentuell skillnad mellan kvinnor och män: från störst till minst.

A-kassa	Antal beslut om deltidsstudier*		Beslut per 1 000 ersättnings-tagare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Småföretagarnas	220	140	39	15
Sekos	160	150	46	18
Fastighets	410	190	78	33
Unionens	3 510	1 500	63	29
IF Metalls	300	560	37	18
Alfa	1 290	850	51	25
Transportarbetarnas	130	360	36	20
Handelsanställdas	890	370	45	25
Akademikernas	2 690	1 270	89	56
Kommunalarbetarnas	3 090	970	46	30
Hotell- och restauranganställdas	1 030	870	60	41
Vision	440	160	52	36
Lärarnas	620	170	79	56
Samtliga a-kassor	**15 550**	**8 540**	**58**	**29**

* Avrundat till närmaste tiotal.

4.5.3 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken

Några av a-kassorna som vi ställde frågor till om skillnader mellan kvinnor och män när det gäller beslut om deltidsstudier var inte medvetna om skillnaden sedan innan, medan två a-kassor uppgav att de har anat att det har funnits en skillnad. Ingen av a-kassorna bedömde att något i deras egen hantering helt eller delvis kunde förklara skillnaden mellan kvinnor och män. När det kommer till andra möjliga orsaker svarade Kommunalarbetarnas a-kassa att en förklaring skulle kunna vara att kvinnor studerar vidare i högre utsträckning än män, något som stöds av statistik från Statistiska centralbyrån (SCB). Även Unionens a-kassa uppgav att kvinnor deltar i deltidsstudier i större omfattning än män.

Handelsanställdas a-kassa resonerade att skillnaden skulle kunna förklaras av till exempel den generellt högre utbildningsnivån hos kvinnor, som skulle kunna peka på en högre benägenhet hos kvinnor att utbilda sig vidare – men att det är svårt att säga om och varför det i så fall ser ut så. A-kassan tog upp att något de kan göra är att se till att medarbetarna är medvetna om att skillnaden finns, så att de kan få signaler på om det är något som a-kassan behöver arbeta på eller ändra.

Alfa-kassan gav följande möjliga förklaringar till skillnaderna inom de områden som vi ställde frågor till dem om:

> Uppgifterna från IAF ger, enligt Alfa-kassans mening, en bild av de stora utmaningar som finns i samhället i stort gällande skillnader mellan kvinnor och män i fråga om allt från vem som tar förstahandsansvar för barn och hushållsarbete till lönestrukturer och utbildningsfrågor m.m.

4.6 Sanktioner när arbetssökande inte lever upp till kraven

Syftet med sanktioner är bland annat att tydliggöra vilka krav som ställs på den arbetssökande. Tanken är att sanktionssystemets konstruktion ska ge den arbetssökande möjlighet att ändra ett handlingssätt som inte stämmer överens med villkoren i försäkringen. När det kan antas att arbetssökande som får eller ansöker om arbetslöshetsersättning missköter sitt arbetssökande, förlänger tiden i arbetslöshet eller orsakar sin arbetslöshet ska Arbetsförmedlingen underrätta a-kassan om det. Det är sedan a-kassan som prövar ärendet och fattar beslut om sanktion för de som inte har levt upp till kraven. A-kassans beslut om sanktioner görs enligt så kallade sanktionstrappor, som innebär att sanktionen blir mer kännbar om arbetssökande till exempel missköter sitt arbetssökande upprepade gånger. För alla sanktionsgrunder är det sista steget i sanktionstrappan att den arbetssökande förlorar sin rätt till ersättning, fram till att hen uppfyller ett arbetsvillkor igen och kan beviljas en ny ersättningsperiod.

4.6.1 Arbetssökande som missköter arbetssökandet

Att missköta arbetssökandet är det vanligaste sättet för arbetssökande att inte leva upp till kraven i sanktionsbestämmelserna. I det här avsnittet redovisar vi först statistik om hur kvinnor och män som missköter arbetssökande rör sig upp för sanktionstrappan. Sedan redovisar vi övergripande statistik över de två vanligaste sätten att missköta arbetssökande på: att inte lämna in en aktivitetsrapport till Arbetsförmedlingen i tid och att inte aktivt söka lämpliga arbeten. IAF publicerar återkommande mer detaljerad statistik över exempelvis sanktioner när arbetssökande missköter arbetssökandet.[26]

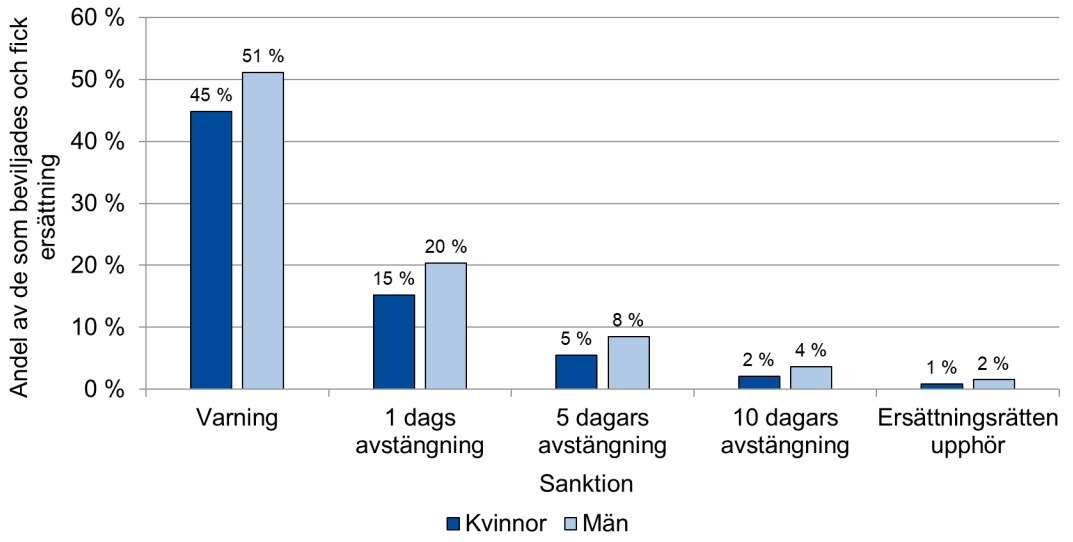
4.6.1.1 Hur kvinnor och män rör sig upp för sanktionstrappan

Som vi beskriver ovan är sanktionsbestämmelserna i arbetslöshetsförsäkringen utformade så att sanktionerna blir mer kännbara om arbetssökande vid flera tillfällen

[26] Se till exempel IAF, rapport 2023:9 Underrättelser, sanktioner och verkställanden 2022.

inte lever upp till kraven som ställs. I det här avsnittet fokuserar vi på sanktionstrappan när arbetssökande har misskött sitt arbetssökande. Vi har utgått från alla arbetssökande som beviljades en ersättningsperiod från 2021 och som har fått ersättning utbetald i den ersättningsperioden, och följt vilka sanktioner de har fått fram till september 2023.

Figur 19. Andel av de som beviljades en ersättningsperiod från 2021 som har fått respektive sanktion i sanktionstrappan, uppdelat på kön.



Eftersom en varning är det första steget i sanktionstrappan, är det också den vanligaste sanktionen. Figur 19 visar att 45 procent av kvinnorna och 51 procent av männen har fått en varning. Andelen som har fått respektive sanktion minskar för varje steg i sanktionstrappan, men andelen män som fått respektive sanktion är genomgående högre än andelen kvinnor. Det är 0,9 procent av kvinnorna och 1,5 procent av männen har gått igenom alla steg i sanktionstrappan och därmed förlorat sin rätt till ersättning.

