

Svar på regeringsuppdrag

Rapport – Försäkringskassans inriktning 2022–2025 för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen

Försäkringskassan 2021

Datum: 2021-08-13

Uppdrag i regleringsbrev: Utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering

Version 1.0

Dnr 2021/000496

Innehåll

1. Sammanfattning.....	3
2. Uppdraget	4
3. Övergripande ojämställdhetsproblem.....	4
Risk för osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande	5
Ojämställt uttag av ersättningar där föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska nyttja en ersättning	5
Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	6
Skillnader i kvinnors och mäns hälsa.....	6
4. Nulägesanalys	8
Tidigare uppdrag och jämställdhetsmål	8
Fokus på kärnverksamheten.....	8
Ledning och styrning	9
Analyser och utvärderingar	9
5. Försäkringskassans inriktning 2022–2025 för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen	10
Försäkringskassans övergripande jämställdhetsmål.....	10
Fokusområden för att uppnå målen	10

1. Sammanfattning

Försäkringskassan har i regleringsbrevet för 2021 fått i uppdrag av regeringen att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10).

Övergripande ojämställdhetsproblem och jämställdhetsmål

Försäkringskassan har identifierat fyra övergripande ojämställdhetsproblem, och utifrån dem har vi formulerat övergripande mål för att bidra till ökad jämställdhet. Det första ojämställdhetsproblemet handlar om risker för osakliga könsskillnader i handläggningen, det vill säga att vi riskerar att skapa ojämställdhet genom det sätt vi utför våra uppgifter. De tre andra problemområdena tar sikte på utmaningar i samhället som Försäkringskassan kan bidra till att lösa och på så vis bidra till ökad jämställdhet.

Försäkringskassans övergripande jämställdhetsmål är

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

Fokusområden för att uppnå målen

Vi har gjort en nulägesanalys för att utifrån den ta fram inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Nulägesanalysen visar att vårt långsiktiga fokus på kärnverksamheten, det vill säga handläggningen av enskilda ärenden, har gett resultat. Men analysen visar också att det finns områden där utveckling behövs.

Utifrån nulägesanalysen har vi identifierat följande fokusområden för att uppnå de övergripande målen:

- Fortsatt fokus på att stärka kärnverksamheten
- Utveckling av ledning och styrning
- Förstärkt kunskap om och analys av risker för könsskillnader i handläggningen
- Stärkt utvärdering av jämställdhetsinsatsers effekter
- Förbättring av utvecklingsarbete så att det i högre grad bidrar till ökad jämställdhet
- Tydligare jämställdhetsperspektiv i samverkan med andra aktörer

2. Uppdraget

Försäkringskassan har i regleringsbrevet för 2021 fått i uppdrag av regeringen att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Vi redovisar här inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025.

Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Detta är de sex delmålen:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Försäkringskassan ska verka för alla människors lika värde, icke-diskriminering och jämställdhet mellan könen. Arbetet med att bidra till de jämställdhetspolitiska målen är en del av Försäkringskassans uppdrag att främja en god förvaltningskultur som tar sin grund i de konstitutionella regler och principer som utgör kärnan i den statliga värdegrunden.

3. Övergripande ojämställdhetsproblem

I det här kapitlet beskrivs fyra ojämställdhetsproblem. Det första handlar om risker för osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande, det vill säga att Försäkringskassan riskerar att skapa ojämställdhet genom omedvetna föreställningar om kön. De andra tre ojämställdhetsproblemen handlar om utmaningar i samhället som Försäkringskassan kan bidra till att lösa och genom det bidra till ökad jämställdhet i samhället.

Försäkringskassans grunduppdrag är att utreda, besluta om och betala ut bidrag och ersättningar i socialförsäkringen och samordna resurser för att hjälpa den som är sjukskriven att komma tillbaka till arbetslivet. Det finns en stark koppling mellan vårt grunduppdrag och det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet.

