

Bilaga 4

Etableringsprogrammet – Återrapport av
arbetet med jämställdhetsintegrering
2022–25

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

Innehåll

1	Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för etableringsprogrammet	4
2	Förstärkt styrning, ledning och uppföljning av jämställdhetsmålen för etableringsprogrammet	5
3	Kvinnors och mäns behov ska bedömas lika	5
4	Öka föräldralediga kvinnors egenmakt till etablering	6
5	Öka kvinnors andelar av arbetsnära insatser	7
6	Andelen kvinnor som övergår i arbete ska öka markant	8
7	Slutsatser och framtida åtgärder	9
	Referenser	10

1 Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för etableringsprogrammet

Etableringsprogrammet är ett tvåårigt program för vissa personer som är nyanlända i Sverige. Under perioden 2021–2024 har antalet deltagare i etableringsprogrammet minskat kontinuerligt fram till sommaren 2024 då deltagarantalet ökade. Detta till följd av att EU enades om att förlänga direktivet om tillfälligt skydd, massflyktsdirektivet, med ytterligare ett år (till mars 2026).¹ I april 2025 deltog 11 500 arbetssökande i etableringsprogrammet, av dem var cirka 70 procent kvinnor. Motsvarande siffra för april 2024 var 8 600 deltagare varav 58 procent kvinnor.² Den förändrade könsfördelningen beror på att det i huvudsak är kvinnor som har kommit till Sverige från Ukraina och fått skydd med stöd av massflyktsdirektivet.

I enlighet med Arbetsförmedlingens återslagrapport *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025* är inriktningen för arbetet inom etableringsprogrammet:

- Att öka kvinnors andelar av arbetsnära stöd.
- Att andelen kvinnor som övergår i arbete ska öka markant.

För att nå dessa mål identifierade Arbetsförmedlingen tre utvecklingsområden med tillhörande åtgärder för ökad jämställdhet:

- 1 Att förstärka styrning, ledning och uppföljning av jämställdhetsmålen för etableringsprogrammet.
- 2 Att bedöma kvinnors och mäns behov likvärdigt.
- 3 Att öka kvinnors egenmakt att styra sin etablering/Se samband mellan föräldraskap och möjlighet till aktiv etablering.

Parallellt med jämställdhetsinsatser inom etableringsprogrammet har Arbetsförmedlingen arbetat med regeringsuppdraget Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Uppdraget pågår mellan 2023–2025 och genomförs av Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Försäkringskassan med stöd av Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten. Planen innehåller tre utvecklingsområden: likvärdigt bemötande; likvärdig tillgång till insatser samt förbättrad information och kommunikation.³ Flera av insatser inom planen berör helt eller delvis deltagare i etableringsprogrammet och har därför beskrivits här.

¹ Förlängningen har lett till att Skatteverket gjort tolkningen att de som varit i landet i minst två år kan folkbokföra sig i Sverige. Därmed har också majoriteten som omfattas av massflyktsdirektivet möjlighet att tillhöra målgruppen för etableringsprogrammet.

² Arbetsförmedlingens datalager.

³ Arbetsförmedlingen (2023), *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen*, dnr: Af-2022/0046 3693

2 Förstärkt styrning, ledning och uppföljning av jämställdhetsmålen för etableringsprogrammet

Styrning av Arbetsförmedlingens verksamhet kan ske både genom myndighetens verksamhetsplan och genom interna styrdokument såsom handläggarstöd eller genom avtal och överenskommelser med andra aktörer.

Vad gäller etableringsprogrammet har det inte funnits jämställdhetsmål i Arbetsförmedlingens verksamhetsplaner under perioden 2022–2025. Det som funnits är en tydlig styrning mot att prioritera utrikes födda kvinnor i beslut om subventionerade anställningar och arbetsmarknadsutbildningar. Som en följd har förbättringar gjorts för att synliggöra utrikes födda kvinnor i olika uppföljningsverktyg. Ett exempel är en statistikapplikation för internt bruk i operativ verksamhet som följer likvärdigt utbud av program och tjänster där det enkelt går att följa utrikes födda kvinnors tilldelning av stöd och jämföra det med utrikes födda mäns såväl som med inrikes födda kvinnors.