4.6.1.2 Prövade underrättelser leder oftare till sanktion för män än för kvinnor

De vanligaste sätten som arbetssökande misskötte arbetssökandet på 2020–2022 var att inte lämna in en aktivitetsrapport till Arbetsförmedlingen när de skulle, och att inte aktivt söka lämpliga arbeten. När det kommer till att inte lämna in aktivitetsrapporten var det en lika stor andel av underrättelserna som a-kassorna prövade som ledde till sanktion för kvinnor och män när vi ser till alla a-kassor sammantaget. Hos vissa a-kassor var däremot sanktionsgraden högre för män än för kvinnor.

När det kommer till att inte aktivt söka lämpligt arbete var sanktionsgraden något högre för män än för kvinnor för alla a-kassor sammantaget. Uppdelat per a-kassa kan vi se att det fanns en större skillnad mellan sanktionsgraden för kvinnor och män hos vissa a-kassor, medan det inte fanns någon skillnad hos andra a-kassor.

4.6.1.3 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken

Prövade underrättelser om att inte lämna in aktivitetsrapporten till Arbetsförmedlingen respektive att inte aktivt söka lämpliga arbeten ledde till sanktion i olika grad för kvinnor och män hos vissa a-kassor. De a-kassor som vi frågade svarade att de inte var medvetna om skillnaden sedan tidigare. Alfa-kassan tog däremot upp att de relativt nyligen genom en av IAF:s rapporter[27] har fått en ökad förståelse för hur långa väntetider och sammanläggningar av underrättelser från Arbetsförmedlingen också kan påverka skillnaden i beslutade sanktioner mellan kvinnor och män. STs och GS a-kassor uppgav att de inte kan se något i sin hantering som helt eller delvis kan förklara skillnaden, utan att alla blir behandlade lika oavsett kön.

Akademikernas a-kassa svarade att de strävar efter att ge alla samma service och alltid vara objektiva i sin handläggning. De bedömer att det inte finns något de kan göra för att skillnaden mellan kvinnor och män ska bli mindre, men att frågan är viktig och varje medlem ska få en rättvis prövning oavsett kön. GS a-kassa uppgav att de kontinuerligt utbildar i försäkringen, men att de inte själva ser att de gör skillnader på kön utan i nuläget utgår från att besluten är korrekta. STs a-kassa svarade att de bedömer att de inte kan göra något för att skillnaderna ska bli mindre mer än att informera, och att de informerar alla medlemmar om vad de behöver göra för att få ersättning från a-kassan.

4.6.2 Arbetssökande som orsakar sin arbetslöshet genom att själva lämna sitt arbete

Om en arbetssökande orsakar sin arbetslöshet, till exempel genom att lämna sitt arbete utan att ha någon giltig anledning till det, ska hen stängas av från rätten till ersättning. Avstängningen ska vanligtvis vara 45 ersättningsdagar, men om arbetet sannolikt skulle ha varat i högst 10 dagar ska avstängningen vara 20 ersättningsdagar.[28] Om personen orsakar sin arbetslöshet en andra gång ska hen stängas av igen, och om personen gör det en tredje gång förlorar hen rätten till ersättning tills hen har uppfyllt ett arbetsvillkor igen. En giltig anledning till att lämna sitt arbete är att man inte kan återgå till det, eller till något annat arbete hos arbetsgivaren, på grund av hälsoskäl. Hälsoskälen behöver styrkas med ett läkarintyg, som ska utfärdas innan man lämnar sitt arbete. [29] Det finns också exempel på rättsfall där domstolen till exempel har bedömt att giltiga anledningar att lämna

---

[27] IAF, rapport 2023:8 Orsaker till och effekter av långa handläggningstider för underrättelser.

[28] 43 b § ALF.

[29] 19 c § ALFFo.

sitt arbete har varit mobbing och trakasserier från arbetsgivarens sida[30] samt en ny erbjuden anställning som började kort efter en redan erbjuden anställning[31].

Den här statistiken ingår inte i samma omfattning i IAF:s årliga rapport om underrättelser, sanktioner och verkställande som den om att missköta arbetssökandet, eftersom det är en av sanktionsgrunderna i arbetslöshetsförsäkringen som vanligtvis inte baseras på underrättelser från Arbetsförmedlingen. I stället är det nästan uteslutande a-kassan själv som uppmärksammar förhållandet att personer på egen begäran har lämnat sitt arbete.

4.6.2.1 Fler kvinnor stängdes inte av från ersättning när de lämnade sitt arbete

År 2020–2022 prövade a-kassorna 32 200 ärenden för kvinnor som hade sagt upp sig själva och 31 800 ärenden för män som hade sagt upp sig själva. Det framgår av tabell 7.

Tabell 7. Ärenden om egen uppsägning under 2020–2022 som ledde respektive inte ledde till avstängning.

Ärenden om egen uppsägning	Antal*		Procentuell fördelning	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Som ledde till avstängning	24 900	25 800	77 %	81 %
Som inte ledde till avstängning	7 300	6 000	23 %	19 %
Totalt	**32 200**	**31 800**	**100 %**	**100 %**

* Avrundat till närmaste hundratal.

I 7 300 (23 procent) av ärendena för kvinnor beslutade a-kassan inte stänga av personen från ersättning, utan bedömde att personen hade haft giltig anledning att säga upp sig. Motsvarande antal ärenden för män var närmare 6 000 (19 procent). Sett till alla ärenden som inte ledde till avstängning gällde 55 procent kvinnor och 45 procent män.

4.6.2.2 Vanligare att män blev avstängda från ersättning hos vissa a-kassor

Figur 20 visar andelen ärenden hos de olika a-kassorna som gällde kvinnor respektive män som själva lämnat sitt arbete, som inte ledde till avstängning.

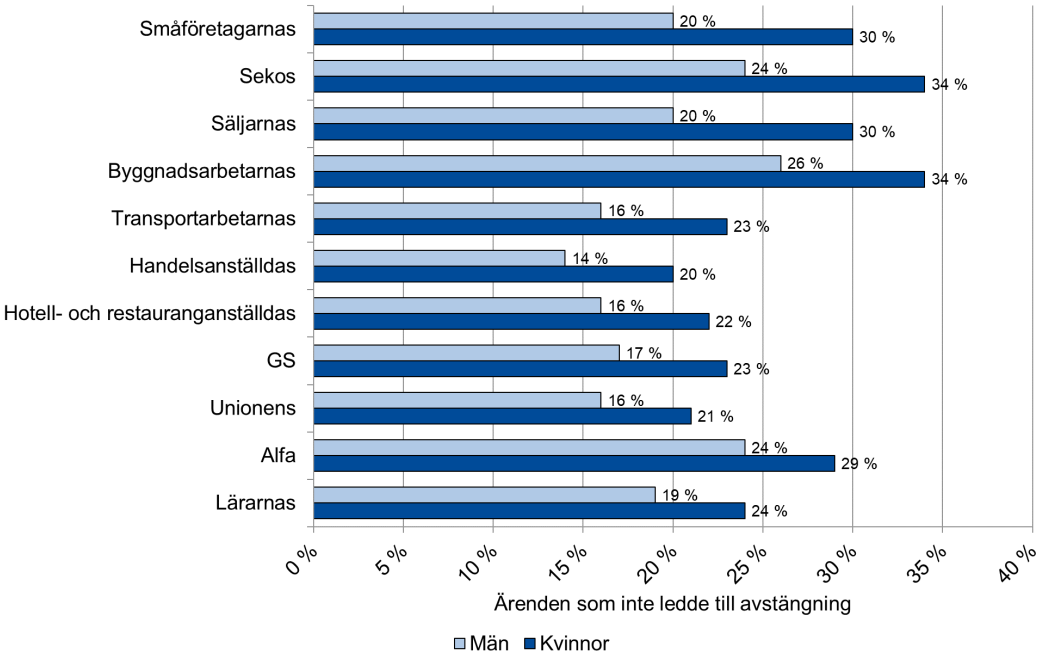
Hos alla a-kassor utom A-kassan Vision var andelen ärenden som inte ledde till avstängning högre för kvinnor än för män (framgår inte av figuren). Störst skillnad fanns hos Småföretagarnas, Sekos och Säljarnas a-kassor, där andelen var ungefär

[30] Kammarrätten i Göteborgs dom, mål nr 9178-12.