Socialförsäkringen utgör för många individer en helt avgörande del av inkomsten. Det är fler kvinnor än män som tar emot ersättningar från socialförsäkringen. Detta är särskilt tydligt inom de bidrag och ersättningar som betalas ut till barnfamiljer. Könsfördelningen bland mottagare av ersättningar inom socialförsäkringen speglar det svenska samhället där inkomster, arbetsmarknadssektor och fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete skiljer sig åt mellan kvinnor och män.¹ Skillnaderna mellan kvinnor och män förstärks när andra aspekter tillkommer, som till exempel inkomst, utbildning, etnisk tillhörighet och eventuell funktionsnedsättning.

På kort sikt har socialförsäkringen en utjämnande effekt för den ekonomiska jämställdheten, då den ger kvinnor möjlighet till försörjning. Men på lång sikt kan socialförsäkringen riskera att på samhällsnivå förstärka den ekonomiska ojämställdheten. Att under en lång tid nyttja ersättningar inom socialförsäkringen, så som föräldrapenning eller omvårdnadsbidrag, försämrar kvinnors inkomstutveckling, livsinkomst och anknytning till arbetsmarknaden.

¹ Begreppen kön, kvinnor och män avser i det här dokumentet juridiskt kön. Försäkringskassans strategiska arbete med jämställdhetsintegrering utgår i stor utsträckning ifrån registerbaserad könsuppdelad statistik. Statistiken beskriver individers juridiska kön, kvinna eller man, och fångar därför inte individers upplevda könsidentitet.

Risk för osakliga könsskillnader i handläggning, beslut och bemötande

De flesta av oss bär på omedvetna värderingar och stereotypa föreställningar om andra människor utifrån deras kön, etniska tillhörighet, sexuella läggning och så vidare. Dessa föreställningar påverkar oss i vårt sätt att tänka och agera. När det gäller vissa ersättningar i socialförsäkringen har handläggaren ett stort bedömningsutrymme, och ska då ta hänsyn till individens behov och förutsättningar. När handläggaren gör sina bedömningar finns en risk att hen omedvetet påverkas av stereotypa föreställningar om kön. Det innebär i så fall att osakliga könsskillnader skapas. Med osakliga könsskillnader menar vi skillnader som inte går att förklara med annat än att stereotypa föreställningar om individens kön påverkar handläggning, beslut eller bemötande. Tidigare analyser visar att det kan finnas risk för osakliga könsskillnader inom flera ersättningar. Det gäller till exempel assistansersättning där män beviljas ett högre genomsnittligt antal assistanstimmar.² I Försäkringskassans årsredovisning konstateras också skillnader mellan kön i både utfall och handläggning inom flera ersättningar.

Vissa skillnader kan förklaras av andra faktorer, som exempelvis skillnader i mäns och kvinnors ansökningsmönster eller osakliga skillnader som uppstått hos andra aktörer, till exempel inom hälso- och sjukvården. Det kan alltså finnas komplexa samband mellan olika faktorer, vilket gör det svårt att uttala sig om omfattningen av osakliga skillnader som specifikt härrör till Försäkringskassans handläggning. Detta är särskilt utmärkande i de ersättningar där det finns ett stort bedömningsutrymme. I dessa ska varje enskilt ärende utredas utifrån ärendets beskaffenhet och de omständigheter som gäller för varje individ. Det kan därför vara svårt att på ett övergripande plan avgöra om bedömningarna är likvärdiga oavsett kön.

Försäkringskassan har sedan 2014 utbildat medarbetare och chefer inom jämställdhet och risker med stereotypa föreställningar om kön, könsuttryck, etnisk tillhörighet, ålder och så vidare. Frågorna har i stor utsträckning lyfts in i styr- och stöddokument och i uppföljningsverktyg som handläggare tar del av. Försäkringskassan följer upp könsskillnaderna i handläggningen, men ytterligare analyser behöver göras för att kunna utveckla verksamheten ännu mer.

Osakliga könsskillnader innebär en risk för diskriminering av enskilda individer utifrån diskrimineringsgrunden kön. Det rättsliga kravet om objektivitet gör att osakliga könsskillnader också indikerar att vi brister i vår utredningsskyldighet och när det gäller rättssäkerhet.