I tidigare återrapport har vikten av en väl fungerande samverkan med externa aktörer och kommuner lyfts fram, för att säkerställa att arbetssökande får tillgång till lämpliga insatser. Sedan tidigare har Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Delegationen för unga och nyanlända (DUA) tillsammans med Arbetsförmedlingen etablerat en samverkansstruktur som bygger på gemensamma kartläggningar av vilka grupper som kan behöva mest stöd genom insatser i samverkan.

3 Kvinnors och mäns behov ska bedömas lika

Inom etableringsprogrammet har kvinnor historiskt haft lägre tillgång till arbetsnära insatser, delvis som en konsekvens av att kvinnor i högre grad omfattats av utbildningsplikt. Andelen kvinnor och män som omfattas av utbildningsplikt har dock sjunkit betydligt under det senaste året. I mars 2024 omfattades 54 procent kvinnor och 45 procent män i etableringsprogrammet av utbildningsplikt i jämförelse med 22 procent kvinnor respektive 27 procent män i mars 2025. Minskningen beror troligtvis på det höga inflödet av ukrainare som omfattas av massflyktsdirektivet, vilka generellt har en högre utbildningsbakgrund än övriga deltagare i programmet.

Bland deltagarna som saknar gymnasieutbildning 2025 omfattades däremot 84 procent (2021: 88 procent) av kvinnorna och 72 procent (2021: 72 procent) av männen av utbildningsplikt, vilket gör att betydande könsskillnader ändå kvarstår. Ett troligt antagande som kan förklara en del av den kvarstående skillnaden är att män med kort utbildning i högre grad skulle ha mer arbetslivserfarenhet än kvinnor med kort utbildning, vilket i sin tur kan leda till att arbetsförmedlare i högre grad bedömer att männen kan nå ett arbete under tiden i etableringsprogrammet.

För att kvinnors och mäns behov av utbildningsplikt ska bedömas lika finns en ny webbutbildning. Den ska ge arbetsförmedlare stöd i att göra korrekta och mer jämställda bedömningar när det gäller vem som bör omfattas av utbildningsplikt och vem som bör anvisas att söka utbildning. Fram till okt 2025 hade 82 arbetsförmedlare genomfört utbildningen om bedömning och anvisning till utbildningsplikt och 361 genomgått utbildningen som handlar om att bedöma, anvisa och att söka reguljära studier.

Med anledning av det väntade höga inflödet av personer som omfattades av massflyktsdirektivet, och som därmed kunde delta i etableringsprogrammet sommaren 2024, togs en intern webbutbildning för handläggare fram. För att kvinnor och män i etableringen skulle bedömas lika har alla som arbetat med etableringsprogrammet uppmanats att gå denna utbildning. Under 2025 har även beslutsprocessen flyttat till ett nytt ärendehanteringssystem, vilket ytterligare kommer bidra till att kartläggningen av behov hos arbetssökande i etableringsprogrammet blir systematiserad, vilket i sin tur torde leda till ökad kvalitet och ökad upptäckt av personer som har särskilda behov.

Vidare finns i *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden* beslut om ett utbildningsprogram för arbetsförmedlare, "Öka utrikes födda kvinnors möjligheter till inträde på arbetsmarknaden", som syftar till att ge ökad kompetens i att bemöta utrikes födda kvinnor utifrån deras förutsättningar och behov av stöd.

4 Öka föräldralediga kvinnors egenmakt till etablering

Betydligt fler kvinnor än män är föräldralediga under tiden i etableringsprogrammet och betydligt fler kvinnor än män lämnar Arbetsförmedlingen efter etableringsprogrammet utan att gå vidare till arbete. Därför fann Arbetsförmedlingen det viktigt att öka föräldralediga kvinnors egenmakt under etableringsprogrammet.