[31] HFD 2022 ref. 35.

10 procentenheter högre för kvinnor än för män. Hos fyra a-kassor var andelen som inte stängdes av från ersättning 7–8 procentenheter högre för kvinnor än för män.

Figur 20. Andel ärenden om egen uppsägning under 2020–2022 som inte ledde till avstängning, uppdelat på a-kassa. A-kassor med minst 4 procentenheters skillnad mellan kvinnor och män. Sorterat efter största till minsta procentenheters skillnad mellan kvinnor och män.



4.6.2.3 A-kassorna reflektioner om könsskillnader i statistiken

Ingen av a-kassorna som vi ställde frågor till om sanktioner när arbetssökande själva lämnat sitt arbete, var tidigare medvetna om att det fanns en skillnad mellan kvinnor och män hos deras a-kassa. Ingen av dem kunde heller se att något i deras hantering helt eller delvis skulle kunna förklara skillnaden. GS a-kassa skrev att deras uppfattning är att alla blir behandlade lika oavsett kön, och Handelsanställdas a-kassa skrev att de utan en närmare granskning inte kan säga om något i deras egen hantering kan förklara skillnaden.

När det kom till andra möjliga orsaker till att skillnader finns, svarade Handelsanställdas a-kassa att det sannolikt finns en mängd orsaker och att det är svårt att uttala sig om, men att det till exempel skulle kunna vara så att kvinnor i högre grad har arbeten som ger ohälsa och att de därmed i högre grad säger upp sig med sjukdom som giltig anledning. De uppgav också att det skulle vara intressant att titta närmare på det för att se om det kan finnas några orsaker som de kan påverka. Transportarbetarnas a-kassa menade att en möjlig förklaring skulle kunna vara att kvinnor är mer medvetna om giltiga skäl. De tänker inte på om det är en kvinna eller man som deras hantering avser, utan ser alla som medlemmar. Unionens a-kassa svarade att de tror att kvinnor generellt är bättre på att komma in med underlag än män, som en möjlig förklaring till skillnaden. GS a-kassa uppgav att de kontinuerligt

utbildar i försäkringen, och att de inte själva ser att de gör skillnader på kön. I nuläget utgår de därför från att besluten är korrekta.

4.7 Upptäckta felaktiga utbetalningar och återbetalning av dem

En ersättningstagare som har fått ersättning utan att ha rätt till det eller har fått ersättning med ett för högt belopp kan bli återbetalningsskyldig för den ersättning som har betalats ut felaktigt. Felaktiga utbetalningar av arbetslöshetsersättning kan uppstå på flera sätt. De kan bland annat bero på att den som söker ersättning avsiktligt eller oavsiktligt lämnar felaktiga uppgifter. Felaktiga utbetalningar kan också orsakas av att ersättningstagaren inte uppfyller sin skyldighet att lämna nya uppgifter som påverkar rätten till ersättning. En annan orsak kan vara att ersättning betalats ut för tidsperioder när ersättningstagaren inte har uppfyllt de krav som ställs i ALF på den enskildes agerande, exempelvis att aktivt söka arbete och att stå till arbetsmarknadens förfogande.

4.7.1 Mer felaktiga utbetalningar till män än till kvinnor

A-kassorna krävde under 2022 återbetalning för ungefär 90 miljoner kronor felaktiga utbetalningar till kvinnor, och ungefär 128 miljoner kronor felaktiga utbetalningar till män. Ersättningen som a-kassorna krävde återbetalning för gällde ungefär 12 500 kvinnor och 15 300 män.

Tabell 8. Återkrävt belopp per person under 2022 för kvinnor och män, median samt första och tredje kvartilen.

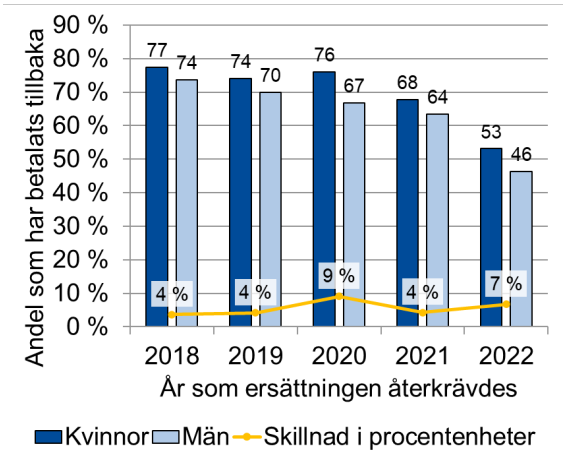
Kön	Första kvartilen	Median	Tredje kvartilen
Kvinnor	830	1 980	5 110
Män	970	2 340	6 000

Not: Avrundat till närmaste tiotal.

Medianvärdet för a-kassornas återkrav under 2022 är 1 980 kronor för kvinnor och 2 340 kronor för män, vilket framgår av tabell 8. Män fick alltså något större återkrav. Detsamma gäller för första och tredje kvartilen.

4.7.2 Män har betalat tillbaka felaktiga utbetalningar i lägre grad

Figur 21. Andel av upptäckta felaktiga utbetalningar som återkrävdes 2018–2022 som har betalats tillbaka, uppdelat på kön.



Hittills har 53 procent av återkravsbeloppet som avsåg kvinnor och 46 procent av återkravsbeloppet som avsåg män 2022 betalats tillbaka till a-kassan. Det innebär att kvinnor har betalat tillbaka en större andel av den felaktigt utbetalade ersättningen. Figur 21 visar samma mönster för återkrav som a-kassorna gjorde under perioden 2018–2022. Skillnaden mellan kvinnor och män är minst för ersättning som a-kassorna återkrävde 2018 och störst för ersättning som a-kassorna återkrävde 2020.

4.7.3 Kvinnor och män har betalat tillbaka felaktiga utbetalningar i olika grad hos vissa a-kassor

A-kassornas upptäckta felaktiga utbetalningar 2020–2022 varierade mellan knappt 800 000 kronor hos Pappersindustriarbetarnas a-kassa och drygt 135 miljoner kronor hos Kommunalarbetarnas a-kassa. I tabell 9 redovisar vi de upptäckta felaktiga utbetalningarna och andelen av dem som de berörda personerna har betalat tillbaka, för a-kassorna som har återkrävt minst 400 000 kr från både kvinnor och män med en skillnad mellan kvinnor och män på mer än 10 procentenheter.

Tabell 9. Felaktiga utbetalningar som a-kassorna har återkrävt 2020–2022, och andelen av dem som personerna i fråga har återbetalat, för kvinnor och män. A-kassor som återkrävt minst 400 000 kr från både kvinnor och män med en skillnad mellan kvinnor och män på mer än 10 procentenheter. Sorterat efter procentenheters skillnad mellan kvinnor och män: från störst till minst.