Ojämställt uttag av ersättningar där föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska nyttja en ersättning

Inom socialförsäkringen finns ett antal ersättningar där föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska nyttja ersättningen. Normer och föreställningar om kön som finns i vårt samhälle påverkar fördelningen av mäns och kvinnors uttag av dessa ersättningar. Det handlar främst om föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, närståendepenning, omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning för barn. Kvinnor tar ut dessa ersättningar i mycket större utsträckning än män. Fördelningen påverkas också av andra aspekter än kön, så som inkomst, utbildningsnivå, arbetsmarknadssektor, ålder och födelseland. Kvinnor är även överrepresenterade som personliga assistenter till nära anhöriga som får assistansersättning.

Försäkringskassan har under flera år aktivt arbetat med att informera om möjligheterna att dela lika på föräldrapenningen och om konsekvenserna av ett ojämställt uttag. Vi har också byggt upp stor kunskap om hur olika grupper av kvinnor och män använder föräldraförsäkringen. Däremot informerar vi inte lika aktivt när det gäller övriga

² Assistansersättningens utveckling, Socialförsäkringsrapport 2017:4

ersättningar där familjer kan välja vem som ska ta ut ersättningen. Omvårdnadsbidrag för barn med funktionsnedsättning är ett exempel på ersättning där föräldrar kan välja vem som ska nyttja ersättningen. Ersättningen kan tas ut fram till att barnet fyller 19 år. När en förälder väljer att gå ned i arbetstid och samtidigt nyttja ersättningen får det konsekvenser för förälderns livsinkomst, och anknytningen till arbetsmarknaden försvagas.

Det ojämställda uttaget av ersättningar där familjer kan välja vem som ska nyttja ersättningen ger negativa konsekvenser för kvinnors hälsa, livsinkomst, allmän pension, arbetslivsanknytning, inkomstutveckling samt möjlighet att delta i samhället och utöva makt och inflytande där. Samtidigt riskerar mäns relation till barn och familj att bli sämre och kvinnors ansvar för hem- och omsorgsarbete att öka.

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Försäkringskassan möter varje år ett stort antal människor. Många av dem, främst kvinnor, har blivit utsatta för våld i en nära relation. Socialstyrelsen konstaterade redan 2013 att det är rimligt att anta att omkring 11 000 av de ärenden som Försäkringskassan årligen handlägger inom sjukskrivning, rehabilitering eller aktivitetsersättning är relaterade till misshandel, grov kvinnofridskränkning och olaga hot mot kvinnor.³ Även inom underhållsstöd är mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer särskilt relevant eftersom risk för hot och våld kan innebära fortsatt rätt till ersättningen.

Socialstyrelsen utreder fall när vuxna personer har dödats av en närstående. En rapport visar att brottsoffren – kvinnorna och deras barn – i de flesta fall hade haft kontakt med två eller fler samhällsaktörer och att den senaste kontakten ofta skett kort före dödsfallet. Enligt Socialstyrelsens dödsfallsutredningar uppmärksammades i de flesta fall inte våldsutsattheten av samhället, varken genom att frågor om våld ställdes rutinmässigt eller genom att det fanns tydliga tecken på våld.⁴ Detta visar att verksamheter som möter enskilda behöver fråga om våld för att kunna vidta rätt åtgärder och ge stöd till de som är utsatta.

2015 började Försäkringskassan ställa frågor om våld i handläggningen, och det görs idag inom aktivitetsersättning, underhållsstöd, sjukpenning och rehabiliteringsersättning. 2019–2021 har Försäkringskassan haft ett särskilt regeringsuppdrag som handlar om att utveckla arbetet mot våld.⁵

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer påverkar jämställdheten på många sätt. Det innebär ett stort lidande för individen och kan påverka de våldsutsattas hälsa, ekonomiska situation och möjlighet att delta i samhällslivet. Även påverkan på deras barn och andra närstående är stor. Det innebär också en stor samhällskostnad.

Skillnader i kvinnors och mäns hälsa

Utifrån ett globalt perspektiv är folkhälsan i Sverige god. Men det finns många hälsoskillnader kopplade till kön såväl inom fysisk och psykisk som sexuell och reproduktiv hälsa. Det finns också skillnader i tillgång till offentligt finansierad vård och i förebyggande folkhälsoarbete. Skillnaderna förstärks ytterligare utifrån ålder, funktionsnedsättning, socioekonomisk bakgrund med mera.