En webbutbildning har tagits fram för arbetsförmedlare.⁴ Utbildningen syftar till att tydliggöra en enhetlig rutin för hur myndigheten ska arbeta för att kvinnor som är föräldralediga under etableringsprogrammet ändå ska fortsätta att vara inskrivna på Arbetsförmedlingen under föräldraledigheten. Syftet är att minska risken för att de som går på föräldraledighet inte återkommer utan försvinner från både myndigheten och etableringsprogrammet efter avslutad föräldraledighet. Utbildningen publicerades i april 2025 och fram till november hade 109 personer genomgått utbildningen. Utbildningen syftade även till att stärka arbetsförmedlarna i att

⁴ En åtgärd i den myndighetsspecifika planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden som utgör en självständig del av den myndighetsgemensamma planen.

informera om fördelarna med att dela på föräldraledigheten så att båda föräldrarna kan delta i etableringsprogrammet, till exempel i väntan på förskoleplats.

I samband med att utbildningen togs fram infördes även en aktivitet i handlingsplanen som ska användas under föräldraledighet från etableringsprogrammet. Aktiviteten i handlingsplanen ger förslag på hur man kan hålla sig aktiv under sin föräldraledighet med bland annat språkträning. Även information om vikten av att få sina betyg och intyg översatta ingår.

En kommande förordningsförändring inom etableringsprogrammet som syftar till att förbättra möjligheten för kvinnor och män att ta del av hela sin programtid är ändring av 15 §. Förändringen innebär att deltagare som folkbokförts efter 1 januari 2026 ska kunna vara föräldralediga med föräldrapenning på heltid med barn under ett år, i upp till två år, utan att förlora programtid i etableringsprogrammet. Detta förväntas särskilt förbättra kvinnors möjlighet att utnyttja hela sin programtid i etableringsprogrammet, då det är vanligare att kvinnor än män är föräldralediga under en längre tid under sin etableringsperiod.

5 Öka kvinnors andelar av arbetsnära insatser

I Arbetsförmedlingens återslagrapport 2022 lyftes det fram att kvinnor och män bedöms olika av arbetsförmedlare och att uppföljningen av insatser inte har tillräckligt fokus på jämställdhet, och därför har kvinnor i etableringen historiskt främst fått förberedande insatser eller anvisats till studier, i jämförelse med män som fått tillgång till arbetsnära aktiviteter. De arbetsnära insatser som framför allt har visat sig vara effektiva för att på sikt få ett arbete är arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning.

Under slutet av 2024 och under hela 2025 har andelen kvinnor som har deltagit i arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildningar dock ökat. En jämförelse av mars månad under perioden 2021–2025 visar en stadig uppgång av kvinnors andelar med arbetsnära insatser i form av arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning, från att utgöra 36 procent 2021 till att utgöra 60 procent 2025. Dock måste utvecklingen ses i ljuset av att kvinnors andelar i målgruppen har ökat betydligt under samma tid och ökningen består främst av kvinnor från Ukraina, som ofta har en gymnasieutbildning och därför inte omfattas av utbildningsplikten. År 2021 utgjorde kvinnor 59 procent av deltagarna i etableringsprogrammet i jämförelse med 69 procent år 2025. En viss utjämning har skett, men fortfarande är kvinnor underrepresenterade bland deltagarna i arbetsnära insatser i förhållande till hur stor andel de utgör av deltagare i etableringsprogrammet, se tabell 1 nedan.

Tabell 1: Andel (%) kvinnor och män med arbetsnära insatser i form av arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning jämfört med andelen (%) kvinnor och män totalt i programmet.

	Könsfördelning i arbetsnära insatser inom etableringsprogrammet		Könsfördelningen i etableringsprogrammet	
	Andel kvinnor	Andel män	Andel kvinnor	Andel män
Mars 2021	36	64	59	41
Mars 2022	43	57	56	44
Mars 2023	41	59	55	45
Mars 2024	41	59	58	42
Mars 2025	60	40	69	31

Källa: Arbetsförmedlingens datalager

6 Andelen kvinnor som övergår i arbete ska öka markant

Att öka kvinnors övergångar i arbete markant var ett av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för etableringsprogrammet. Övergångar i arbete kan ske med eller utan subventioner.