A-kassa	Upptäckta felaktiga utbetalningar (kr)*		Andel som har återbetalats	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Journalisternas	754 000	851 000	92 %	60 %
Lärarnas	8 587 000	5 297 000	73 %	55 %
Handelsanställdas	20 258 000	23 237 000	72 %	57 %
Sekos	3 238 000	10 845 000	71 %	56 %
Säljarnas	419 000	1 885 000	58 %	45 %
Hotell- och restauranganställdas	19 357 000	33 777 000	76 %	62 %
Sveriges arbetares	872 000	1 907 000	74 %	61 %
Ledarnas	3 206 000	4 803 000	70 %	82 %
STs	2 863 000	3 539 000	70 %	58 %
Transportarbetarnas	4 700 000	36 781 000	65 %	53 %
Livsmedelsarbetarnas	1 914 000	5 051 000	70 %	59 %
Småföretagarnas	6 076 000	13 077 000	72 %	62 %
Samtliga a-kassor	**287 185 000**	**390 721 000**	**65 %**	**59 %**

* Avrundat till närmaste tusental.

Skillnaden mellan hur stor andel av beloppet som kvinnor respektive män har betalat tillbaka är störst hos Journalisternas a-kassa (92 procent för kvinnor och 60 procent för män), Lärarnas a-kassa (73 procent för kvinnor och 55 procent för män) och Handelsanställdas a-kassa (72 procent för kvinnor och 57 procent för män). Utöver Ledarnas a-kassa, är det ytterligare två a-kassor där män hade betalat tillbaka en högre andel av de upptäckta felaktiga utbetalningarna än kvinnor (Akademikernas och Pappersindustriarbetarnas a-kassor, framgår inte av tabellen).

4.7.4 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken

Inte någon av a-kassorna som vi ställde frågor till var medveten om att det fanns en skillnad mellan kvinnor och mäns återbetalningsgrad hos deras a-kassa, och ingen kunde heller se något i deras egen hantering som skulle kunna förklara skillnaden. Handelsanställdas a-kassa menade att det inte är omöjligt att det finns något i deras hantering som skulle kunna förklara skillnaden, men att det skulle vara mycket svårt att ta reda på. Ett exempel som a-kassan gav på något som skulle kunna undersökas var om det finns några skillnader i beviljande av avbetalningsplaner, som beror på just kön.

Journalisternas a-kassa svarade att de har likabehandling i alla avseenden för handläggning, service och bemötande och att det inte bara gäller mellan kvinnor och män utan att de utför all sin verksamhet utifrån likabehandling oavsett till exempel ålder och etnisk bakgrund. Säljarnas a-kassa svarade att en möjlig förklaring till skillnaden skulle kunna vara att kvinnor i regel har mindre skulder som de möjligtvis

känner att det är lättare att betala tillbaka. På frågan om a-kassan bedömer att det finns något de kan göra för att minska skillnaden mellan kvinnor och män, svarade Journalisternas a-kassa att de i dagsläget inte har någon konkret åtgärd som just deras organisation kan göra för att skillnaden ska bli mindre.

Handelsanställdas a-kassa svarade:

> Vi kan egentligen inte se några faktorer i vår handläggning eller hantering i övrigt som skulle påverka detta. Men på ett generellt plan kan vi ta upp frågan för att medvetandegöra våra medarbetare om att skillnader finns oavsett orsak. Kanske får vi då signaler om att det finns något vi behöver arbeta på eller ändra.

4.8 Uteslutning och frånkännande

Att utesluta en medlem ur en a-kassa och att frånkänna en arbetssökande rätten till arbetslöshetsersättning är åtgärder som tillämpas när en medlem medvetet eller av grov vårdslöshet har lämnat oriktiga eller vilseledande uppgifter, eller låtit bli att anmäla ändrade förhållanden, som har betydelse för medlemmens rätt till ersättning eller medlemskap. A-kassan ska i dessa ärenden pröva om det finns någon grund för att utesluta medlemmen. Om det finns särskilda skäl kan a-kassan i stället besluta om att frånkänna den arbetssökande rätten till ersättning.

Ett frånkännande av ersättning innebär att den arbetssökande stängs av från arbetslöshetsersättning under en period. I praxis har det uppgetts att ett särskilt skäl kan vara att en medlem själv rättar en oriktig uppgift.[32] Ett beslut om frånkännande av rätt till ersättning ska avse minst 45 och högst 195 ersättningsdagar.[33] Ett frånkännande bör i normalfallet avse omkring 130 ersättningsdagar. När det är fråga om mer allvarliga fall, när den enskilde skulle ha uteslutits om hen hade varit medlem i a-kassan, bör frånkännandet avse 195 ersättningsdagar.[34]

Tabell 10. Antal beslut om frånkännande och uteslutning som a-kassorna har fattat för 2022, uppdelat på kön.

	Antal beslut*		Könsfördelning		Procentuell fördelning	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Frånkännande	200	340	37 %	63 %	22 %	26 %
Uteslutning	700	1 000	41 %	59 %	78 %	74 %
Totalt	**900**	**1 350**	**40 %**	**60 %**	**100 %**	**100 %**

* Avrundat till närmaste tiotal.

[32] HFD 2011 ref. 57.

[33] 46 a § ALF.

[34] Prop. 2012/13:12 Åtgärder inom arbetslöshetsförsäkringen m.m., s. 95.

Tabell 10 visar antalet beslut om frånkännande och uteslutning som a-kassorna har fattat för 2022. Antalet var högre för män än för kvinnor, ungefär 60 procent av besluten om både frånkännande och uteslutning avsåg män medan resterande 40 procent avsåg kvinnor. För kvinnor var det en något högre andel av alla beslut som ledde till uteslutning, 78 procent, än det var för män, 74 procent.

Tabell 11 visar andelen av besluten om frånkännande och uteslutning som var uteslutningar, för kvinnor och män hos de 6 a-kassor med minst 20 beslut för både kvinnor och män 2020–2022, och som hade störst skillnad mellan kvinnor och män.

Tabell 11. Antal beslut om frånkännande och uteslutning 2020–2022, och andelen av dem som var uteslutningar, uppdelat på a-kassa och kön. A-kassor med minst 20 beslut för både kvinnor och män, som hade störst skillnad mellan kvinnor och män. Sorterat efter största till minsta procentenheters skillnad i andel mellan kvinnor och män.

A-kassa	Antal beslut om frånkännande och uteslutning*		Andel som var uteslutningar	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Alfa	230	320	44 %	33 %
Lärarnas	50	20	46 %	55 %
Akademikernas	60	60	80 %	87 %
IF Metalls	110	560	69 %	76 %
Transportarbetarnas	30	290	74 %	80 %
Sekos	40	160	75 %	81 %
Samtliga a-kassor	**2 740**	**4 270**	**74 %**	**74 %**

* Avrundat till närmaste tiotal.

Skillnaden är störst hos Alfa-kassan, där uteslutningarna utgjorde 44 procent av besluten som avsåg kvinnor och 33 procent av besluten som avsåg män. Hos de andra a-kassorna i urvalet var andelen uteslutningar högre för män än för kvinnor. Skillnaden var näst störst hos Lärarnas a-kassa, där uteslutningar utgjorde var 46 procent av besluten för kvinnor och 55 procent av besluten för män.

4.8.1 Vanligast för både kvinnor och män att bli frånkända i 195 dagar

A-kassorna tog oftast beslut om frånkännande av rätt till ersättning i 190–195 dagar, både när besluten avsåg kvinnor och män (se tabell 12).

Andelen som de besluten utgjorde av alla frånkännanden var dock högre för män, 72 procent, än för kvinnor, 58 procent. För kvinnor gällde 40 procent av besluten frånkännande av rätt till ersättning i 130–135 dagar. Motsvarande andel för män var 27 procent.

Tabell 12. Antal dagar som a-kassorna frånkände kvinnor och män från ersättning 2022.