Inom socialförsäkringen är sjukpenningtalet nästan dubbelt så högt för kvinnor som för män, och kvinnor utgör majoriteten av de som får sjukersättning. Skillnaderna i sjukpenningtal påverkas av ojämställdheten i samhället. Den könssegregerade arbetsmarknaden, en ojämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete och mäns

³ Könsperspektiv i det försäkringsmedicinska beslutsstödet, Socialstyrelsen 2013

⁴ Dödsfallsutredningar 2016–2017, Socialstyrelsen 2018, artikelnummer 2018-1-37

⁵ Uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2019–2021, dnr S2019/01517/JÅM



våld mot i synnerhet kvinnor, men även mot barn och personer med annan könsidentitet, bidrar till ojämställd hälsa. Det finns också risker för att stereotypa föreställningar om kön, könsidentitet och könsuttryck hos såväl Försäkringskassan som hos vården som kan påverka exempelvis sjukskrivningslängd och rehabilitering.

Försäkringskassan har de senaste åren arbetat med att motverka omotiverade könsskillnader och stereotypa föreställningar om kön och könsidentitet i handläggningen av ärenden inom sjukförsäkringen. Vi har också startat upp ett arbete för att bli bättre på att handlägga ärenden om psykisk ohälsa, där kvinnor är överrepresenterade. Vi har i viss mån också lyft frågor om jämställdhet i samverkan med andra aktörer. Men det saknas ett strategiskt arbete för att anlägga ett jämställdhetsperspektiv i samverkan med andra aktörer, som till exempel hälso- och sjukvården.

Ojämställdhet inom hälsa påverkar i stor utsträckning de jämställdhetspolitiska målen och försämrar till exempel kvinnors möjlighet till inflytande i samhället, arbetsmarknadsanknytning och försörjning. Jämställd hälsa är också ett eget jämställdhetspolitiskt mål.

4. Nulägesanalys

Som en del av arbetet med att ta fram en ny inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering har vi gjort en nulägesanalys.⁶ Den syftar till att undersöka Försäkringskassans förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsintegrering och i vilken mån jämställdhetsarbetet bedrivs inom ramen för våra ordinarie planerings- och uppföljningsprocesser. Analysen visar att vi har kommit en bit på vägen, men pekar också på ett antal utvecklingsområden.

Tidigare uppdrag och jämställdhetsmål

Sedan 2013 har Försäkringskassan haft uppdrag från regeringen som syftar till att utveckla arbetet inom jämställdhetsintegrering. 2015 tog myndigheten fram tre mål för arbetet:

- I Försäkringskassans verksamhet ska inga osakliga könsskillnader förekomma i handläggning, beslut eller bemötande
- Försäkringskassan ska bidra till ett jämställt uttag av socialförsäkringen i de fall när familjer kan välja vem som ska ta ut en viss ersättning
- Försäkringskassan ska bidra till att motverka mäns våld mot kvinnor och dess konsekvenser⁷

Fokus på kärnverksamheten

Arbetet med jämställdhetsintegrering ska gynna dem som berörs av Försäkringskassans verksamhet. Därför har fokus för jämställdhetsintegreringen sedan 2015 legat på kärnverksamheten, det vill säga handläggningen av enskilda ärenden. Vi har satsat på att integrera perspektiven jämställdhet och att motverka mäns våld mot kvinnor i försäkringsutbildningar, styrande och stödjande dokument som vägledningar och i dialogverktöget för uppföljning av kvalitet i enskilda ärenden. Medarbetare och chefer på Försäkringskassan har fått ökad kunskap om jämställdhet och mäns våld mot kvinnor genom utbildningar, kvalitetsdialoguppföljningar och arbetsplatsträffar. Genom vår satsning på jämställdhetsintegrering i handläggningen har delar av verksamheten ändrat sina arbetssätt.⁸ Det gäller till exempel vilka frågor handläggare i utredningar ställer till kvinnor och män eller vilken information de ger. Inom ersättningar där föräldrar och andra anhöriga själva kan välja vem som ska använda ersättningen informerar också handläggarna om möjligheterna att dela ersättningen och uppmuntrar till jämställt uttag.