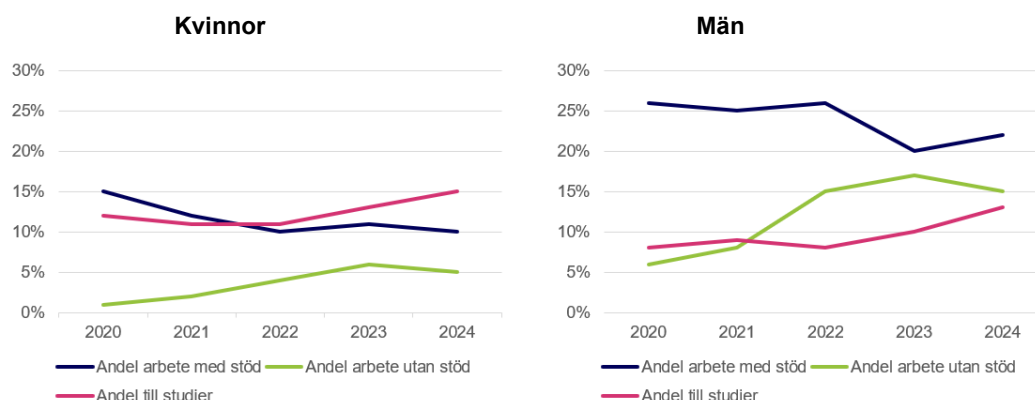
Andelen kvinnor och män som har fått arbete med subventioner 90 dagar efter avslutat etableringsprogram har minskat under perioden 2020–2024. För kvinnor har det minskat från 15 procent år 2020 till 10 procent år 2024. Motsvarande minskning för män var från 25 procent till 22 procent, se diagram 1 nedan. Det innebär samtidigt att könsskillnaderna har ökat under perioden.

Bland dem som fått reguljärt arbete har andelen kvinnor och män däremot ökat under samma period. Kvinnors andelar har ökat från 1 procent år 2021 till 5 procent år 2024. Motsvarande ökning är för män var 6 procent år 2020 till 15 procent år 2024, se diagram 1 nedan.

Tar man inte hänsyn till om övergångar i arbete skett med eller utan subventioner uppgick kvinnors övergångar i arbete till 16 procent år 2020 och till 15 procent år 2024. Variationerna har varit små under perioden 2020–2024. För män har övergångar i arbete skiftat i högre grad, från 32 procent år 2020 med en successiv ökning till 46 procent år 2023 för att sedan minska till 38 procent år 2024. Sammanfattningsvis har könsskillnaderna i övergångar till arbete ökat från 16 procentenheter till 23 procentenheter, tvärtemot Arbetsförmedlingens målsättning för perioden.

Övergångar till studier 90 dagar efter avslutat etableringsprogram ökar för både kvinnor och män under perioden, se diagram 1 nedan.

Diagram 1: Andel (%) som studerar eller arbetar 90 dagar efter etableringsprogrammet, uppdelat på kvinnor (vänster diagram) och män (höger diagram), åren 2020–24.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

7 Slutsatser och framtida åtgärder

Sammanfattningsvis har små steg tagits för att utveckla styrning, ledning och uppföljning av etableringsprogrammet på ett sätt som främjar Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för etableringsprogrammet: att öka kvinnors andelar i arbetsnära stöd och att andelen kvinnor som övergår i arbete ska öka markant. Vidare har flera utbildningsinsatser och utveckling av systemstöd förbättrat förutsättningarna för att kvinnors och mäns behov ska bedömas lika och därmed även bidra till att nå Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål. Därutöver har åtgärder vidtagits som har förbättrat förutsättningarna för föräldralediga kvinnor i etableringen att kunna göra självständiga val som främjar deras arbetsmarknadsetablering.

För att säkra det fortsatta arbetet med att under etableringstiden öka kvinnors tillgång till arbetsnära insatser avser Arbetsförmedlingen under 2026 att följa upp vissa arbetsnära insatser tertialvis för samtliga regioner ned på enhetsnivå. Detta för att vid behov överväga åtgärder för en mera jämställd och jämlik tillgång till insatser. Särskilt viktiga insatser att följa är lönebidrag, SIUS-programmet och arbetsmarknadsutbildning.

Referenser

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

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

Arbetsförmedlingen (2023), *Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen*, Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden, diarienummer Af-2022/0046 3693.