Frånkännandedagar	Antal beslut*		Andel	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
45–86 dagar	<11	<11	2 %	1 %
130–135 dagar	80	90	40 %	27 %
190–195 dagar	120	250	58 %	72 %
Totalt	**200**	**340**	**100 %**	**100 %**

* Avrundat till närmaste tiotal.

Vi har också tagit fram motsvarande uppgifter uppdelat per a-kassa, men då för 2020–2022. Nio a-kassor hade 11 eller fler beslut om frånkännande för både kvinnor och män under perioden. Tabell 13 visar uppgifterna för dem. Andelen män som blev frånkända 180 dagar eller mer var större än andelen kvinnor hos alla a-kassorna som ingår i redovisningen. STs a-kassa hade omkring 20 frånkännanden för både kvinnor och män under perioden, och andelen som blev frånkända 180 dagar eller mer var 5 procent för kvinnor och 32 procent för män. Hos Unionens a-kassa, som hade omkring 300 frånkännanden totalt, var andelen som gällde 180 dagar eller mer 52 procent för kvinnor och 64 procent för män.

Tabell 13. Fördelning av frånkännandedagar för kvinnor och män hos olika a-kassor 2020–2022, och antal frånkännandebeslut som a-kassorna har tagit. A-kassor med 11 beslut eller fler för både kvinnor och män. Sorterat efter procentenheters skillnad mellan andelen kvinnor och män som fick frånkännande 130–135 dagar: från störst till minst.

A-kassa	Kvinnor				Män			
	45–90 dagar	130–135 dagar	180–195 dagar	Antal*	45–90 dagar	130–135 dagar	180–195 dagar	Antal*
STs	10 %	85 %	5 %	20	9 %	59 %	32 %	20
IF Metalls	0 %	64 %	36 %	30	0 %	45 %	55 %	140
Hotell- och restauranganställdas	0 %	65 %	35 %	50	1 %	47 %	52 %	100
Fastighets	10 %	57 %	33 %	20	0 %	41 %	59 %	20
Unionens	1 %	47 %	52 %	120	0 %	36 %	64 %	180
Vision	0 %	72 %	28 %	30	0 %	65 %	35 %	20
Kommunalarbetarnas	0 %	39 %	61 %	220	0 %	32 %	68 %	150
Handelsanställdas	0 %	29 %	71 %	14	0 %	23 %	77 %	30
Alfa	1 %	29 %	70 %	130	0 %	23 %	77 %	210
Samtliga a-kassor	**3 %**	**45 %**	**53 %**	**710**	**1 %**	**36 %**	**62 %**	**1 130**

* Tal över 20 är avrundade till närmaste tiotal.

4.8.2 A-kassornas reflektioner om könsskillnader i statistiken

Av de a-kassor som fick besvara frågor om uteslutningar och frånkännanden var ingen medveten om skillnaderna mellan kvinnor och män sedan tidigare. IF Metalls a-kassa svarade dock att de som arbetar med ärendena har anat att det finns könsskillnader, men att de inte har undersökt statistik för just den skillnaden. A-kassan svarade vidare att de inte kunde se något i sin hantering som skulle kunna förklara skillnader, men att de är ödmjuka nog att inse att det är svårt att se sådana tendenser hos sig själv.

Andra möjliga orsaker som a-kassan lyfte som skulle kunna förklara skillnaderna var allmänna könsskillnader på gruppnivå som rör beteenden, till exempel att kvinnor är noggrannare och har större intresse att rätta felaktigheter, medan män anses ha ett större riskbeteende. På vår fråga om de bedömer att det finns något de kan göra för att minska skillnaden mellan kvinnor och män svarade de att de under 2023 har infört att medlemmens namn och personnummer är dolt för beslutsfattare i just de här ärendena, vilket gör att de inte vet om medlemmens kön.

Lärarnas a-kassa svarade att de till exempel skulle kunna införa rutiner vid sanktionsutredningar om att alltid fråga efter eventuella läkarintyg för att utreda särskilda skäl ännu mer noggrant, och att den rutinen i så fall skulle gälla både kvinnor och män. Alfa-kassan konstaterade att de genom sitt särskilda uppdrag att betala ut ersättning till de som inte är medlemmar eller anslutna till en a-kassa, per automatik får en högre andel frånkännanden i förhållande till övriga a-kassor. De ville däremot inte spekulera om det förhållandet kan påverka den skillnad mellan kvinnor och män som IAF har pekat på.

När det gäller hur många dagar personer blir frånkända, tog Fastighets a-kassa upp att beslut om frånkännande i 195 dagar i regel rör personer som inte är medlemmar längre, och att a-kassans bedömning är att utträdet från a-kassan inte är en konsekvens av något i deras handläggning.

5 Analys och diskussion

I den här rapporten har IAF med hjälp av könsuppdelad statistik undersökt a-kassornas medlemmar och ärenden utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Inom vissa områden har vi låtit a-kassorna själva, utifrån kunskap om sina egna ärenden och medlemmar, resonera om möjliga förklaringar till skillnader mellan kvinnor och män som vi har sett i statistiken. Vi har också undersökt a-kassornas organisation och arbete med jämställdhet, bland annat genom att redogöra för hur kvinnor och män är representerade i a-kassornas styrelser och genom en enkät där a-kassorna fick besvara om och hur de arbetar för att kvinnor och män ska behandlas jämlikt inom arbetslöshetsförsäkringen. I det här kapitlet analyserar och diskuterar vi underlaget som vi har sammanställt. Vi lyfter även fram utvecklingsområden som IAF ser hos a-kassorna och områden som IAF menar kan behöva undersökas vidare.

Med den här rapporten vill IAF bidra till att öka a-kassornas förståelse för och medvetenhet om vad jämställdhetsperspektivet innebär och omfattar. Genom att IAF belyser nyttan som jämställdhetsperspektivet kan ha inom ramen för a-kassornas uppdrag, och för arbetslöshetsförsäkringen i stort, kan a-kassorna i större utsträckning applicera perspektivet på sin verksamhet.

5.1 A-kassorna är viktiga i jämställdhetsarbetet

A-kassorna har en viktig roll i jämställdhetsarbetet, genom uppdraget att handha arbetslöshetsförsäkringen. Enligt regeringen måste jämställdhetsperspektivet finnas med och beaktas i det dagliga arbetet där beslut fattas, resurser fördelas och normer formas, eftersom det är där jämställdhet mellan kvinnor och män skapas. Det är a-kassorna som står för mycket av det dagliga arbetet inom arbetslöshets-försäkringen, och därför menar IAF att det är viktigt att a-kassorna beaktar jämställdhetsperspektivet i sin verksamhet. Regelverket för arbetslöshetsförsäkringen är könsneutralt utformat, men det innebär inte att utfallet blir lika för kvinnor och män. Arbetsmarknaden ser olika ut för kvinnor och män, vilket bland annat speglas i vilka a-kassor de är medlemmar i och hur mycket ersättning som de har rätt till om de blir arbetslösa. Även om a-kassorna har begränsad möjlighet att inom sin verksamhet påverka de könsskillnader som finns i samhället och på arbets-marknaden, anser IAF att det är viktigt att de är medvetna om de skillnaderna, eftersom det kan ha betydelse för deras verksamhet.

Det finns däremot annat som a-kassorna kan påverka. Genom att jämställdhets-perspektivet finns med när a-kassorna utformar sin verksamhet, hanterar sina ärenden och har kontakt med sina medlemmar, kan de bidra till att förbättra jämställdheten i samhället. IAF har ett fortsatt uppdrag att utveckla arbetet med att uppnå målen för

jämställdhetspolitiken. Det innebär att IAF kommer att fortsätta arbeta med jämställdhetsintegrering och följa vilka resultat vi har uppnått med arbetet.