Inom ersättningar där handläggare ställer frågor om våld i mötet med enskilda finns det indikationer på att det nya arbetssättet till viss del har lett till en förändring för våldsutsatta individer.⁹ Inom sjukpenning skapas förutsättningar för den sjukskrivna att få hjälp och stöd när handläggning och planering kan anpassas utifrån att handläggaren får vetskap om erfarenheter av våld. Inom underhållsstöd kan våldsutsatta individer, främst kvinnor, få sitt underhåll via Försäkringskassan utan att själva behöva ha kontakt med våldsutövaren.

Nulägesanalysen visar att det långsiktiga fokuset på handläggning av enskilda ärenden har gett resultat. I flera delar av verksamheten upplever medarbetare att jämställdhet och arbetet med mäns våld mot kvinnor nu är en naturlig del av arbetet. Inom delar av verksamheten bedöms jämställdhetsarbetet bedrivs som en integrerad del av handläggningen. Inom andra delar finns flera bitar på plats, men det finns utrymme för förbättring.

⁶ Nulägesanalysen bygger på tidigare interna uppföljningar och ett självskattningsverktyg som Jämställdhetsmyndigheten har tagit fram.

⁷ Försäkringskassan har också ett särskilt regeringsuppdrag *Uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2019–2021*, dnr S2019/01517/JÅM

⁸ Enkätstudie om Försäkringskassans arbete med statliga värdegrunden mm dnr 2020/002977

⁹ Samma enkät som ovan

Ledning och styrning

Uppdrag om jämställdhetsintegrering har funnits i regleringsbrev sedan 2013. Men jämställdhetsperspektivet har inte kommit till uttryck i myndighetens övergripande verksamhetsplanering eller mål för långsiktig utveckling. Detta har inneburit att ansvaret på olika nivåer i viss mån blivit ottydligt. Det har inte heller funnits ett uttalat jämställdhetsperspektiv i myndighetens utvecklingsarbete, till exempel inom regel- eller it-utveckling. För år 2021 saknas ett uttalat jämställdhetsperspektiv i såväl myndighetens övergripande verksamhetsplan som i de flesta av avdelningarnas verksamhetsplaner. Det har tidigare år funnits formuleringar om jämställdhet och om att motverka mäns våld mot kvinnor i flera av försäkringsavdelningarnas verksamhetsplaner. De jämställdhetsmål som finns på myndigheten är fastställda i ett separat dokument. Målen har dock inte brutits ned på olika nivåer. Eftersom det saknas ett jämställdhetsperspektiv i verksamhetsplaneringen efterfrågas inte heller resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering i myndighetens samlade uppföljningar.

Analys och utvärderingar

Redovisning och analys av osakliga könsskillnader i handläggning av enskilda ärenden

På myndighetsövergripande nivå görs en stor mängd analyser av hur olika grupper av försäkrade tar del av socialförsäkringen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Analyserna (som utgår ifrån juridiskt kön) visar att kvinnors och mäns villkor och behov av försäkringen är olika.

I myndighetens årsredovisning redovisas könsuppdelad statistik, och den visar könsskillnader inom flera delar av handläggningen. Det kan till exempel handla om avslagsfrekvens, omprövningar, handläggningstider eller felaktiga utbetalningar orsakade av Försäkringskassan. I majoriteten av fallen konstateras endast att könsskillnaderna inte går att förklara. Vi har alltså inte alltid kunnat förklara om de skillnader som finns beror på osakliga skillnader i handläggningen eller om de har andra förklaringar. Kommissionen för jämställda livsinkomster (A2020:01) riktade i sin delredovisning¹⁰ kritik mot Försäkringskassan för att vi brister i analyser av osakliga könsskillnader i årsredovisningen. Kommissionen framhåller att de könsskillnader i Försäkringskassans handläggning som konstateras behöver analyseras ytterligare för att se om de är osakliga. Vi instämmer i att det behövs fördjupade analyser och att redovisningen som görs i årsredovisningen behöver utvecklas.