5.2 Vanligt att a-kassorna uttrycker att de inte behöver ett jämställdhetsperspektiv eftersom de arbetar med likabehandling

Likabehandling är en grundläggande princip i a-kassornas hantering, och alla a-kassor har för avsikt att behandla kvinnor och män lika. Trots det är det möjligt att det förekommer omotiverade skillnader mellan kvinnor och män, som beror på att könsnormer och värderingar i samhället återspeglas i a-kassornas hantering och handläggning. Det finns exempel på att det förekommer olika bemötande och hantering av kvinnor och män inom andra områden, bland annat hälso- och sjukvården[35], socialtjänsten[36], hos Arbetsförmedlingen[37], och i dömandet av brottmål[38]. Eftersom vi vet att samhället inte är jämställt finns det ett värde i att utgå från att samhällsstrukturer speglas även i den egna organisationen. Med den utgångspunkten menar IAF att det är viktigt att a-kassorna är öppna för att det kan förekomma skillnader i deras hantering av kvinnor och män, och att det finns anledning för a-kassorna att undersöka och medvetandegöra jämställdhet i sin verksamhet.

I granskningen har flera a-kassor lyft fram att de arbetar med likabehandling, och anser att det är tillräckligt för att säkerställa att de behandlar kvinnor och män lika. En a-kassa uttrycker att de inte tänker på kön, utan ser alla som medlemmar. Flera a-kassor uttrycker att de inte ser något behov av riktlinjer eller utbildning om jämställdhet, och att de inte har någon anledning att tro att kvinnor och män behandlas olika. En a-kassa bedömde att det inte behövs någon uppföljning av om kvinnor och män behandlas lika, eftersom det inte är tillåtet att behandla kvinnor och män olika på grund av deras kön.

När IAF ställde frågor om könsskillnader i statistiken var det vanligast att a-kassorna inte var medvetna om skillnaden sedan tidigare och att de bedömde att det inte fanns något de kunde göra för att påverka skillnaden. Samtidigt är det få a-kassor som följer upp om deras handläggning och bemötande faktiskt är jämlikt för kvinnor och

[35] Se till exempel SKL 2019, (O)jämställdhet i hälsa och vård - en sammanfattning.

[36] Se till exempel SKR 2023, Ojämställdhet i socialtjänsten - en kunskapsöversikt.

[37] Se till exempel IFAU, rapport 2021:13 Vad kännetecknar en framgångsrik arbetsförmedlare?

[38] Se till exempel Brå, rapport 2021:16 Enhetlighet och relevanta hänsyn i dömandet i brottmål.

män, och flera a-kassor ser inget behov av det. Flera a-kassor utgår i stället från att kvinnor och män behandlas och bemöts lika.

Sammantaget visar vår granskning att a-kassorna generellt inte arbetar med jämställdhet i sin handläggning eller sitt bemötande i särskilt stor utsträckning. Det finns däremot goda exempel från flera a-kassor, som vi redovisar i avsnitt 5.5.4. Dessutom finns det en positiv utveckling som gäller representation inom a-kassornas styrelser. För 10 år sedan var det klart vanligast att män var ordförande och vice ordförande, medan funktionerna var jämnt fördelade mellan kvinnor och män 2022, för a-kassorna sammantaget.

5.3 Jämställdhetsperspektivet kan synliggöra flera gruppers utmaningar och förutsättningar

IAF konstaterar att vissa a-kassor antyder att jämställdhetsperspektivet är för smalt. Flera a-kassor beskriver likabehandling som överordnat jämställdhet och menar att jämställdhetsperspektivet fångas genom att arbeta med likabehandling. IAF menar att jämställdhetsperspektivet snarare är en viktig förutsättning för att a-kassorna ska kunna behandla alla lika. Utifrån de svar som IAF har fått från a-kassorna på vår enkät och våra frågor om statistiken framgår att flera a-kassor har haft svårt att resonera om sitt arbete med jämställdhet och de könsskillnader som finns i statistiken. Det är därför viktigt att a-kassorna får en större förståelse för hur jämställdhetsperspektivet kan användas som verktyg i deras verksamhet.

Flera a-kassor tar upp att likabehandlingsperspektivet, till skillnad från jämställdhetsperspektivet, beaktar alla diskrimineringsgrunder och inte bara kön. IAF tycker att det är positivt att a-kassorna uppmärksammar att olika grupper har olika förutsättningar, men att det inte behöver utesluta ett jämställdhetsperspektiv. Tvärtom kan ett intersektionellt perspektiv, där olika gruppers förutsättningar undersöks och jämförs, göra det lättare för a-kassorna att både bli medvetna om jämställdhet samt identifiera och hantera utmaningar hos olika grupper.

Några a-kassor menar att de inte ser någon risk för att kvinnor och män behandlas olika, eftersom de ger samma information, instruktioner eller service till alla. Informationen och servicen ska svara mot personens behov, så att alla får samma förutsättningar att ta tillvara sina intressen. Kvinnor och män, eller olika grupper av kvinnor och män, kan ha olika behov beroende på deras individuella förutsättningar. Eftersom kvinnor och män dessutom arbetar inom olika yrken, har olika typer av anställningar och arbetar deltid i olika grad, kan deras behov av information och service skilja sig åt. Likabehandling innebär därmed inte att exakt samma service och information ges till alla, utan den behöver anpassas till de ersättningssökandes olika behov.

5.4 Den könssegregerade arbetsmarknaden speglas inom arbetslöshetsförsäkringen

Den svenska arbetsmarknaden är fortsatt starkt könssegregerad, vilket bland annat tar sig uttryck i att kvinnor och män arbetar inom olika yrken. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat över tid, men lönenivåerna är generellt lägre inom kvinnligt dominerade välfärdsyrken än manligt dominerade yrken med motsvarande kompetenskrav. Kvinnor arbetar också oftare deltid än män.[39] Det gäller både generellt och parallellt med arbetslöshetsersättning.

I linje med det visar vår granskning att det är vanligare att män har arbetat heltid innan arbetslösheten än att kvinnor har det, och att det är vanligare att kvinnor deltidsarbetar under arbetslösheten. Den vanligaste orsaken för både kvinnor och män att arbeta deltid är att de inte har fått något heltidsarbete, eller att arbetsgivaren bara erbjuder deltidstjänst.[40] Vår granskning visar att en stor majoritet av de som får ersättning söker arbete som motsvarar heltid, och det gäller både kvinnor och män. Eftersom kvinnor och män arbetar deltid i olika utsträckning kan regelverket som rör möjligheten att få arbetslöshetsersättning parallellt med deltidsarbete få olika konsekvenser för kvinnor och män. IAF har i en tidigare rapport belyst hur kvinnor och män påverkades av förändringen av deltidsreglerna som gjordes 2017.[41]

En annan rapport från IAF visar hur de tillfälliga förändringarna av arbetsvillkoret och medlemsvillkoret som gjordes 2020, i samband med coronapandemin, påverkade kvinnor och män på olika sätt.[42] Arbetsvillkorets lägre krav innebar att fler i arbetskraften hade förutsättningar att kvalificera sig för arbetslöshetsersättningen, vilket påverkade kvinnor mer än män eftersom kvinnor arbetar deltid i större utsträckning. De högre ersättningsnivåerna, både för grundbelopp och inkomstrelaterad ersättning, innebar att mäns genomsnittliga dagpenning ökade mer än kvinnors, eftersom män i genomsnitt har högre inkomster och arbetar i större omfattning innan arbetslösheten. Vår granskning visar att det är vanligare att män har den högsta möjliga dagpenningen under arbetslösheten än att kvinnor har det. I praktiken innebär det att män i genomsnitt får ett större inkomsttapp än kvinnor jämfört med innan arbetslösheten, på grund av att män når taket för ersättning oftare. Eftersom en del av de som får arbetslöshetsersättning har kompletterande försäkringar mot inkomstbortfall vid arbetslöshet, hos till exempel sitt fackförbund, är det dock svårt att säga hur stor skillnaden är på den faktiska inkomsten.