Sedan 2015 har dock inga fördjupade analyser gjorts som tar sikte på könsskillnader i handläggningen av enskilda ärenden. Det finns som tidigare beskrivits svårigheter med att mäta osakliga könsskillnader. Men även om det finns svårigheter, behövs mer kunskap om var riskerna för osakliga könsskillnader i handläggningen är som störst och hur de kan uppstå.

Utvärdering av jämställdhetsinsatser

Det är svårt att säkert uttala sig om vilken effekt hittills genomförda jämställdhetsinsatser har haft på de jämställdhetspolitiska målen eftersom det saknas utvärderingar av de insatser som vi har genomfört. Det gäller exempelvis de insatser inom jämställdhet och mäns våld mot kvinnor som har genomförts inom ramen för jämställdhetsintegrering, insatser inom de särskilda uppdragen i regleringsbrev om jämställt uttag av föräldraförsäkringen och det tidigare uppdraget att minska skillnaden i sjukpenningtal mellan kvinnor och män. Genom att utvärdera insatser skulle vi få bättre kunskap om resultat, möjliga effekter av genomförda insatser och hur arbetet ytterligare kan utvecklas.

¹⁰ Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv

5. Försäkringskassans inriktning 2022–2025 för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen

Försäkringskassans övergripande jämställdhetsmål

De ojämställdhetsproblem och övergripande mål som Försäkringskassan identifierade 2015 är fortsatt relevanta. Utöver detta har vi identifierat ett ojämställdhetsproblem om skillnader i kvinnors och mäns hälsa. Ett övergripande mål inom detta område läggs därför till.

Målen kommer att anpassas till Försäkringskassans treåriga verksamhetsplanering och brytas ned på avdelningsnivå. Prioriteringar kommer också att ske, så att insatserna riktas mot de områden som vi har störst möjlighet att påverka.

Försäkringskassans övergripande mål för att bidra till ökad jämställdhet är

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

Genom dessa övergripande jämställdhetsmål bidrar Försäkringskassan till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det första målet handlar om att Försäkringskassan ska säkerställa att ojämställdhet inte uppstår på grund av hur vi utför våra uppgifter. De tre andra målen handlar om att Försäkringskassan ska bidra till ökad jämställdhet i samhället.

I vårt arbete med de övergripande jämställdhetsmålen kommer vi att beakta samtliga diskrimineringsgrunder¹¹ och andra orsaker till ojämlikhet. Arbetet med att bidra till jämställdhetspolitiken kommer ske i samarbete med vårt arbete att motverka diskriminering. Genom insatser som syftar till att nå de övergripande jämställdhetsmålen bidrar Försäkringskassan också till målen i Agenda 2030, främst målet om jämställdhet.

Fokusområden för att uppnå målen

För att skapa goda förutsättningar att nå de övergripande målen har vi identifierat några särskilt prioriterade fokusområden. Fokusområdena kan bidra till ett eller flera av de övergripande målen.

Fortsatt fokus på att stärka kärnverksamheten

Försäkringskassans fokus på kärnverksamheten, det vill säga handläggning av enskilda ärenden, i arbetet med jämställdhetsintegrering kommer att kvarstå och utvecklas de kommande åren. Det innebär att vi ska fortsätta utveckla verksamheten så att perspektiven jämställdhet och våld integreras i utbildningar, styrande och stödjande dokument och uppföljningsverktyg. I mötet med försäkrade ska ett jämställdhetsperspektiv anläggas. Det gäller till exempel vilka frågor handläggare ställer till kvinnor respektive män och vilken information de ger. I ersättningar där föräldrar och andra anhöriga kan välja vem som ska ta ut en viss ersättning ska medarbetare informera om möjligheten att dela på uttaget. I delar av myndigheten ska medarbetare ställa frågor om våld i mötet med försäkrade. Kompetenshöjande insatser kommer även

¹¹ Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (Diskrimineringslagen 2008:567)

i fortsättningen att prioriteras. För att i kärnverksamheten minska risken för att osakliga könsskillnader uppstår kommer arbetet samordnas med arbete som syftar till att öka rättssäkerheten och minska diskriminering.