---

[39] Jämställdhetsmyndigheten, underlagsrapport 2023:8 Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden.

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

[41] IAF, rapport 2021:17 Deltidsbegränsningen i arbetslöshetsförsäkringen.

[42] IAF, rapport 2022:2 Konsekvenser av de tillfälliga regeländringarna i arbetslöshetsförsäkringen.

Det är också betydligt vanligare att kvinnor generellt anger att de arbetar deltid för att de tar hand om barn eller av andra familjeskäl jämfört med män. Även egen sjukdom och ett alltför fysiskt eller psykiskt krävande arbete är vanligare skäl för kvinnor att arbeta deltid än för män.[43] Kvinnor har också generellt högre sjukfrånvaro än män, är oftare föräldralediga och har oftare tillfällig föräldrapenning för vård av barn (vab).[44] Därför är det inte förvånande att det är vanligare att kvinnor uppger i sin tidrapport att de har varit sjuka eller har haft tid med föräldrapenning, än att män gör det. Det var också något som de tillfrågade a-kassorna var medvetna om och tog upp som förklaring till könsskillnaderna i statistiken. Det är däremot intressant att skillnaderna är olika stora hos a-kassorna och att kvinnors rapporterade sjukdom eller tid med föräldrapenning varierar över året, medan mäns är relativt konstant. Möjliga förklaringar till det skulle kunna vara att kvinnor och män inom samma a-kassa arbetar inom olika yrken där arbetsmiljön kan skilja sig åt, och att kvinnor generellt tar ett större ansvar för barn.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden har minskat över tid, vilket framför allt beror på att kvinnor har sökt sig till mansdominerade yrken.[45] I linje med det visar IAF:s granskning att den största medlemsökningen de senaste 5 åren var bland kvinnor hos a-kassor med verksamhetsområden inom mansdominerade branscher.

5.5 Områden som kan behöva undersökas vidare

I den här granskningen har IAF tagit fram könsuppdelad statistik för att undersöka om det finns skillnader i utfallet mellan kvinnor och män inom arbetslöshetsförsäkringen. IAF kan inte avgöra om de könsskillnader som finns är omotiverade, det vill säga att de helt eller delvis beror på könstillhörighet. Vissa skillnader kan verka små, men om det rör en ärendetyp som är vanlig eller om skillnader består över tid kan även en liten skillnad få betydelse för enskilda. IAF menar därför att det kan finnas skäl att undersöka vissa upptäckta skillnader vidare för att säkerställa att de inte är omotiverade. I granskningen har IAF sett könsskillnader i statistiken inom flera områden. Här beskriver IAF några områden som myndigheten tycker är särskilt intressanta.

---

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

[44] Försäkringskassan, Socialförsäkringen i siffror 2023.

[45] Jämställdhetsmyndigheten, underlagsrapport 2023:8 Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden.

5.5.1 Varför skiljer sig a-kassornas sanktionsgrad mellan kvinnor och män?

IAF har i flera rapporter redovisat att män oftare än kvinnor får sanktioner för att de har misskött arbetssökandet, när a-kassorna prövar underrättelser med den orsaken. Trots det uppgav a-kassorna som IAF ställde frågor till att de inte var medvetna om att det fanns en skillnad mellan kvinnor och män hos deras a-kassa.

Skillnaden mellan kvinnor och män är minst när det gäller underrättelser om att arbetssökande inte lämnat in sin aktivitetsrapport. Möjliga orsaker till det skulle kunna vara att det inte finns någon kvalitativ skillnad i underrättelserna från Arbetsförmedlingen, eftersom de skickas automatiskt, eller att utrymmet för bedömning är relativt litet. Skillnaden är något större när det gäller att inte aktivt ha sökt lämpligt arbete, men a-kassorna kan inte se några möjliga orsaker som kan förklara skillnaden. Däremot lyfte en a-kassa att de relativt nyligen har fått en ökad förståelse för hur långa väntetider och sammanläggningar av underrättelser kan påverka skillnaden i beslutade sanktioner mellan kvinnor och män.

IAF menar att det inte är säkert att en rättssäker hantering av enskilda ärenden ger samma utfall för kvinnor och män. Skillnaden kanske kan förklaras av att ärendena skiljer sig i sak, och att män faktiskt har misskött arbetssökandet oftare än kvinnor. En annan möjlig förklaring skulle kunna vara att kvinnor oftare svarar på förfrågningar från a-kassan, och på så sätt kan visa att de har levt upp till regelverkets krav. A-kassorna tar många beslut om sanktioner när personer missköter arbetssökandet vilket innebär att en omotiverad skillnad kan få stora konsekvenser. Därför skulle det vara intressant att se vad som kan förklara skillnaderna som IAF har uppmärksammat.

Vår statistik visar att det är vanligare att kvinnor inte stängs av från ersättning när de själva har lämnat sitt arbete. A-kassorna har i sina svar till oss lyft flera möjliga förklaringar till skillnaderna. En av dem är att kvinnor i större utsträckning har giltig anledning för uppsägningen, till exempel sjukdom på grund av arbetet.

Det resonemanget stöds av uppgifter från SCB om att det generellt är vanligare att kvinnor uppger att de upplever ohälsa på grund av arbetsmiljöförhållanden, som bland annat gäller arbetsbelastning och utsatthet för sexuella trakasserier av chefer eller arbetskamrater.[46] Andra a-kassor tog upp att möjliga förklaringar till skillnaden skulle kunna vara att kvinnor har mer kunskap om reglerna och oftare lämnar in underlag som styrker att de har giltiga skäl för uppsägningen, till exempel läkarintyg. Att kvinnor lämnar in underlag oftare än män, är i linje med en analys från Skatteverket där de undersökte om kvinnor och män bemöts lika i deras kontroll. De

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

fann att kvinnor i högre utsträckning än män svarade på deras förfrågningar.[47] Givet att personen svarade fanns det däremot ingen könsskillnad i hur mycket underlag som skickades in. Även det är något som skulle kunna undersökas vidare, för att säkerställa att skillnaden inte beror på olikheter i a-kassornas hantering av kvinnor och män.

5.5.2 Varför rapporterar män mer sällan förhinder än kvinnor?

Det är relativt ovanligt att arbetssökande rapporterar förhinder i sin tidrapport, det gäller både kvinnor och män. Andelen som gör det är dock högre bland kvinnor än bland män, och det skulle vara intressant att undersöka varför. Har kvinnor och män förhinder i olika grad, eller kan en förklaring vara att de är olika benägna att rapportera förhinder när de har haft sådana?

Till skillnad från när det kommer till exempelvis sjukdom, vård av barn eller arbete finns inga uppgifter som a-kassorna kan använda för att kontrollera att uppgifterna som den arbetssökande har fyllt i stämmer. A-kassorna får i regel förlita sig på den arbetssökandes egen uppgift om förhinder. Det skulle kunna innebära att det finns ett mörkertal av förhinder som inte rapporteras till a-kassan, vilket i så fall genererar felaktiga utbetalningar inom välfärdssystemen.

5.5.3 Varför får män längre frånkännanden än kvinnor?

Det är något vanligare att män blir frånkända runt det högsta antalet ersättningsdagar än att kvinnor blir det. En möjlig förklaring till det, enligt a-kassorna, skulle kunna vara skillnader i beteende och risktagande mellan kvinnor och män. En annan möjlig förklaring som a-kassorna ger är att när en person frånkänns det högsta antalet ersättningsdagar så handlar det oftast om personer som skulle ha blivit uteslutna om de fortfarande var medlemmar, och att det kan finnas en skillnad i hur vanligt det är att kvinnor och män inte är medlemmar längre.