Utveckling av ledning och styrning

I flera delar av myndigheten finns idag ett jämställdhetsperspektiv i handläggningen av enskilda ärenden. Men för att vi ska kunna nå de övergripande målen behöver ett jämställdhetsperspektiv finnas i alla relevanta delar av verksamheten. Därför behöver Försäkringskassan förtydliga jämställdhetsperspektivet i vår övergripande styrning, planering, uppföljning och utvecklingsarbete. Från och med 2022 kommer ett jämställdhetsperspektiv att föras in i Försäkringskassans styr- och ledningssystem. Problem- och målformuleringar kommer sedan att brytas ned på avdelningsnivå och arbetet med löpande uppföljning kommer att utvecklas. Utöver detta kommer arbetet med att redovisa könsskillnader i årsredovisningen att stärkas upp.

Förstärkt kunskap om och analys av risker för könsskillnader i handläggningen

Försäkringskassan behöver få ökad kunskap om var i handläggningen det kan uppstå risker för osakliga könsskillnader. Fördjupade analyser av könsskillnader ska därför göras. Inledningsvis kommer vi att göra en bred kartläggning för att identifiera risker för osakliga könsskillnader i handläggningen och prioritera vilka områden som bör bli föremål för fördjupad analys. Fördjupad analys bör sedan ske inom de områden där risker för osakligheter har identifierats. Med tanke på de mätproblem som tidigare beskrivits bör ansatsen riktas in på att förstå riskerna som finns snarare än att försöka uttala sig om omfattningen. De fördjupade analyserna kommer att kunna användas för att utveckla arbetet med att förebygga och förhindra osakliga skillnader. De ersättningar där handläggare har ett stort bedömningsutrymme kommer att prioriteras. När Försäkringskassan ser över processen för att identifiera relevanta analysområden inom socialförsäkringen kommer vi även beakta behov av analyser av könsskillnader i handläggning.

Starkt utvärdering av jämställdhetsinsatsers effekter

Försäkringskassan kommer i större utsträckning att utvärdera resultat och effekter av insatser som vi genomfört inom jämställdhetsområdet. Syftet är att på så sätt kunna utveckla insatserna och satsa på dem som bäst bidrar till ökad jämställdhet. Arbetet med inriktningen kommer att läggas upp utifrån en verksamhetslogik som bygger på de övergripande jämställdhetsmålen, antagna effekter, indikatorer och orsakssamband. Verksamhetslogiken kommer att brytas ned på avdelningsnivå och förankras i befintlig forskning. Utvärderingar som görs utifrån verksamhetslogiken ska leda till att vi prioriterar de insatser som antas ha störst effekt.

Förbättring av utvecklingsarbete så att det i högre grad bidrar till ökad jämställdhet

För att i större utsträckning kunna bidra till de jämställdhetspolitiska målen kommer vi att anlägga ett jämställdhetsperspektiv i vårt utvecklingsarbete. När vi identifierar, prioriterar och genomför insatser inom regelutveckling och verksamhetsutveckling, med och utan it-inslag, ska utvecklingsarbetets bidrag till de jämställdhetspolitiska målen vägas in. Ett exempel kan vara att vi identifierar brister i utformning eller tillämpning av socialförsäkringen i förhållande ekonomisk jämställdhet och av den anledningen föreslår en regeländring.

Tydligare jämställdhetsperspektiv i samverkan med andra aktörer

Försäkringskassan kan inte på egen hand lösa de ojämställdhetsproblem som vi har identifierat, utan det krävs att olika samhällsaktörer agerar tillsammans. Vi kommer därför att ha ett tydligare jämställdhetsperspektiv i samverkan med andra aktörer. Det gäller inte minst vid samordning av arbetslivsinriktad rehabilitering på sjukförsäkringsområdet.

Beslut i detta ärende har fattats av ställföreträdande generaldirektör Maria Rydbeck i närvaro av avdelningscheferna Marie Axelsson, Gabriella Bremberg, Per Eleblad, Sten Eriksson, Ulrika Havossar, Leif Höök, Anders Liif, Stefan Olowsson, Lena Sandh, Alexandra Wallin och Mikael Westberg samt verksamhetsutvecklare Åsa Trotzig, den senare som föredragande.

Maria Rydbeck

Åsa Trotzig