IAF menar att det skulle vara intressant att närmare undersöka varför skillnaden finns. Är det vanligare att män har mer allvarliga fall, och vad kan i så fall förklara det? Finns det något som kan skilja sig i a-kassornas bedömningar av kvinnors och mäns fall, eller finns det skillnader mellan a-kassorna som får olika genomslag för kvinnor och män? Om orsakerna till skillnaderna identifieras finns förutsättningar att åtgärda eventuella omotiverade skillnader mellan kvinnor och män, vilket skulle leda till en ökad rättssäkerhet i a-kassornas bedömningar och beslut om frånkännande av rätt till ersättning.

---

[47] Skatteverket 2022, Jämställdhetsintegrering och bemötande i kontrollen.

5.5.4 Varför betalar män tillbaka felaktigt utbetald ersättning i lägre grad än kvinnor?

Kvinnor har betalat tillbaka felaktigt utbetald ersättning i högre grad än män. Möjliga förklaringar till det som a-kassorna tar upp är eventuella skillnader i beviljandet av avbetalningsplaner för kvinnor och män samt att kvinnor har återkrav på lägre belopp, som är lättare att betala tillbaka. En a-kassa menade att det inte är omöjligt att det finns något i deras hantering som skulle kunna förklara skillnaden, men att det är svårt att undersöka det. IAF menar att det skulle vara intressant att undersöka orsakerna bakom skillnaderna mellan kvinnor och män. Har kvinnor och män olika ekonomiska förutsättningar att betala tillbaka den återkrävda ersättningen, eller finns det andra möjliga förklaringar, till exempel skillnader i beteende? Om orsakerna identifierades, skulle det kunna bidra till att felaktigt utbetald ersättning betalades tillbaka i högre grad.

5.6 Goda exempel från a-kassorna

IAF ser a-kassornas svar på vår enkät och våra frågor om könsskillnader i statistiken som en indikator på var a-kassorna befinner sig i sitt arbete med att motverka eventuella omotiverade skillnader mellan kvinnor och män som skulle kunna förekomma hos deras a-kassa. Det finns goda exempel på a-kassor som på olika sätt arbetar med jämställdhet inom sin hantering och sitt bemötande av arbetssökande. Det gör de bland annat genom att

- öka medvetenheten om jämställdhet inom a-kassans verksamhet
- utbilda medarbetare
- dölja kön vid beslut om frånkännande och uteslutning
- ha styrande dokument som uttrycker att det inte får förekomma osakliga könsskillnader i handläggning, beslut eller bemötande i a-kassans verksamhet
- följa upp handläggning och medlemmarnas kundnöjdhet uppdelat på kön
- se behovet av att närmare undersöka områden med könsskillnader i statistiken, för att se om det finns orsaker bakom skillnaderna som de kan påverka
- ha en tjänst riktad mot ersättningssökande som behöver extra stöd i kommunikationen med a-kassan.

5.7 Övergripande slutsatser

IAF menar att jämställdhetsperspektivet är viktigt, för att kvinnor och män faktiskt ska behandlas lika av a-kassorna. Om a-kassorna inte är medvetna om eller tar hänsyn till att kvinnor och män tillskrivs och agerar utifrån olika roller, egenskaper och förväntningar i samhället riskerar de att behandla kvinnor och män olika – även när de har för avsikt att behandla dem lika. IAF menar också att det är viktigt att synliggöra både normer och statistik som kan visa skillnader mellan kvinnor och män, och att det finns en större risk för olikbehandling om jämställdhet *inte* diskuteras, undersöks och uppmärksammas. Om a-kassorna inte följer upp handläggning och bemötande utifrån ett jämställdhetsperspektiv, finns det en risk att eventuella jämställdhetsproblem inte identifieras, och på så sätt upprätthålls.

Därför uppmuntrar IAF a-kassorna att ha med sig jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet och vara medvetna om vad det innebär. A-kassorna kan ha olika förutsättningar att upptäcka, undersöka och analysera könsskillnader. A-kassorna ska dock samverka med varandra i frågor som rör bland annat utbildning och utveckling av deras verksamhet.[48] IAF bedömer att jämställdhet skulle kunna vara en fråga för sådan samverkan. På så sätt kan a-kassorna också lära av varandras goda exempel.

IAF konstaterar att a-kassorna i sitt fortsatta arbete kan bidra till ett mer jämställt samhälle bland annat genom att

- följa upp och säkerställa att handläggning och bemötande är jämlikt för kvinnor och män, och för olika grupper av kvinnor och män
- synliggöra jämställdhetsperspektivet i sin verksamhet
- vara medvetna om hur könsnormer och könsspecifika föreställningar som finns i samhället kan speglas i den egna verksamheten
- uppmärksamma IAF på eventuella risker för jämställdhetsproblem om de identifierar sådana.

[48] 88 § LAK.

Källor

Författningar

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

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

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring (ALFFo).

Förordning (2007:906) med instruktion för Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens föreskrifter (IAFFS 2018:2) om arbetslöshetsförsäkring.

Offentligt tryck

Regeringens proposition 2001/02:151, *Tillsynen över arbetslöshetsförsäkringen.*

Regeringens proposition 2012/13:12 *Åtgärder inom arbetslöshetsförsäkringen m.m.*

Andra publikationer

Brå, rapport 2021:16 Enhetlighet och relevanta hänsyn i dömandet i brottmål.

Försäkringskassan, Socialförsäkringen i siffror 2023.

IAF, rapport 2021:17 Deltidsbegränsningen i arbetslöshetsförsäkringen – konsekvenser av den förändrade deltidsbegränsningen.

IAF, rapport 2022:2 Konsekvenser av de tillfälliga regeländringarna i arbetslöshetsförsäkringen.

IAF, rapport 2023:8 Orsaker till och effekter av långa handläggningstider för underrättelser – en analys av arbetslöshetskassornas arbete med underrättelser och sammanläggning.

IAF, rapport 2023:9 Underrättelser, sanktioner och verkställanden 2022.

Jämställdhetsmyndigheten, underlagsrapport 2023:8 Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden – förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden.

IFAU, rapport 2021:13 Vad kännetecknar en framgångsrik arbetsförmedlare?

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

Skatteverket 2022, analysrapport dnr 8-1030781 Jämställdhetsintegrering och bemötande i kontrollen.

SKL 2019, (O)jämställdhet i hälsa och vård - en sammanfattning.

SKR 2023, Ojämställdhet i socialtjänsten - en kunskapsöversikt.

Rättsfall

HFD 2022 ref 35.

HFD 2011 ref 57.

Kammarrätten i Göteborgs dom, mål nr 9178-12.

Webbsidor

Regeringen, Jämställdhetsintegrering. Information från regeringen.se, hämtat 2023-11-28.

Jämställdhetsmyndigheten, Fakta om jämställdhet. Information från jamstalldhetsmyndigheten.se, hämtat 2023-11-28.

Jämställdhetsmyndigheten, Intersektionalitet. Information från jamstalldhetsmyndigheten.se, hämtat 2023-12-08.

Jämställdhetsmyndigheten, Vad är jämställdhet? Information från jamstalldhetsmyndigheten.se, hämtat 2023-12-08.

Postadress:
IAF
Box 210
641 22 Katrineholm

Telefon: 0150 - 48 70 00
Fax: 0150 - 48 70 02
E-post: iaf@iaf.se
Webbplats: www.iaf.se